



The Law Society of
Upper Canada

Barreau
du Haut-Canada

GROUPE DE TRAVAIL SUR LE STAGE RAPPORT FINAL 25 octobre 2012

VOIES D'ACCÈS À LA PROFESSION : PLAN DIRECTEUR DE LA RÉFORME DE L'ACCÈS À L'EXERCICE DU DROIT EN ONTARIO

MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL

Tom Conway (trésorier)

Raj Anand

Adriana Doyle

Jacqueline Horvat

Vern Krishna

Dow Marmur

Wendy Matheson

Malcolm Mercer

Barbara Murchie

Laurie Pawlitza

Paul Schabas

Joe Sullivan

Peter Wardle

Objectif du rapport : Décision

**Préparé par le Secrétariat des politiques
(Sophia Sperdakos, 416-947-5209)**

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	3
RAPPORT	7
RAPPORT MINORITAIRE.....	79

SOMMAIRE

Le Groupe de travail sur le stage

Le Groupe de travail sur le stage a été créé par le Conseil en mai 2011 en réponse au problème du nombre croissant de candidats ne trouvant pas de stage, condition nécessaire au processus d'accès à la profession en Ontario. Bien que cette tendance ait été la raison motivant la création du groupe de travail, le Conseil a toutefois confié à celui-ci un vaste mandat afin d'étudier les objectifs liés à la compétence que le stage est censé permettre d'atteindre, son efficacité, sa place dans le processus d'accès à la profession ainsi que d'autres méthodes pour satisfaire aux exigences de formation transitionnelle.

Depuis 2008, année de la dernière étude effectuée sur le processus d'accès à la profession d'avocat et la formation transitionnelle, le nombre de candidats sans stage a continué de croître. Le groupe de travail conclut que dans un avenir prévisible, le programme de stage tel qu'il est actuellement structuré ne pourra plus répondre à la demande toujours croissante.

Les difficultés soulevées par le système actuel ne se prêtent pas à des solutions faciles. Le groupe de travail a consacré plus d'un an à examiner en profondeur les nombreux sujets qui relèvent de son mandat. Il a entrepris un processus de consultation ambitieux, comprenant des dizaines de séances de consultation auprès de la profession et des écoles de droit, un peu partout en Ontario. Le groupe de travail a reçu 125 mémoires publics de particuliers, d'organisations juridiques, de facultés de droit, d'étudiants de droit, de juges et d'autres ordres de juristes. La profondeur et le sérieux de la discussion et des mémoires étaient remarquables et ont fourni des données importantes pour le travail du groupe. Le groupe a aussi tenu compte des plans d'admission des autres ressorts, dont certains ont mis en œuvre des programmes de formation juridique pour satisfaire aux exigences de formation transitionnelle. Il a aussi sollicité les commentaires de la Fédération canadienne des ordres professionnels de juristes (la « Fédération »).

Après une analyse majeure des enjeux soulevés par le système d'admission actuel, le groupe de travail conclut unanimement que le système a besoin de changement.

En route pour l'admission

La majorité des membres du groupe de travail recommande que le Conseil approuve un projet pilote qui permettra au programme de stage et à un nouveau programme de pratique du droit (PPD) de fonctionner en parallèle pendant cinq ans. Le stage continuerait d'être le chemin par lequel la plupart des candidats obtiendraient leur permis, mais le PPD, qui comprendrait à la fois un programme de formation de compétences et un stage coopératif, fournirait une solution de rechange.

En fournissant ces deux voies vers l'accès à la profession, nous traiterions directement la question de l'accès à la profession dans un environnement où il n'y a pas assez de postes de stagiaire. En utilisant le concept du projet pilote, nous avancerions de façon mesurée et progressive tout en comparant ces autres voies à l'accès à la profession et en protégeant le public grâce à un système d'évaluation de tous les candidats, fondé sur la compétence. Cette méthode

permettrait aussi au Barreau de tenir compte du projet actuel de normes nationales de la Fédération, reconnaissant ainsi les conséquences potentielles de ce projet sur le processus d'accès à la profession.

Quatre membres du groupe de travail voient les choses différemment. Ils ont conclu que le stage ne peut plus être justifié du point de vue de la réglementation et devrait être aboli. De plus, ils s'opposent à un processus en deux volets et préfèrent adopter une seule voie pour délivrer des permis. Leur proposition vise à créer un programme transitionnel détaillé précédant le programme d'accès à la profession sur deux ou trois mois, incluant l'apprentissage en ligne et des examens pour évaluer les habiletés juridiques, commerciales, professionnelles et déontologiques de base. Pour les nouveaux titulaires de permis qui choisissent d'exercer seuls, ils proposent le mentorat et une supervision accrue pour les aider durant leurs premières années de pratique, afin d'assurer la protection du public.

Le projet pilote recommandé

La majorité des membres du groupe de travail recommande un projet pilote de formation transitionnelle d'une durée de cinq ans comportant les éléments suivants :

- Le projet pilote commencerait au début de l'année d'accès à la profession 2014-2015.
- Le programme actuel de stage de 10 mois continuerait d'exister, avec des mesures additionnelles pour améliorer la surveillance réglementaire et faire une évaluation plus systématique du stage comme formation de transition à la pratique.
- Le PPD serait offert comme mesure de rechange pour accéder à la profession pendant cinq ans.
- Il y aurait une évaluation finale pour veiller à ce que chaque candidat, sortant du stage ou du PPD, ait réussi la transition aux compétences de pratique avant d'obtenir son permis.
- Les deux voies menant à la profession seraient surveillées, évaluées et comparées, et un rapport final au Conseil sur le projet pilote serait remis à la fin de la cinquième année.

Le PPD serait offert par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs fournisseurs tiers. Il s'agit d'une formule novatrice qui serait mieux prise en charge par des experts qui possèdent des compétences en matière de conception et de prestation de programmes professionnels axés sur l'apprentissage par l'expérience, la formation des adultes et le recours à la technologie pour les études avancées. Une demande de propositions serait délivrée par le Barreau, qui rendrait obligatoire la maîtrise, pendant le PPD, des compétences de pratique, du professionnalisme et d'autres habiletés. Bien que le projet pilote soit assez flexible pour préciser la structure du PPD durant le déroulement du projet pilote, il est prévu pour l'instant que le PPD dure environ huit mois et soit divisé entre les études et le stage coopératif.

Un des objectifs du programme coopératif de stage serait de fournir des stages coopératifs dans des régions où on peut aussi répondre à des besoins d'accès à la justice. Cela comprendrait, par exemple, les praticiens exerçant seuls ou en petits cabinets offrant des services dans des

domaines comme le droit de la famille et le droit pénal, et des organismes juridiques sans but lucratif qui offrent un accès à la justice. Les fournisseurs tiers seraient encouragés à trouver des stages rémunérés, lorsque possible. Cependant, on peut difficilement exiger d'eux qu'ils garantissent l'obtention de stages rémunérés. Les stages de travail intégrés dans les programmes de formation sont souvent non payés. À l'égard des frais additionnels du PPD, on recommande de les égaliser parmi tous les candidats, au lieu de les imposer seulement aux candidats qui suivent le PPD.

Il incomberait aux candidats des deux volets de passer avec succès une évaluation uniforme et finale de transition aux compétences de pratique comme préalable à l'accès à la profession. Un processus d'évaluation sera élaboré et proposé au Conseil pour approbation durant la période menant à la mise en œuvre du projet pilote pour s'assurer qu'il est approprié et rentable.

Le projet pilote fournira non seulement un meilleur accès au processus d'admission, mais aussi une mine de renseignements. Ces renseignements seront analysés et utilisés non seulement pour comparer les deux méthodes de formation de transition à la pratique, mais aussi pour continuer de répondre aux nombreux problèmes soulevés durant le processus de consultation, comme les difficultés auxquelles font face les groupes qui revendiquent l'égalité. Le groupe de travail a reçu plusieurs mémoires de ces groupes, dont presque tous ont rejeté le statu quo craignant qu'il ne puisse pas régler la pénurie de stages, soupçonnée de toucher ces groupes de façon disproportionnée.

Comme mesure intérimaire, une disposition transitionnelle est recommandée pour ceux et celles qui sont déjà inscrits au processus d'accès à la profession. Les candidats inscrits pour l'année d'accès à la profession 2012-2013, mais qui ne trouvent pas de stage dans les trois ans prévus pour terminer toutes les composantes du processus, auraient la permission de maintenir leur statut de candidat jusqu'à ce qu'ils aient l'occasion de suivre le PPD et tous les autres aspects du processus d'accès à la profession, à condition de réussir le PPD dès qu'il est offert.

Le projet pilote recommandé vise à mesurer la compétence par un processus juste qui donne accès à la profession, favorise l'accès à la justice et protège le public.

Point de vue minoritaire

Quatre membres du groupe de travail suggèrent une approche différente. Ils proposent la fin des stages et s'opposent à ce projet, qu'ils considèrent comme un processus d'accès à la profession à deux vitesses. Ils croient que ce que propose la majorité sera injuste et impraticable. Ils craignent que le projet pilote ne fasse que repousser des changements qui sont nécessaires à l'accès à la profession et à la formation juridique, et proposent une seule piste applicable à tous. La minorité propose donc un programme de transition global avant l'accès à la profession, de deux ou trois mois, avec des normes objectives et mesurables pour évaluer les connaissances juridiques de fond et les enjeux commerciaux, professionnels et déontologiques. Ils indiquent que le Barreau peut se servir d'anciens modèles de programmes d'admission et d'évaluations qui selon eux pourraient être facilement adaptés et offerts en ligne. Après l'admission, la minorité suggère que les nouveaux avocats qui décident de pratiquer seuls reçoivent de l'assistance pendant leurs premières années par le biais d'activités de mentorat et d'autres modèles de surveillance réglementaire, pour assurer la protection du public.

Conclusion

La majorité des membres du groupe de travail croit que son projet pilote à deux branches offre le meilleur moyen pour changer et améliorer le processus d'accès à la profession de façon juste et mesurée, tout en poursuivant les objectifs principaux du Barreau visant à assurer la maîtrise des compétences de base. Le projet s'inspire de l'expérience des avocats et des avocates de l'Ontario qui, à partir de leurs propres observations en tant qu'étudiants, responsables de stage et employeurs, croient fermement que le stage est une étape de formation transitionnelle efficace. Il permet une meilleure surveillance réglementaire du processus de stage et présente la capacité d'évaluer le stage de façon plus systématique. Et enfin, cette approche engage des pratiques innovatrices en matière d'évaluation inspirées de ressorts qui ont mis en œuvre des programmes de pratique du droit. Ce faisant, le projet pilote améliorera l'accès au processus d'admission tout en veillant à la compétence des personnes qui désirent entrer dans la profession, ce qui doit être le principal objectif du Barreau à cet égard.

RAPPORT

Motion

1. **Que le Conseil approuve le projet pilote suivant à l'égard de la composante de formation de transition du processus d'accès à la profession du Barreau, dont les éléments intégrés sont les suivants et dont les détails sont énoncés dans le présent rapport :**



- a) **Un projet pilote d'une durée de cinq ans, portant sur la formation de transition, dont le début est proposé pour 2014-2015, avec une composante de stage et un programme de pratique du droit (PPD).**
- b) **Pendant toute la durée du projet pilote, des données visant à permettre une évaluation du projet seront recueillies, et les raffinements nécessaires ou toute autre question stratégique relative au projet seront examinés par le Comité du perfectionnement professionnel.**
- c) **L'examen officiel du projet pilote commencera pendant la dernière année du projet et sera terminé pour la fin de l'année. Il inclura une proposition soumise à l'examen du Conseil au sujet des étapes suivantes. La réalisation du projet pilote se poursuivra au cours de l'examen. Le Conseil décidera alors si le projet pilote devrait prendre fin, devenir permanent ou aboutir à une méthode différente.**
- d) **Au cours des années du projet pilote, le programme de stage de 10 mois sera maintenu et sa structure administrative générale sera très semblable à celle qui est actuellement en place (étapes à suivre pour devenir responsable de stages, processus de recrutement, règles d'entrevue), mais on portera une attention particulière aux mesures conçues pour permettre l'évaluation des avantages du programme à la fin du projet pilote, y compris une meilleure documentation à remplir par les responsables de stage et les stagiaires.**
- e) **Le Barreau lancera une demande de propositions (DP) aux parties intéressées à présenter une proposition visant à offrir au Barreau un PPD transparent, équitable et justifiable, fondé sur les compétences, comme deuxième voie d'admission à l'exercice du droit. Les fondements du PPD seront les compétences validées relatives à l'exercice du droit, aux tâches et au professionnalisme que déterminera le Barreau.**
- f) **La demande de propositions sollicitera des propositions de prestation d'un PPD comprenant les éléments suivants :**
 - i. **Le programme offre une formation sur les compétences déterminées.**

- ii. **Le programme est conçu pour atteindre ses objectifs en quatre mois environ. Il sera cependant loisible aux fournisseurs éventuels de suggérer la durée de programme qu'ils considéreront comme la plus efficace pour réaliser les objectifs.**
 - iii. **Le programme inclut en plus un stage de travail coopératif de quatre mois (17 semaines). L'organisation des stages de travail appartiendra au fournisseur, qui aidera et appuiera les candidats dans le choix et la réalisation des stages. Dans la mesure du possible, le promoteur retenu cherchera des milieux de stage offrant une grande variété d'expériences, notamment dans des cadres offrant une formation de transition pertinente tout en favorisant l'accès à la justice dans les régions ou les domaines où des besoins juridiques en matière civile ne sont pas satisfaits.**
 - iv. **Le programme fait appel aux services d'avocats en pratique à titre de moniteurs et à d'autres titres.**
 - v. **Le programme inclut des évaluations de l'assurance de la qualité.**
- g) **Les éléments d'expérience pratique des deux voies de formation de transition (stage et PPD) couvriront les compétences approuvées. Le Barreau supervisera un processus structuré visant à évaluer, en fonction de ces compétences (l'évaluation), les résultats d'apprentissage définis comme étant nécessaires à l'entrée dans la profession. Tous les candidats à l'accès à la profession, y compris ceux qui seraient dispensés par ailleurs du PPD ou du stage, seront tenus de réussir cette évaluation comme condition d'admission à l'exercice du droit.**
 - h) **Le processus d'évaluation, comprenant tout au moins les éléments et les facteurs à considérer énoncés au paragraphe 165 du présent rapport, sera élaboré et proposé au Conseil en vue d'être approuvé pendant la période précédant la mise en œuvre du projet pilote.**
 - i) **Pour permettre au Barreau et à la profession de tirer des conclusions fondées sur des données probantes quant à la valeur de chaque élément du projet pilote, un système d'évaluation, décrit aux paragraphes 170 à 175 du présent rapport, sera conçu et appliqué.**
 - j) **Au cours du projet pilote, les diplômés en droit seront libres de demander des postes de stage ou le PPD. Pendant la période de transition allant de 2012 à la pleine mise en œuvre de l'option du PPD, les candidats qui ont entrepris le processus d'accès à la profession au cours de l'année 2012-2013 (commençant le 1^{er} mai 2012), mais incapables de trouver une place de stage pendant la période de trois ans accordée pour terminer tous les éléments du processus d'accès à la profession seront autorisés à maintenir leur qualité de candidats à l'obtention d'un permis jusqu'à ce qu'ils puissent terminer le PPD et tous les autres**

éléments de ce processus. Le Barreau prolongera pendant cette période la durée de trois ans prescrite pour satisfaire à toutes les exigences, à condition que chaque candidat s'inscrive au PPD et le suive en entier à la première occasion offerte.

- k) À la suite de l'approbation par le Conseil du projet pilote :**
- i. la demande de propositions (DDP) sera élaborée et lancée;**
 - ii. un processus d'évaluation sera appliqué pour passer les demandes au crible conformément au processus établi par le Barreau;**
 - iii. le Comité du perfectionnement professionnel fera des recommandations au Conseil sur la ou les démarches les plus appropriées de prestation de PPD, pour que le Conseil les approuve;**
 - iv. le ou les fournisseurs retenus seront choisis conformément au processus établi par le Barreau;**
 - v. des mesures en vue de faire respecter les exigences du projet pilote, y compris l'élaboration d'un processus d'évaluation décrit en g) et en h) ci-haut, seront prises par le service du perfectionnement professionnel;**
 - vi. toute question de stratégie additionnelle visant à permettre la mise en œuvre, y compris l'approbation d'un processus d'évaluation décrit en g) et en h) ci-haut sera envisagée par le Comité du perfectionnement professionnel, lequel fera au besoin des recommandations au Conseil pour que celui-ci les étudie et les approuve.**

Cadre du rapport du groupe de travail

2. La délivrance de permis aux avocats fait partie intégrante du mandat du Barreau consistant à réglementer la profession dans l'intérêt public. Au fil des années, le Barreau a envisagé des réformes de son processus d'accès à la profession pour s'adapter à l'évolution du contexte juridique, tout en continuant de veiller à ce que les titulaires de permis en Ontario aient des compétences reconnues d'entrée dans la profession. Le groupe de travail a été établi pour examiner les questions touchant les exigences de la formation de transition qui fait partie du processus d'accès à la profession, et pour faire des recommandations à ce sujet.

3. Le présent document est le rapport final du Groupe de travail sur le stage. En constituant le groupe de travail en mai 2011, le Conseil lui a donné un vaste mandat. En plus d'examiner les défis auxquels fait face actuellement le programme de stages, et notamment l'augmentation du nombre de candidats qui ne réussissent pas à trouver une place de stage, le groupe de travail devait examiner les principes axés sur la compétence sur lesquels les stages étaient censés être fondés, en plus d'examiner l'efficacité du programme de stages dans le contexte général du processus d'accès à la profession et des autres formules de stage possibles.
4. Les activités du groupe de travail ont été stimulantes et ont suscité beaucoup d'intérêt et de participation. Le groupe de travail a examiné une information abondante, notamment les nombreux mémoires reçus de professionnels et d'autres au sujet de la formation de transition (stage et solutions de remplacement) et de la méthode la plus appropriée d'admission des candidats à l'exercice du droit en Ontario. Les questions sont complexes et nuancées, et le groupe de travail a dû examiner et décanter de nombreux points de vue différents et soupeser le pour et le contre de toutes sortes de solutions qu'il pourrait proposer.
5. Le présent rapport formule des recommandations proposant une démarche de progrès pour le processus d'accès à la profession du Barreau. Cette voie exprime les opinions de la majorité du groupe de travail, qui estime que la démarche proposée constitue une occasion de résoudre les problèmes que connaît le Barreau dans son processus d'accès à la profession d'avocat tout en procédant de façon graduelle pour concilier le changement avec la protection du public au moyen d'un processus d'accès à la profession qui sera fondé sur les compétences.
6. Quatre membres du groupe de travail n'approuvent pas la démarche recommandée par le groupe de travail. Leur analyse des questions les a amenés à une proposition différente, qui est formulée dans leur rapport minoritaire à la page 79 du présent rapport.
7. Toutefois, le groupe de travail souscrit unanimement à quatre principes importants qui sont ressortis de ses délibérations :

- a) **La nécessité d'un changement.** Parmi les options étudiées par le groupe de travail, la première était le maintien du statu quo. D'après cette option, le Barreau maintiendrait le processus actuel d'accès à la profession sans apporter de changements majeurs au système de stages. Le groupe de travail conclut que le statu quo n'est plus une option pour l'avenir; un changement est nécessaire.
- b) **L'appui à une formation de transition à la pratique comme préalable obligatoire à l'accès à la profession.** Il faudrait maintenir une formation obligatoire de transition à la pratique avant la délivrance du permis; cette obligation devrait être préalable. Le groupe de travail convient que le remplacement de l'obligation d'une formation de transition préalable par une formation de transition obligatoire après la délivrance du permis (option 3 du rapport de consultation) n'est pas la solution à adopter.

Le groupe de travail a également admis les cinq objectifs de ces étapes de transition et les deux principes sur lesquels ces objectifs seraient fondés, tels qu'ils sont énoncés dans le rapport de consultation du groupe de travail¹.

- c) **Le rôle de la formation pratique.** Un programme de formation pratique peut jouer un rôle important en vue de satisfaire à l'obligation de transition à la pratique avant l'obtention du permis. Le groupe de travail est d'accord pour dire qu'au moins une partie importante de cette formation peut être dispensée dans un milieu éducatif plutôt qu'en milieu de travail.
 - d) **L'introduction d'un programme de formation pratique avant l'obtention du permis comblera la lacune.** L'introduction d'un nouveau programme de formation (soit comme voie d'accès parallèle au stage, soit comme remplacement du stage) abordera directement le problème de l'accès au processus d'admission à l'exercice du droit dans une situation où le nombre de places de stage est insuffisant. Ce programme résoudra ainsi le problème qui a motivé la création du groupe de travail.
8. Il y a un profond désaccord entre la majorité et la minorité du groupe de travail quant à la nature et à l'étendue de la formation de transition, notamment quant à la nécessité d'inclure un stage dans un milieu de pratique, comme l'expliquent les rapports majoritaire et minoritaire.
9. La plupart des avocats, des organisations de juristes et des autres organisations qui ont participé au processus de consultation sont en faveur d'un changement au volet de formation du processus d'accès à la formation du Barreau. Bien que la plupart des mémoires reçus par le groupe de travail continuent d'être en faveur du stage comme élément de ce processus, la plupart d'entre eux admettent aussi que les stages ont besoin

¹ Ils sont reproduits au paragraphe 55 du présent rapport.

d'améliorations et que des options parallèles devraient aussi être introduites pour donner plus de souplesse à la formation de transition. Les mémoires expriment aussi la profonde conviction qu'une formation préalable à l'exercice du droit, qu'elle prenne la forme d'un stage ou d'une voie parallèle incluant une période en milieu de travail, est essentielle pour former des avocats ayant les compétences requises pour l'entrée dans la profession.

Aperçu des recommandations du groupe de travail

10. En décembre 2011, le Conseil a approuvé la diffusion du rapport de consultation du Groupe de travail sur le stage (le « rapport de consultation ») aux membres de la profession. Le rapport de consultation a reconnu qu'un nombre grandissant d'étudiants se voient vraiment refuser l'entrée dans la profession parce qu'ils ne peuvent pas trouver de places de stage. Il a examiné le bien-fondé de l'obligation d'une formation de transition pour l'accès à la profession d'avocat et a confirmé que l'objectif primordial était d'assurer la présence des compétences requises pour l'entrée dans la profession. Il a examiné si le stage est un moyen suffisant et équitable de satisfaire à cette obligation d'acquérir les compétences de niveau d'entrée. Il a envisagé des changements possibles ainsi que d'autres solutions que le programme de stages.
11. Dans le rapport de consultation, le groupe de travail a décrit cinq options possibles² de formation de transition pour l'avenir, dont l'une prévoyait le maintien du programme de

² **Option 1** – Statu quo. Suivant cette option, le Barreau maintiendrait son approche actuelle sans procéder à des modifications majeures du système de stages.

Option 2 – Statu quo assorti de mesures visant à améliorer le contrôle de la qualité. Cette option complète l'option 1 en acceptant le fait qu'il doit exister des outils d'évaluation ou des critères systémiques permettant de mesurer la compétence des stagiaires.

Option 3 – Remplacement de l'obligation de recevoir une formation de transition *avant* de pouvoir exercer le droit par l'obligation de recevoir cette formation *après* avoir obtenu l'autorisation d'exercer. L'option 3 repose sur l'idée que la réussite aux examens d'admission au Barreau constitue une exigence minimale suffisante pour pouvoir obtenir l'autorisation d'exercer à *condition* que l'avocat qui vient d'être admis au barreau complète le tout par une formation de transition spécifique et que cette formation soit axée sur le champ de spécialisation ou le profil du cabinet où l'avocat nouvellement reçu exerce.

Option 4 – Choix entre un stage obligatoire ou un cours de formation juridique pratique (CFJP) (modèle « après l'obtention du diplôme en droit » ou modèle « durant les études en droit »). Suivant cette option, le stage serait maintenu, mais, reconnaissant que la pénurie croissante de places de stage peut constituer un obstacle insurmontable à l'accès à la profession, cette option prévoit une approche à deux volets pour répondre aux besoins de formation de transition en offrant comme solution de rechange un cours de formation juridique pratique.

Option 5 – Cours de formation juridique pratique (CFJP) seulement. Suivant cette option, le stage serait aboli et remplacé par un CFJP obligatoire (soit pendant, soit après les études en droit) pour *tous* les candidats du processus d'accès à la profession.

stages actuel. Au cours de réunions tenues dans toute la province, le groupe de travail a discuté de ces options, ainsi que d'autres constatations et préoccupations indiquées dans le rapport de consultation, avec des avocats, des étudiants et des enseignants des écoles de droit ainsi que des organisations de juristes.

12. Dans le rapport de consultation, le groupe de travail a déclaré à l'unanimité qu'une formation de transition est nécessaire pour assurer la compétence requise à l'entrée dans la profession. La consultation auprès des membres a révélé qu'une écrasante majorité était d'accord. La majorité des membres pensaient aussi que le stage devrait être maintenu, soit comme unique voie, soit comme option possible du programme de formation de transition. Même si une minorité pensait que le programme de stages actuel ne devrait être modifié en aucune façon, la majorité a admis que des changements étaient nécessaires pour assurer aux candidats l'équité et la cohérence du processus et pour renforcer la place du stage pour l'acquisition des compétences d'entrée dans la profession. La majorité a également reconnu qu'il était approprié d'envisager d'autres voies possibles en plus du stage.
13. D'autres membres de la profession, y compris quatre membres du groupe de travail, ont admis le besoin d'une formation de transition, mais ont rejeté le maintien du stage sous quelque forme que ce soit.
14. Le groupe de travail reconnaît qu'il n'existe pas de solution parfaite dans la situation actuelle. Le nombre de diplômés des écoles de droit de la province et de titulaires de certificats de compétence du Comité national sur les équivalences des diplômes en droit (CNE)³ continue d'augmenter. Bien que la profession ait créé en fait des places de stage additionnelles, leur nombre a été insuffisant pour répondre à cette demande considérable.

³ Le Comité national sur les équivalences des diplômes de droit (CNE) est un comité permanent de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada. Il a pour mandat d'aider les ordres professionnels de juristes du Canada à protéger l'intérêt public en évaluant la formation juridique et l'expérience professionnelle des personnes qui ont obtenu leur diplôme à l'étranger ou à la suite d'un programme canadien de droit civil. L'évaluation est effectuée avant que ces personnes puissent faire une demande d'admission au Barreau d'un ressort de common law au Canada, et elle tient compte du profil universitaire et professionnel de chaque candidat. Le CNE applique une norme uniforme à l'échelle nationale pour que les candidats qui ont obtenu des qualifications en common law à l'extérieur du Canada n'aient pas besoin de satisfaire à des normes différentes d'entrée pour exercer le droit dans les diverses provinces et les divers territoires du Canada.

En même temps, la pratique du droit est devenue de plus en plus complexe et les exigences de l'exercice du droit sont plus coûteuses.

15. Compte tenu de tout cela, avec l'aide des observations utiles des professionnels et en reconnaissant qu'il n'y a pas de réponses faciles, le groupe de travail recommande au Conseil d'approuver un projet pilote qui permettra le fonctionnement parallèle des stages et d'un Programme de pratique du droit (PPD)⁴ pendant une période de cinq ans. Chacune de ces deux branches du projet pilote sera conçue pour atteindre les résultats d'apprentissage définis comme étant nécessaires à l'exercice au niveau d'entrée. Tous les candidats à l'accès à la profession subiront une évaluation officielle préalable à l'admission à l'exercice du droit⁵. Le groupe de travail est convaincu que les conditions dans lesquelles le projet pilote fonctionnera protégeront l'intérêt public et maintiendront les compétences d'entrée dans la profession⁶.
16. Le groupe de travail est convaincu que l'introduction d'un projet pilote à deux branches assorti d'évaluations individuelles des compétences pratiques d'entrée dans la profession est la ligne de conduite la plus appropriée. Le maintien de l'option du stage met à profit, au lieu de la rejeter, l'expérience des avocats de l'Ontario, qui sont convaincus, d'après leurs propres observations en tant qu'étudiants, responsables de stages et employeurs, que le stage est un programme efficace de formation de transition. L'introduction de l'option du PPD s'appuie sur la réussite de programmes semblables pour les avocats d'autres ressorts et pour d'autres professions au Canada. L'ensemble constitué par les deux branches et l'évaluation assurent la cohérence et l'équité qui font défaut au programme actuel. En particulier, cette stratégie met l'accent sur l'obligation du Barreau

⁴ Dans son rapport de consultation, le groupe de travail a décrit un « cours de formation juridique pratique » dans les options 4 et 5, utilisant le langage adopté par l'Australie pour son CFJP. Dans le présent rapport, le groupe de travail désigne du nom de « Programme de pratique du droit » (PPD) le projet pilote de l'Ontario pour diverses raisons, notamment l'importance d'utiliser une expression propre au contexte de l'Ontario et de souligner les *fondements pratiques* qui incluront à la fois une expérience pratique simulée et des stages en milieu de travail.

⁵ Cette exigence sera aussi imposée aux personnes dispensées du PPD et du stage (telles que les avocats d'autres ressorts de common law qui ont travaillé au moins 10 mois dans ce ressort et qui sont dispensés du stage).

⁶ Dans une certaine mesure, le Barreau permet déjà de multiples voies d'accès à la profession, qui accordent de la latitude, mais protègent également l'intérêt public. Notamment, il permet que le travail au greffe d'un tribunal satisfasse à l'obligation du stage (ce que d'autres ressorts du Canada ne permettent pas), que les avocats d'autres ressorts de common law qui ont travaillé au moins 10 mois dans ce ressort soient dispensés du stage, et que les avocats d'autres ressorts du Canada deviennent membres sans devoir se requalifier (avant 2002, ces avocats étaient tenus de passer des examens).

de veiller à l'acquisition des compétences d'entrée dans la profession dans le cadre de son processus de délivrance des permis. En même temps, le cadre du projet pilote montre bien que le groupe de travail a compris le besoin de procéder avec prudence et d'évaluer les deux branches du programme par rapport aux exigences de compétence.

Contexte

17. Le rapport de consultation a décrit l'ancienne tradition du stage en soulignant le dévouement de milliers d'avocats qui ont soutenu le programme pendant des décennies en supervisant les étudiants et qui ont pris très au sérieux leur rôle de mentors et d'enseignants. Toutefois, le rapport a également décrit la réalité pratique à laquelle fait face le système de stages et qui a amené le Conseil à former le Groupe de travail sur le stage en juin 2011 : le stage, en tant qu'élément obligatoire du processus d'accès à la profession en Ontario, est inaccessible à un nombre croissant de candidats.
18. Il est bien connu que le nombre de candidats qui ne trouvent pas de places de stage va en augmentant. En mars 2008, 5,8 % des candidats n'avaient pas de place; en mars 2011, le taux avait atteint 12,1 %. En mars 2012, au moment où le groupe de travail achevait sa consultation auprès des membres de la profession, le pourcentage s'était élevé à environ 15 %. Bien que le nombre effectif de candidats qui n'ont pas de place fluctue au cours de l'année, leur nombre global a augmenté d'une année à l'autre, malgré l'augmentation du nombre total de places de stage offertes.
19. Dans son rapport de consultation, le groupe de travail a indiqué que le nombre de places de stage semblait être stable, mais qu'à son avis, les pénuries ne proviennent pas de l'incertitude économique qui règne depuis 2008. Des recherches plus approfondies ont montré que le nombre de places de stage a quelque peu augmenté dans l'ensemble, et non diminué, mais que la principale cause de la pénurie est l'augmentation du nombre de candidats, jointe à une diminution du nombre de places de stage dans les grands cabinets. Bien que le nombre de places de stage ait augmenté, le nombre de candidats a augmenté plus rapidement⁷.

⁷BHC. Rapports de placement (annuels). Service du perfectionnement professionnel.

20. De 1980 à 1990, le nombre d'étudiants a augmenté, passant d'environ 1 000 à environ 1 200. Dans l'ensemble, il n'a pas sensiblement augmenté dans les années 1990. Pendant cette période, aucune nouvelle école de droit n'a été fondée au Canada, et le nombre d'élèves par classe dans les écoles de droit du Canada a été stable. De plus, un relativement petit nombre de diplômés venaient en Ontario en provenance d'écoles de droit étrangères ou étaient des avocats ayant reçu leur formation dans d'autres pays.
21. Toutefois, pendant la dernière décennie, le nombre de candidats à des places de stage a considérablement augmenté, passant d'environ 1 200 à 1 700 en 2010. Le plus important facteur de cette augmentation rapide a été l'augmentation spectaculaire du nombre de diplômés d'écoles de droit étrangères qui demandaient des places de stage, dont beaucoup étaient canadiens, ou qui demandaient à être admis dans deux écoles de droit de l'Ontario. Le nombre de places de stage a augmenté d'environ 300, malgré la diminution du recrutement dans les grands cabinets d'avocats, mais il est resté une insuffisance d'environ 200 places. Cette tendance se poursuit actuellement et se maintiendra probablement à l'avenir.
22. Même si le nombre croissant de candidats qui ne trouvent pas de place a été le motif de la création du groupe de travail, le Conseil a donné au groupe le vaste mandat d'examiner les premiers principes qui sont les fondements du processus d'accès à la profession. L'analyse du groupe de travail a examiné notamment la valeur du stage pour l'acquisition des compétences pratiques, l'équité ou le bien-fondé du caractère obligatoire du stage avant l'entrée dans la profession et l'intérêt du public à avoir accès à des avocats qui ont une formation de transition pertinente dans les domaines d'exercice du droit où le public a besoin de services.
23. Dans le cadre de son travail en vue de recueillir les opinions sur les cinq options discutées dans le rapport de consultation, le groupe de travail a entrepris une consultation approfondie pendant une période de trois mois. Ses membres se sont rendus dans les villes de toute la province, tenant 25 séances de consultation auprès des professionnels et dans chaque école de droit. Le groupe a reçu 125 mémoires du public, soit 70 provenant de particuliers et 55 réponses officielles d'organisations juridiques, d'écoles de droit, de

la magistrature et des ordres professionnels de juristes⁸. Le groupe de travail a également sollicité la contribution de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada (« la Fédération »)⁹. Le rapport a fait l'objet de commentaires dans la presse juridique et les blogues de juristes, ce qui a informé des questions discutées les membres incapables d'assister aux réunions¹⁰.

24. Les mémoires reçus par le groupe de travail étaient empreints d'une profondeur de réflexion remarquable. Les propositions de solutions étaient aussi diverses que les groupes et les particuliers qui les ont présentées. La passion avec laquelle les gens exprimaient leurs opinions a montré clairement qu'il n'y a pas de solution facile aux problèmes que connaît la profession en Ontario. Les opinions exprimées sur le stage dans les mémoires sont nuancées et complexes et soulignent le rôle historique du stage dans l'histoire de la profession en Ontario et un effort pour considérer le stage, et la formation de transition en général, dans le contexte du XXI^e siècle.
25. Dans la profession, la perception des questions a grandement évolué depuis la dernière fois qu'elles ont été examinées, soit en 2008. Peu de gens croient encore, comme ils le croyaient en 2008, que si seulement le Barreau faisait plus d'efforts pour trouver plus de places de stage, les pénuries cesseraient¹¹. Plus de gens qu'auparavant sont prêts à envisager l'introduction d'autres solutions que les stages pour résoudre le problème de la

⁸ Les mémoires peuvent être consultés sur le site Web du Barreau, à <http://www.lsuc.on.ca/submissions.aspx?id=2147485354&langtype=1036>.

⁹ À la demande du président et avec l'appui total du groupe de travail sur le stage, il a été demandé à la Fédération de participer aux délibérations du groupe de travail. La Fédération a souvent été représentée aux réunions du groupe de travail par son président, M^e John Hunter, c.r., sa directrice, réglementation et affaires publiques, M^e Frederica Wilson, et le directeur général de la Law Society of Alberta, M^e Don Thompson, ou par certains d'entre eux.

¹⁰ Le Barreau a également diffusé de l'information sur le rapport par courriel et a publié des avis dans le *Recueil de jurisprudence de l'Ontario*.

¹¹ En 2008, le groupe de travail sur l'agrément et l'admission a tiré la conclusion suivante :

[...] bien que l'enthousiasme avec lequel la profession a appuyé les stages soit réconfortant, il n'aura que peu de valeur s'il n'est pas accompagné par un engagement à engager des étudiants et étudiantes de la part de ceux qui n'ont pas l'habitude de le faire. Pour donner un regain de vie au programme de stages, il est essentiel que plus d'avocats et d'avocates soient disposés à jouer un rôle dans la formation de la prochaine génération.

Rapport du groupe de travail sur l'agrément et l'admission, 25 septembre 2008, résumé. À la suite du rapport de ce groupe de travail, le Barreau a mené un sondage auprès des membres de la profession pour examiner le nombre de stages et envisager la possibilité de l'augmenter dans les cabinets d'avocats de la province. Bien que 7 749 des 8 209 cabinets de la province aient participé au sondage, aucun nouveau stage n'a été offert à la suite du processus, même si des emplois additionnels ont été créés.

pénurie de stages. Encore plus de gens conviennent que si le stage doit être maintenu, cette obligation devrait être assortie de mesures d'assurance de la qualité.

26. Le stage est un sujet que le Barreau a étudié régulièrement pendant plusieurs décennies. Le centre d'intérêt des discussions a varié d'un examen à l'autre, mais au fil des années, la plupart des questions pertinentes à ce sujet ont été abordées, y compris les normes, les obligations imposées aux directeurs de stage, l'évaluation des candidats, le nombre de places, les pénuries, les questions relatives à l'équité et la possibilité d'abolir l'obligation de faire un stage. Dans tous ces rapports, le stage a fait l'objet de louanges et de critiques, et de nombreuses idées de changements ont été exprimées. Certains changements proposés ont été effectués, et bon nombre ont été annulés par la suite; d'autres ont été rejetés. Les changements ont été ponctuels et n'ont pas amené de modification importante du système pendant de nombreuses décennies. Les critiques persistent. En même temps, le système jouit de nombreux chauds partisans et défenseurs, tandis que d'autres hésitent à modifier une pratique établie depuis si longtemps sans être suffisamment assurés qu'une autre solution viable existe et qu'elle pourra bien fonctionner.
27. Bien qu'on ait émis l'idée que l'appui massif de la profession en faveur du stage est fondé surtout sur les émotions, le groupe de travail est d'avis que les réactions des membres sont plus complexes. Les mémoires expriment bien des choses : l'expérience d'un grand nombre d'avocats qui offrent le programme depuis nombre d'années et estiment qu'il prépare efficacement les candidats, un réel engagement en faveur de l'apprentissage par l'expérience qu'offre le stage, une préoccupation véritable à l'idée d'abolir le programme sans le remplacer par une formation fondée sur l'expérience et aussi, assurément, un attachement émotif au programme et à la place qu'il occupe depuis longtemps dans la culture de la profession.
28. Un processus équitable d'accès à la profession, fondé sur l'acquisition des compétences d'entrée dans la profession, est essentiel pour la relève de la profession. De plus, ce processus d'accès à la profession est un élément essentiel du mandat du Barreau de régler la profession dans l'intérêt public.

29. Le groupe de travail est d'avis que la compétence des candidats à l'admission doit être la préoccupation de fond primordiale du Barreau. L'application équitable de l'obligation doit être sa préoccupation primordiale quant au processus. Dans ce contexte, l'équité suppose l'enlèvement des obstacles déraisonnables inhérents au processus, mais l'objectif du processus demeure le même : veiller à ce que ceux qui sont admis à l'exercice du droit soient compétents.
30. Les recommandations du groupe de travail sont fondées sur ces deux principes. Elles offrent ce que le groupe de travail considère comme un plan directeur permettant au Barreau de progresser avec prudence afin de répondre aux préoccupations soulevées dans le rapport de consultation, compte tenu du contexte dans lequel le Barreau fonctionne, de la reconnaissance et du respect que méritent les opinions entendues au cours des 10 derniers mois et de la volonté d'assumer la responsabilité de régir la profession dans l'intérêt public.
31. Le groupe de travail est convaincu qu'il est nécessaire d'apporter des changements à la formation de transition qui constitue un élément du processus d'accès à la profession. Comme on l'a expliqué plus haut, le nombre de demandeurs de places de stage, formés aussi bien chez nous que dans d'autres pays, continue d'augmenter. Le marché des services juridiques est devenu méconnaissable, et le genre de travail qui s'offre aux avocats après leur admission au Barreau évolue en même temps. Le nombre de places de stage continue d'être insuffisant dans des domaines de pratique tels que le droit pénal et le droit familial, et pourtant, on constate un besoin de services juridiques additionnels. Les effectifs de la profession connaissent de profonds changements; notamment, les membres de certains groupes en quête d'égalité doivent relever des défis qui leur sont propres. Un nombre croissant de candidats à l'admission dans la profession n'ont reçu aucune formation juridique au Canada. Ils n'appartiennent à aucun réseau de la profession du droit en Ontario et n'ont eu qu'une expérience limitée des procédures juridiques du Canada, des règles de déontologie de la profession et de la responsabilité professionnelle. L'accès à la justice continue d'être un problème pour la population de l'Ontario, le nombre de places de stage offertes ayant diminué dans certains domaines de

pratique où le public a besoin de services juridiques. Le statu quo en ce qui concerne le stage est rendu impossible par tous ces problèmes.

32. Le Barreau devrait-il abolir le stage, le remplacer par quelque autre forme de formation de transition ou l'associer à d'autres méthodes de formation? Il n'est pas facile de répondre à ces questions. Comme le montrent bien les mémoires reçus par le groupe de travail, un grand nombre de particuliers et d'organisations professionnelles croient fermement que le stage devrait être maintenu. Bien des gens admettent qu'il faudra y apporter des changements et que l'assurance de la qualité et la cohérence sont nécessaires. Une faible minorité appuie le statu quo sans aucun changement. Une autre faible minorité recommande vivement l'abolition totale du stage, alors que d'autres proposent qu'il soit remplacé par un programme de formation juridique pratique sans plus. De nombreux mémoires indiquent que le temps est venu d'envisager des voies parallèles d'accès à la profession.
33. En même temps, il est ressorti clairement du processus de consultation que les changements seront accompagnés de nombreux défis, particulièrement lorsqu'ils incluent de nouvelles méthodes qui n'ont pas encore été mises à l'épreuve. Dans la mesure où la réforme proposée est inévitable, il faut exercer encore plus de prudence avant de s'y engager sans avoir de données sûres sur lesquelles s'appuyer.
34. Les consultations et les mémoires ont soulevé bon nombre de questions quant aux détails des diverses options, en particulier une option qui introduit un PPD, soit seul, soit parallèlement au stage. Étant donné que certains aspects des options n'ont aucun équivalent canadien, ni même nord-américain, auquel on puisse les comparer, il est évidemment difficile d'apporter des preuves convaincantes de l'efficacité probable d'un PPD dans le contexte ontarien. Par ailleurs, toutefois, l'apprentissage par l'expérience dans une salle de classe, joint à des stages de travail, est courant dans d'autres professions, et un programme semblable au PPD proposé est bien établi dans divers ressorts de l'Australie.
35. De plus, l'incertitude ne devrait pas empêcher le Barreau de prendre les mesures qui lui semblent appropriées dans l'intérêt public pour faire face à l'évolution du monde

juridique. En même temps, le groupe de travail croit cependant que la meilleure manière de procéder et de se donner le temps nécessaire pour répondre aux questions à partir de données sûres est de recommander une démarche graduelle.

36. Le groupe de travail est convaincu que les modalités de fonctionnement du projet pilote qu'il propose protégeront l'intérêt public et maintiendront les compétences d'entrée dans la profession pendant la durée du projet pilote. Chacune des deux composantes du projet pilote sera conçue pour atteindre les résultats prescrits en matière de compétences.
37. Ce projet pilote se prête à une analyse des questions qui ont dominé la consultation. Ces questions sont :
 - a) l'efficacité comparative du stage et d'un PPD;
 - b) la question de savoir si la profession traitera différemment ceux qui auront suivi un PPD et ceux qui auront fait un stage, uniquement parce qu'ils ont suivi une voie différente d'accès à la profession, et, si c'est le cas, comment ce problème pourrait être abordé et atténué;
 - c) les questions de coût;
 - d) les questions d'équité.
38. Un projet pilote pourra également être évalué et rajusté pendant sa durée de fonctionnement. Enfin, il permettra au Barreau de collaborer avec ses partenaires de la Fédération à mesure que le projet de la Fédération sur les normes nationales d'admission se poursuivra.
39. La stratégie graduelle du groupe de travail permet aussi un examen des avantages et des inconvénients des deux voies et la collecte de données sur lesquelles on pourra s'appuyer pour continuer de concevoir des pratiques exemplaires régissant une formation de transition conçue pour faire acquérir les compétences d'entrée dans la profession. Le projet pilote proposé est de longue durée, mais le groupe de travail croit que cette durée est nécessaire pour déterminer si les voies choisies servent au mieux l'intérêt public.
40. Cette stratégie offrira aussi la possibilité de continuer d'examiner les facteurs externes qui exercent une influence sur la profession et sur les débouchés qui s'offrent aux nouveaux diplômés. Des renseignements meilleurs et plus détaillés sur les débouchés

apporteraient également une aide précieuse aux membres de la profession en leur permettant de soupeser leurs options, et aideraient ceux qui envisagent une carrière en droit en leur permettant d'évaluer pleinement les risques et les avantages de leurs choix, dont ils sont cependant responsables en dernière analyse.

41. Certains concluent que le stage est injustifiable et ne peut pas être validé. Le groupe de travail n'accepte pas l'idée que le seul moyen de progrès à l'heure actuelle est d'abolir le stage. En fait, l'acceptation de la recommandation du groupe de travail selon laquelle il vaut la peine d'élaborer des méthodes parallèles de formation de transition constitue une possibilité unique d'envisager le stage de concert avec une autre méthode.

CONSIDÉRATIONS SOUS-JACENTES AUX RECOMMANDATIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

a) L'accès à la profession d'avocat : un processus contextuel

42. Le processus du Barreau régissant l'accès à la profession d'avocat constitue la dernière phase du cheminement d'un avocat vers l'admission à l'exercice du droit. Il vise l'évaluation des compétences d'entrée dans la profession et constitue l'une des nombreuses évaluations et exigences réglementaires¹² qu'un avocat subira pendant sa carrière.
43. Le processus n'est pas conçu non plus pour fonctionner dans le vide, sans influence des forces extérieures. Son inspiration, qui le définit au moins en partie, est son contexte, qui évolue constamment et change pour répondre à l'intérêt public, au raffinement des normes de compétence, au marché et au besoin de services juridiques, aux réalités des études dans les écoles de droit, à la démographie, à la technologie, à la mondialisation et à une multitude d'autres influences.

¹² D'autres obligations sont la présentation de rapports annuels, les vérifications ponctuelles, les inspections professionnelles, l'assurance obligatoire et les exigences de formation professionnelle continue.

44. Depuis 40 ans, le processus d'accès à la profession, qu'on appelait naguère le cours d'admission au Barreau, a fait l'objet de nombreux examens et révisions visant à s'adapter aux conséquences de l'évolution du contexte juridique ainsi qu'à les prévoir. Mais la rapidité des changements n'a pas toujours permis de concevoir des solutions à long terme ni de prédire les défis de l'avenir. Pour compliquer davantage les choses, en tant que dernier intervenant du processus de formation juridique et de qualification, le Barreau a une influence limitée sur certains des aspects du contexte en évolution qui précède la délivrance du permis¹³. Cette réalité a une influence sur le processus décisionnel du Barreau.
45. Le Conseil a confié un vaste mandat au Groupe de travail sur le stage. En plus d'examiner les défis que doit relever le programme de stages actuel, y compris le nombre croissant de candidats qui ne trouvent pas de places, le groupe devait examiner :
- a) les principes axés sur les compétences sur lesquels les stages sont censés être fondés et l'efficacité du programme de stages;
 - b) le programme de stages dans le contexte général du processus d'entrée dans la profession;
 - c) les autres formules possibles de stages.
46. Pendant toute la durée de ses discussions, le groupe de travail a également été conscient de diverses pressions qui s'exercent sur la profession du droit hors des frontières de l'Ontario et des nombreuses études en cours à l'échelle nationale et internationale au sujet des études, de l'agrément et de la réglementation. Toutes ces questions font partie du contexte décrit ci-dessus; ce sont notamment les suivantes :
- a) Partout dans le monde, les diplômés des écoles de droit ont de plus en plus de difficulté à trouver des emplois¹⁴. Plusieurs réalités contribuent à compromettre

¹³ Par exemple, à maintes reprises au cours des consultations, on a suggéré au Barreau de prescrire aux écoles de droit de limiter le nombre d'inscriptions. En fait, le Barreau n'a aucun pouvoir sur le nombre d'inscriptions dans les écoles de droit.

¹⁴ Au cours des délibérations du groupe de travail, les problèmes d'emploi des diplômés en droit des États-Unis ont régulièrement fait l'objet d'articles de journaux et de revues (par exemple, <http://www.nalp.org/2011selectedfindingsrelease>). Le système américain des écoles de droit a été accusé de gonfler déraisonnablement les espérances et de déclarer inexactement les statistiques d'emploi de ses diplômés. En revanche, les diplômés ont été accusés de jeter le blâme sur des tiers au lieu d'entrer dans les écoles de droit en étant pleinement informés des risques en fait d'emploi. La profession juridique n'est pas la seule à connaître des

l'avenir des jeunes avocats, et aucune solution claire n'est encore en vue. Ces réalités sont notamment :

- i. les structures d'entreprise changeantes des cabinets d'avocats;
- ii. la récession économique;
- iii. les services juridiques à l'étranger;
- iv. les avocats âgés qui continuent d'exercer après l'âge habituel de la retraite, pour toutes sortes de raisons;
- v. l'endettement accru des étudiants en droit;
- vi. chez certains diplômés en droit, des espérances accrues concernant le genre de travail et les lieux de travail qu'ils s'attendent à trouver;
- vii. la mobilité internationale des avocats;
- viii. les exigences des consommateurs;
- ix. les structures des écoles de droit et des cabinets, qui résistent au changement dans certains cas.

En même temps, des besoins juridiques en matière civile continuent d'être insatisfaits, ce qui semble indiquer que les services juridiques sont en demande, mais ne sont pas toujours accessibles aux endroits ou dans les domaines de pratique où on en a besoin, et leur prix est souvent prohibitif.

- b) D'autres ressorts entreprennent l'analyse et la réforme de leur enseignement du droit ou de leur processus d'accès à la profession :
 - i. La Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada élabore des normes nationales d'admission que tous les ordres professionnels de juristes du Canada pourront appliquer pour s'assurer que les personnes admises à l'exercice du droit satisfont à des normes de compétence uniformes.
 - ii. En Angleterre, un examen sur l'enseignement et la formation juridiques, commandé conjointement par la Solicitors Regulation Authority (SRA), le Bar Standards Board (BSB) et l'Institute of Legal Executives Professional Standards (IPS), a été entrepris en novembre 2010, et le rapport à ce sujet est attendu en décembre 2012. Le mandat est [TRADUCTION] d'« examiner les exigences de l'enseignement et de la formation juridiques pour l'atteinte des objectifs en matière de réglementation qui sont énoncés dans la *Legal Services Act, 2007* ».
 - iii. En septembre 2008, l'American Bar Association, par l'entremise du conseil de sa section des études de droit et des admissions au Barreau, a entrepris un examen approfondi des *ABA Standards and Rules of Procedure for the Approval of Law Schools*. En juillet 2012, la New York City Bar Association a annoncé la formation d'un groupe de travail afin

problèmes d'emploi au Canada. Les diplômés récents en pédagogie, en génie et en médecine éprouvent également des difficultés : <http://www.nationalpost.com/related/topics/Closed+doors+ahead/6866306/story.html>

d'examiner l'avenir des nouveaux avocats dans une profession en évolution. En août 2012, l'American Bar Association a également formé un groupe de travail de 18 membres sur l'avenir de l'enseignement du droit pour examiner dans quelle mesure les écoles de droit répondent aux besoins de la profession juridique.

- iv. L'Australie a continué d'effectuer des réformes nationales de la profession juridique, dont l'objectif est de réduire les obstacles réglementaires à l'exercice et de créer un ensemble national de normes qui devraient s'appliquer par-delà les frontières de ses États¹⁵.
- v. Partout aux États-Unis¹⁶, les écoles de droit continuent d'intensifier leurs programmes cliniques et de professionnalisme en réponse aux demandes d'une plus grande expérience pratique pour les diplômés. En juillet 2012, L'ABA a publié une étude intitulée *A Survey of Law School Curricula: 2002-2010*¹⁷. Cette tendance ne se limite nullement aux États-Unis. Les écoles de droit du Canada ont élargi leur offre de formation clinique, et certaines d'entre elles ont augmenté le nombre de crédits que les étudiants peuvent obtenir dans ces domaines.

47. L'ampleur et le nombre actuels des études et des commentaires visant à rechercher de meilleurs moyens de former et d'agrèer les avocats, l'importance d'avoir des normes uniformes et les défis que doivent relever les avocats manifestent :

- a) un milieu juridique en évolution, qui subit l'influence des forces du marché;
- b) l'attention accrue portée à la profession par le monde extérieur, particulièrement dans d'autres parties du monde;
- c) le désir de la profession de s'attaquer aux problèmes.

48. Actuellement, les candidats à l'entrée dans le processus d'accès à la profession du Barreau doivent avoir obtenu soit un diplôme canadien agréé (LL.B. ou J.D.) qui, à compter de 2015, devra satisfaire à l'exigence nationale de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, soit un certificat de compétence du CNE.

49. Une fois entré dans le processus d'accès à la profession, le candidat doit :

¹⁵ http://www.lawcouncil.asn.au/shadomx/apps/fms/fmsdownload.cfm?file_uuid=EA88A84F-E61E-20B4-76F6-E0650A76BA79&siteName=lca

¹⁶ http://www.abajournal.com/news/article/us_law_schools_expanding_clinical_professionalism_offerings_survey_hows/.

¹⁷ http://www.abanow.org/wordpress/wp-content/files_flutter/1341346391LawSchoolCurriculaSurveyExecSummary.pdf.

- a) réussir deux examens d'accès à la profession, soit un examen d'avocat plaissant et un examen de procureur;
- b) à moins d'une dispense, faire un stage de 10 mois, en plus de suivre le cours de responsabilité professionnelle et de pratique en ligne et de subir une évaluation;
- c) être de bonnes mœurs¹⁸.

50. Les exigences d'entrée dans les professions juridiques varient d'un ressort à l'autre et, dans une certaine mesure, entre les ordres professionnels de juristes du Canada :

- a) Aux États-Unis, la profession juridique mise entièrement sur le diplôme en droit et sur les examens d'agrément uniformes du Barreau de chaque État et, dans certains cas, du Barreau d'un groupe d'États pour déterminer qui devrait être admis à l'exercice du droit¹⁹. Il n'y a pas d'apprentissage obligatoire ni de formation axée sur l'acquisition de compétences avant l'admission au Barreau. Dans certains ressorts, particulièrement dans des États comme la Californie où beaucoup de gens qui désirent être admis ont obtenu leur diplôme d'écoles de droit non agréées par l'ABA, les examens constituent un mécanisme de filtrage, et les taux d'échec sont très élevés²⁰.
- b) En Angleterre et au pays de Galles, la SRA permet de multiples voies d'accès à la profession de procureur, à savoir une voie pour ceux qui ont un diplôme en droit, une autre pour ceux qui ont un diplôme universitaire autre qu'en droit, et une troisième voie pour ceux qui se qualifient par l'entremise de l'Institute of Legal Executives (ILEX). Quels que soient leurs antécédents d'études, tous les candidats doivent suivre ensuite une formation professionnelle sous forme d'un cours d'exercice du droit, d'un contrat de formation d'une durée de deux ans et d'un cours de compétences professionnelles suivi pendant la période du contrat de formation²¹.

¹⁸ Le cadre d'accès à la profession a évolué au fil des décennies, et sa durée, ses parties intégrantes, les compétences requises, l'importance relative attribuée à l'apprentissage de fond et à l'acquisition des compétences ainsi que le genre d'évaluations administrées aux candidats ont considérablement changé à mesure que le milieu juridique a évolué.

¹⁹ À la séance d'examen du Barreau de l'État de New York en juillet 2011, 11 182 candidats ont subi les examens. Le taux de réussite de ceux qui ont obtenu un diplôme des écoles agréées par l'ABA a été de 86,1 % à la première tentative. Le taux de réussite des candidats qui ont étudié à l'étranger (2 838 ont subi l'examen) a été de 35,4 %.

²⁰ À la séance d'examen du Barreau de la Californie en février 2012, 4 382 candidats ont subi l'examen général du Barreau, que seulement 1 849 candidats ont réussi, pour un taux de réussite de 42,2 %. De plus, 438 candidats ont subi l'examen de procureur, qui est accessible à certains procureurs admis dans d'autres ressorts américains depuis quatre ans ou plus. De ce nombre, 201 (45,9 %) ont réussi. Le taux global de réussite à l'examen général du Barreau et à l'examen de procureur a été de 42,5 %, mais il est plus élevé, soit 52,6 %, dans le cas de ceux qui ont subi l'examen pour la première fois : Barreau de l'État de Californie, *General Statistics Report February 2012 California Bar Examination*, en ligne à <http://admissions.calbar.ca.gov/Portals/4/documents/Statistics/FEBRUARY2012STATS.pdf>

²¹ Ceux qui n'ont pas de diplôme en droit suivent un cours préparatoire, préalable au cours d'exercice du droit, qui traite des sujets fondamentaux et qui dure un an. Les participants doivent avoir un diplôme obtenu après trois ans

Une structure d'admission différente est établie pour ceux qui veulent devenir avocats plaidants.

- c) En Australie, traditionnellement, le diplôme en droit est un diplôme de premier cycle, mais certaines écoles de droit l'offrent maintenant à titre de J.D. à ceux qui ont déjà un diplôme de premier cycle. Certains États de l'Australie, tels que la Nouvelle-Galles-du-Sud, n'ont pas de contrat de formation obligatoire, mais tous les candidats suivent ce que le groupe de travail, dans son rapport de consultation, appelle une formation de transition, sous forme de formation juridique pratique obligatoire. D'autres États, tels que celui de Victoria, permettent aux candidats soit de s'acquitter d'un contrat de formation (ou stage), soit de s'engager dans une formation juridique pratique. Après l'obtention de leur permis, tous les avocats doivent travailler sous surveillance pendant une période prescrite, souvent d'une durée d'un an, avant de pouvoir obtenir leur propre certificat d'exercice.

51. Le groupe de travail n'est au courant d'aucune étude démontrant qu'une seule méthode soit reconnue comme la meilleure pour les études et la formation des avocats et pour leur admission à l'exercice du droit. Le groupe de travail ne connaît non plus aucune donnée indiquant que l'une quelconque des nombreuses méthodes de formation produirait des avocats qui seraient meilleurs que ceux des autres ressorts du seul fait de leur formation.
52. Le groupe de travail est d'avis que cette variété de méthodes d'accès à la profession indique que les obligations d'admission à l'exercice du droit correspondent, au moins dans une certaine mesure, à des conclusions subjectives sur la nature des compétences qu'il faut avoir pour être prêt à entrer dans la profession et sur l'étape du processus d'accès à la profession à laquelle ces exigences devraient être satisfaites. Les ressorts entreprennent des évaluations et des études régulières et planifiées sur ce qu'ils croient approprié pour atteindre l'objectif de compétence dans le contexte de leur système d'enseignement, de la culture de la profession dans le ressort, des dispositions législatives et des attentes du public. Ces conclusions changent à mesure que les valeurs et les normes évoluent. Par exemple, il a déjà été impensable en Ontario de laisser aux établissements d'enseignement une partie importante de la formation juridique²².

d'études dans n'importe quel domaine :

<http://www.lawsociety.org.uk/new/documents/careers/becomingasolicitor.pdf>. Comme nous l'avons mentionné, un examen de l'enseignement du droit est en cours et pourrait modifier cette méthode.

²² Pendant la majeure partie de l'histoire de l'Ontario, les stages d'apprentissage plutôt que la salle de classe ont été la principale méthode de formation des étudiants en droit. Avant 1889, les futurs avocats faisaient des stages avec un avocat de pratique, tout en étudiant aussi par eux-mêmes. L'enseignement en classe a été officiellement introduit

Aujourd'hui, le rôle important de cet enseignement juridique à plusieurs niveaux dans la formation d'une profession raffinée et équilibrée est reconnu.

53. De plus, la formation d'un avocat compétent est un processus qui dure pendant toute la carrière, qui commence à l'école de droit ou avant et se poursuit après l'accès à la profession, et qui inclut l'apprentissage permanent, le perfectionnement personnel, une compétence croissante découlant de la maîtrise des tâches et de l'expérience ainsi que du mentorat et de la surveillance réglementaire. L'entrée dans la profession n'est qu'un moment particulier et, bien que ce moment soit crucial, il doit être considéré comme un simple élément d'un long processus d'apprentissage et d'acquisition d'expérience.
54. Un petit nombre de mémoires ont exprimé l'avis que le stage est le seul moyen de s'assurer que les diplômés acquièrent les compétences d'entrée dans la profession. Après avoir entendu une grande variété d'opinions et réfléchi à bon nombre d'études sur l'acquisition des compétences, le groupe de travail est d'avis que la « bonne » méthode unique d'accès à la profession, justifiée par des données probantes, n'a pas été trouvée en réalité et n'existe probablement pas. La réalité est plus nuancée. La méthode adoptée par un ressort pour admettre les nouveaux avocats à l'exercice du droit semble s'inspirer d'une mosaïque de conclusions subjectives concernant les éléments qu'on croit capables d'assurer la compétence du niveau d'entrée et refléter le contexte dans lequel la profession fonctionne dans ce ressort.

b. Rôle de la formation de transition dans le processus d'accès à la profession du Barreau

lorsque le Barreau a ouvert une école de droit à Osgoode Hall en octobre 1889. Toutefois, le premier programme à Osgoode Hall était fondé surtout sur les stages, et les élèves n'avaient que quelques heures de classe par jour. Lorsque le premier LL.B. en Ontario a été offert par l'Université de Toronto en 1949, ses diplômés étaient dispensés de deux ans d'études à Osgoode Hall, mais ils étaient quand même tenus de suivre des programmes de deux ans axés sur la pratique par l'entremise d'Osgoode Hall. En 1957, le Barreau s'est entendu avec les universités de l'Ontario pour reconnaître les programmes de LL.B. moyennant certaines conditions, notamment que les diplômés de ces programmes devraient faire un stage et un cours d'admission au Barreau avant d'être admis au Barreau : Christopher Moore, *The Law Society of Upper Canada and Ontario's Lawyers 1791-1997* (Toronto : University of Toronto Press, 1997), p. 162-164, 169, 253-254 et 259.

55. Le *Rapport de consultation* du groupe de travail (« rapport de consultation ») indique ce qui suit :

En tant que composante du processus d'accès à la profession, le stage est présumé contribuer à l'acquisition des compétences que doit posséder tout nouveau membre de la profession d'avocat dans le cadre de la « formation de transition » nécessaire entre la faculté de droit et la pratique. [...]

Suivant le Groupe de travail, la formation de transition — qui comprend le stage — vise à atteindre au moins les cinq objectifs suivants (les cinq objectifs) :

1. Application d'aptitudes précises en matière de cas concrets et de résolution de problèmes au moyen d'un apprentissage contextuel et expérientiel.
2. Examen de questions de gestion de cabinet et notamment des aspects commerciaux du cabinet juridique.
3. Application de principes déontologiques et professionnels dans les contextes professionnels, pratiques et opérationnels.
4. Passage graduel du statut d'étudiant à celui d'avocat en exercice.
5. Introduction au mentorat systématique.

[...] il est primordial pour le Barreau de s'assurer que toute formation de transition qui est prévue dans le cadre de son processus d'accès à la profession contribue de façon démontrable et significative à former des avocats compétents et intègres qui, dès qu'ils commencent à exercer le droit, ont des aptitudes pratiques en matière de résolution de problèmes, en plus de posséder des connaissances théoriques et une facilité d'analyse.

L'analyse du Groupe de travail et les options qu'il a retenues dans le présent rapport consultatif sont fondées sur les deux principes suivants :

1. [...] la formation de transition vise un *objectif* réglementaire valable.
2. Pour constituer une *exigence* réglementaire valable, la formation de transition doit se caractériser par une

conception, une mise en œuvre et des outils de mesure transparents, objectifs, impartiaux et justes²³.

56. Le groupe de travail s'est demandé si la formation de transition devrait continuer d'être une exigence du Barreau. Devrait-elle être abolie en faveur d'exigences plus strictes après l'admission à l'exercice du droit? L'idée n'est pas nouvelle; elle a été recommandée en 1972 par un comité du Barreau, dont les recommandations ont finalement été rejetées par le Conseil. Les principaux arguments en faveur de l'abolition du stage sont les suivants :
- a) D'autres ressorts, particulièrement aux États-Unis, n'exigent pas un stage, et le groupe de travail ne connaît aucune étude concluant que les avocats des États-Unis sont moins compétents que ceux de l'Ontario.
 - b) L'imposition d'une méthode unique avant l'accès à la profession constitue une réglementation excessive. Si le stage était aboli, les cabinets qui ont des programmes d'assurance de la qualité bien établis pour l'instruction de leurs stagiaires utiliseraient les mêmes méthodes pour s'assurer de la compétence de leurs associés de première année. Le Barreau devrait se concentrer surtout sur le reste des candidats, qui pourraient bénéficier davantage d'exigences imposées après l'obtention du permis.
 - c) Le manque de places a fait du stage un obstacle excessif à l'entrée dans la profession.
 - d) Aucune preuve concrète ne montre que le stage est efficace.
57. La majorité des mémoires reçus par le groupe de travail a adopté l'idée que l'intérêt public est protégé par un système d'accès à la profession qui donne *certaines* possibilités d'application pratique des connaissances, des compétences et des attitudes en milieu surveillé dans le cadre d'un processus itératif précédant l'accès à la profession. C'est une méthode à faible risque qui aide le novice dans son cheminement vers l'exercice autonome du droit. De plus, les mémoires ont indiqué que selon le point de vue des diplômés en droit, la formation de transition constitue une expérience pratique de formation, de passage graduel et de mentorat qui ne serait peut-être pas possible à l'école de droit ou qui, de toute façon, serait d'une qualité différente après l'obtention du diplôme. Cette formation facilite l'intégration du nouvel avocat dans le milieu

²³ Rapport de consultation, p. 6-7.

professionnel. Certains mémoires ont indiqué que la formation de transition est essentielle parce que l'école de droit ne peut pas préparer entièrement un candidat à l'exercice du droit (et en est peut-être incapable). Une formation de transition bien conçue est un processus d'intégration qui s'appuie sur l'apprentissage et les expériences de l'école de droit et les déploie dans un contexte pratique.

58. Beaucoup de mémoires favorables à l'abolition du stage traitent en réalité de la nécessité d'apporter des changements à la formation de transition qui existe actuellement en Ontario, mais pas nécessairement du besoin de l'abolir en tant que tel.
59. Les nombreux mémoires que le groupe de travail a reçus au sujet de l'importance de la formation de transition avant l'accès à la profession le convainquent qu'une formation de transition bien conçue et bien dispensée, fondée sur les cinq objectifs et les deux principes énoncés ci-dessus, contribue de façon importante à rehausser les compétences de ceux qui la suivent. De fait, à mesure qu'augmente le nombre de candidats à l'accès à la profession qui n'ont pas étudié au Canada et n'y ont reçu aucune formation, la formation de transition est peut-être maintenant plus importante que jamais pour faciliter leur adaptation et mieux les préparer à l'exercice du droit.
60. Toutefois, la discussion est loin de finir là. En fait, les discussions sur l'abolition et le mandat général du groupe de travail ont amené celui-ci à examiner plusieurs questions, y compris les suivantes :
- a) La formation de transition doit-elle suivre une voie unique? D'autres solutions que le stage sont-elles viables? Qu'est-ce qui en détermine la viabilité?
 - b) Si la formation de transition est un élément obligatoire du processus d'accès à la profession, quels sont les critères qui devraient déterminer si les candidats ont la possibilité de satisfaire à cette obligation?
 - c) Dans le cadre d'une exigence réglementaire, devrait-il y avoir des normes mesurables prescrivant ce que la formation de transition doit accomplir?

a) Voies parallèles de formation de transition

61. Le stage est la méthode traditionnellement adoptée par les ordres professionnels de juristes de tout le Canada pour appliquer leur exigence d'une formation de transition. Le groupe de travail s'est demandé si le stage est la seule méthode viable de formation de transition pour l'accès à la profession d'avocat en Ontario. Étant donné la pénurie de places de stage, une réponse affirmative aurait pour conséquence un nombre croissant de diplômés des écoles de droit et de candidats ayant reçu une formation à l'étranger qui seraient incapables de satisfaire à l'exigence réglementaire d'entrée dans la profession en Ontario, et ce, à cause des forces du marché plutôt que pour des motifs de compétence.
62. Le groupe de travail a commencé par examiner la question quant au fond. La présente analyse, dans une grande mesure, est fondée sur des hypothèses parce qu'aucun ordre professionnel de juristes n'a encore établi une méthode différente de formation de transition pour remplacer le stage ou s'y ajouter. Le groupe de travail comprend les préoccupations soulevées par certains mémoires qui font état des risques de méthodes non éprouvées pour la réputation de la profession et qui se demandent si celles-ci devraient être introduites pour remplacer un statu quo solidement établi, ou même pour s'y ajouter.
63. Ceux qui sont en faveur du stage, soit comme unique méthode, soit comme élément essentiel, insistent surtout sur la valeur du cadre de « vraie réalité » dans lequel les diplômés en droit appliquent et interprètent les connaissances, les compétences et les aptitudes qu'ils ont peut-être comprises, jusqu'à ce point, surtout dans un contexte théorique. On dit que l'intensité quotidienne du stage donne au diplômé en droit la mesure la plus réaliste de ce que cela veut vraiment dire d'être un avocat. Pour les diplômés en droit, un autre avantage de l'expérience du stage est qu'elle leur donne, souvent pour la première fois, le sentiment d'agir comme des avocats. Ils travaillent dans la profession, sont généralement payés pour faire ce travail²⁴, prennent en temps réel certaines décisions, à vrai dire limitées, et observent ce que font les avocats en milieu de travail.

²⁴ Des stages non rémunérés continuent d'être offerts et, à mesure que les étudiants éprouvent plus de difficulté à trouver une place, ils sont acceptés.

64. Le groupe de travail a remarqué l'excellente analyse faite dans beaucoup de mémoires quant à ce que de « *bonnes expériences de stage* » peuvent apporter²⁵. Il est d'accord avec beaucoup de facteurs mentionnés, mais il remarque que dans la réalité, peu de places de stage peuvent réaliser *tous* ces facteurs, ou même essayer de le faire.
65. Dans une certaine mesure, la description de ce que réalise l'expérience de stage idéale est une construction théorique qui ne correspond pas à la réalité du profil actuel des stages. Cette remarque ne vise pas à critiquer les stages, mais plutôt à reconnaître qu'à mesure que l'exercice du droit se spécialise de plus en plus et que les genres, la taille et les lieux géographiques des cabinets qui engagent des stagiaires se rétrécissent, le caractère de l'expérience du stage devient moins « généraliste », et le stage doit être évalué en fonction des besoins de la pratique du droit au XXI^e siècle.
66. Pour illustrer les problèmes que connaissent les stages, le groupe de travail signale les faits suivants :
- a) Tandis que les stagiaires dans de petits cabinets peuvent recevoir une formation en gestion de cabinet incluant des compétences telles que la tenue des livres et des dossiers, les stagiaires dans les grands cabinets ont moins de chances de recevoir une telle formation.
 - b) Les stagiaires dans les grands cabinets peuvent faire une rotation dans plus d'un domaine de pratique, alors que les stagiaires dans les cabinets spécialisés ne travaillent que dans un domaine.
 - c) En raison de la gamme plus limitée de possibilités d'emploi, les stagiaires peuvent être exposés à des situations de pratique concrète dans certains domaines du droit et pour certains types de clients, mais si la pratique à laquelle ils se destinent en tant qu'avocats n'est pas dans un cadre comparable, le stage n'aura pas apporté grand-chose à leur capacité d'appliquer leurs connaissances juridiques dans leur domaine de pratique. En particulier, les avocats en droit pénal et en droit de la famille soulignent que leurs cabinets ont de moins en moins les moyens de recruter des stagiaires.
 - d) Le travail aux greffes des tribunaux, quoique valable sous bien des aspects, ne comporte aucun élément du milieu de pratique²⁶.

²⁵ Par exemple, le mémoire de l'Association du Barreau de l'Ontario à la consultation du groupe de travail du Barreau sur le stage, à <http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147487583>

²⁶ Bien que la durée du stage prescrite par le Barreau soit de 10 mois, la durée du travail au greffe d'un tribunal est généralement de 12 mois.

- e) De plus en plus, on emploie des stagiaires pour effectuer des travaux de recherche, ce qui leur donne peu de compétences pratiques autres que la recherche et l'analyse d'un problème juridique.
- f) Bien que la rétroaction des responsables de stage soit un élément essentiel du processus, les pressions subies par des responsables de stage très occupés peuvent rendre cet élément moins accessible, et la valeur du directeur de stage en tant qu'enseignant ou mentor peut augmenter ou diminuer l'utilité de cet élément.
- g) Enfin, alors qu'environ 50 % des avocats en pratique privée travaillent dans des cabinets comptant cinq avocats ou moins, le nombre de places de stage dans de tels cabinets est d'environ 10 % du total²⁷.

67. Cela dit, la réalité est qu'une proportion importante des avocats admis à l'exercice du droit commencent et continuent d'exercer dans des milieux semblables à leurs stages. Pourtant, même si certains avocats commencent à exercer dans des milieux différents de leurs stages (par exemple, certains avocats qui ont fait leur stage dans de grands cabinets commencent leur carrière en exerçant seuls ou dans de petits cabinets), cela ne semble pas occasionner de risques pour les clients, selon les données accessibles.

68. Bien que le groupe de travail admette que le stage peut avoir des limites, même une expérience de stage en milieu spécialisé peut aider les stagiaires à acquérir des compétences pratiques utiles²⁸. Les recherches spécialisées exigent tout de même des aptitudes à la résolution de problèmes du point de vue des clients. Le travail pour un responsable principal des stages ou pour un juge habitue les stagiaires aux genres de demandes qui sont souvent faites par les avocats internes et les autres clients. De plus, toutes ces expériences donnent aux stagiaires une occasion de constituer un réseau de collègues et de mentors.

69. Au cours de son analyse, le groupe de travail est revenu aux cinq objectifs de la formation de transition qu'il a formulés dans son rapport de consultation²⁹, auxquels la

²⁷ Il y a 22 115 avocats en pratique privée. De ce nombre, 6 789 exercent seuls, et 4 237 travaillent dans des cabinets de 2 à 5 membres.

²⁸ L'un des mémoires a indiqué que le stage joue un « rôle essentiel » pour les cabinets de droit du travail, parce que : 1) il apprend aux stagiaires à connaître un domaine de pratique unique, qui ne peut être appris que dans le concret; 2) il crée un bassin dans lequel les associés de première année sont recrutés; 3) les stagiaires jouent un rôle vital dans la préparation des causes, ce qui limite les coûts et contribue à l'accès à la justice. Mémoire de Sack Goldblatt Mitchell, s.r.l., à la consultation du Groupe de travail du Barreau sur le stage, <http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147487546>.

²⁹ Voir le paragraphe 55 ci-dessus.

plupart des mémoires ont souscrit. Bien qu'il croie que le stage peut atteindre ces objectifs, et les atteint effectivement dans bien des cas, les cinq objectifs comme tels n'interdisent pas un cheminement parallèle au stage, pourvu que cette solution de rechange satisfasse aussi aux mesures de résultats et offre un passage graduel et un mentorat en situations concrètes.

70. Bon nombre de mémoires donnent à entendre que plus de « cours en classe » ne peuvent pas remplacer le travail dans un milieu concret, qui est essentiel au stage. Le groupe de travail est d'avis qu'une méthode de formation de transition qui fait alterner une formation simulée bien ciblée avec une interaction et un stage en milieu de travail peut offrir une précieuse formation rigoureuse et pertinente. Cela est particulièrement vrai si la formation est conçue pour porter sur certains domaines du droit dans lesquels les places de stage offertes sont de plus en plus rares.
71. L'un des arguments soulevés contre les voies parallèles d'accès à la profession est que, n'ayant jamais été mises à l'épreuve au Canada, elles nous amènent dans l'inconnu. Comme l'a conclu le groupe de travail dans ses recommandations, c'est un argument pour agir avec prudence, mais pas une raison de ne rien faire du tout.
72. Le groupe de travail estime que des voies parallèles au stage bien conçues, qui satisfont à des normes rigoureuses et réalisent les cinq objectifs et les deux principes de la formation de transition, constitueront une méthode efficace pour admettre à la profession des avocats compétents de niveau d'entrée. En fait, pour certains, cette méthode pourrait être plus pertinente et plus efficace que les places de stage accessibles.

b) Équité du processus

73. Le groupe de travail reconnaît que du simple fait que des voies parallèles de formation de transition peuvent être viables, il ne s'ensuit pas qu'un ressort doit les adopter. Toutefois, comme on l'a indiqué ci-dessus, les voies parallèles de formation de transition ne sont pas envisagées dans le vide, mais plutôt dans le contexte :

- a) de pénuries de places de stage qui sont maintenant chroniques dans le système de l'Ontario³⁰;
 - b) un rétrécissement des options de stage offertes, qui nuit aux chances des candidats de pouvoir satisfaire à leur obligation dans les milieux qui correspondent le mieux au domaine du droit dans lequel ils désirent exercer.
74. Le groupe de travail reconnaît que la profession est fermement attachée au stage. De plus, ces dernières années, la profession a créé de nouvelles places. Il n'en reste pas moins que la grande majorité des places de stage viennent uniquement du gouvernement et d'un faible pourcentage des avocats et des cabinets. Le groupe de travail reconnaît que beaucoup d'avocats ont des raisons pratiques, peut-être insurmontables, de ne pas offrir d'emplois, mais étant donné cette réalité des pénuries de places persistantes, l'équité du processus nous oblige à envisager sérieusement des solutions de rechange. Si on pouvait conclure avec assurance que les pénuries considérables de places de stage sont sur le point de prendre fin, l'équité du processus à ce point de vue ne serait peut-être pas un problème; mais le groupe de travail ne croit pas que ce soit le cas.
75. Le rapport de consultation donne quelques détails sur la nature, les endroits et les pénuries des places de stage³¹. La question de leur nombre est complexe. Un nombre toujours croissant d'inscriptions au processus d'accès à la profession a été la règle pendant la dernière décennie. On prévoit que cette tendance se poursuivra pour au moins quelques années encore, en raison du plus grand nombre d'écoles de droit au Canada et de classes dans ces écoles, ajouté à l'augmentation considérable du nombre de candidats formés à l'étranger qui entreprennent le processus d'entrée dans la profession par l'entremise du CNE.
76. Depuis 1997, le nombre d'élèves admis en première année dans les écoles de droit de l'Ontario est passé de 1 091 en 1997 à 1 376 en 2011, soit une augmentation moyenne de 23 élèves chaque année pendant toute la période. Au cours des cinq dernières années, le

³⁰ Il est difficile de déterminer dans quelle mesure les autres ordres professionnels de juristes du Canada connaissent une pénurie de places de stage, car, contrairement au Barreau du Haut-Canada, qui inscrit les candidats au processus d'admission à la profession lorsqu'ils obtiennent leur diplôme de l'école de droit, qu'ils aient trouvé une place de stage ou non, les autres ordres professionnels n'inscrivent à leurs programmes d'admission au Barreau que ceux qui ont des places de stage.

³¹ Rapport de consultation, p. 9-10.

nombre d'élèves en première année de droit en Ontario a augmenté de 32 élèves par année en moyenne³², ce qui n'inclut pas les admissions qui auront lieu bientôt à la nouvelle école de droit de l'Université Lakehead³³. L'Université Thompson Rivers, en Colombie-Britannique, a accueilli sa première classe d'environ 80 élèves en 2011, et une autre université de la Colombie-Britannique demande l'agrément d'une école de droit. Le nouveau programme de common law de l'Université de Montréal remettra des diplômes à ses premiers candidats en 2016; plusieurs de ces diplômés pourraient demander plus tard une admission en Ontario.

77. Le nombre de certificats décernés par le CNE a fortement augmenté, passant de 89 en 1998-1999 à 709 en 2011-2012. Actuellement, les trois quarts de ces certificats sont décernés à des diplômés de l'Australie, de l'Angleterre et des États-Unis, dont beaucoup sont des Canadiens qui ont étudié à l'étranger et reviennent au pays. D'habitude, un pourcentage considérable de ces demandeurs d'équivalences demandent à entrer dans la profession au Canada par la voie du processus d'accès à la profession de l'Ontario. En pourcentage de chaque promotion de candidats à l'accès à la profession qui s'adressent au Barreau, les candidats formés à l'étranger constituent maintenant près de 20 % de ceux qui s'inscrivent chaque année au processus d'accès à la profession, comparativement à seulement 6,5 % en 2008.
78. Le groupe de travail reconnaît qu'il est difficile de prédire la tendance future des stages. Pourtant, la discussion qui précède indique une forte probabilité que le problème des stages persiste au moins à court terme et que, dans sa structure actuelle, le programme de stages continuera d'être incapable de satisfaire à une demande toujours croissante, malgré les augmentations du nombre de places.
79. En 2008 comme pendant la présente consultation du groupe de travail, on a suggéré des moyens de réduire le nombre de places de stage nécessaire en créant diverses catégories de permis. Deux exemples du genre ont proposé la création :

³² L'Université d'Ottawa a augmenté d'environ 100 élèves la taille de ses classes au cours d'une période de deux ans. Le premier de ces candidats a obtenu son diplôme et suit actuellement le processus d'accès à la profession.

³³ La faculté de droit de l'Université Lakehead devrait accueillir une classe de première année comptant environ 55 élèves à l'automne 2013. Ces diplômés demanderont des places de stage en 2015 en vue de faire leur stage en 2016.

- a) de deux voies d'accès au diplôme dans les écoles de droit, l'une pour ceux qui désirent être admis au Barreau et l'autre pour ceux qui ne le désirent pas;
 - b) un permis restreint pour ceux qui ne sont pas en pratique privée, mais qui fournissent des services juridiques dans certains domaines spécifiques, tels les avocats internes et ceux du gouvernement, et un permis sans restriction pour les avocats en pratique privée. Pour obtenir le permis sans restriction pour la pratique privée, le candidat devrait faire un stage; ceux qui veulent un permis restreint n'y seraient pas obligés.
80. Il existe plusieurs raisons d'envisager ces deux solutions avec réserve³⁴, mais de toute façon, le groupe de travail est convaincu qu'une majorité écrasante des diplômés sont intéressés à un permis sans restriction, tant parce qu'ils ne savent pas dans quel domaine du droit ils désirent exercer ou quel genre d'offres de travail ils pourraient recevoir, que parce qu'il est généralement plus facile de satisfaire à toutes les exigences de qualification d'un seul coup que d'acquérir de nouveaux titres de compétence à une date ultérieure.
81. La croissance des pénuries de places de stage a pour conséquence un statu quo rigide dans lequel un important pourcentage de candidats à l'accès à la profession seront exclus en raison de facteurs qui n'ont rien à voir avec la compétence, mais découlent de facteurs de marché qui déterminent le nombre et le genre de places de stage offertes. De plus, puisqu'il n'y a qu'une méthode de qualification (le stage), tous ceux qui veulent se qualifier doivent être dirigés vers cette seule voie.
82. Le groupe de travail a reçu de nombreux mémoires de groupes en quête d'égalité, qui rejetaient presque tous le statu quo parce qu'ils craignent qu'il ne règle pas le problème des pénuries, qui, croit-on, les touche de façon disproportionnée. Les mémoires ont surtout porté sur les incidences particulières qu'ont sur ces groupes divers, à leur avis, les pénuries de places de stage et d'autres problèmes concernant la formation de transition³⁵.

³⁴ Le permis restreint qui est proposé serait remis à beaucoup de gens qui exercent le droit, mais pas en *pratique privée*. Cette distinction est douteuse; de plus, elle entraîne la création d'un système d'obtention du permis sans restriction, qui pourrait être compliqué.

³⁵ Voir les mémoires de l'African Canadian Legal Clinic, du ARCH Disability Law Centre, de l'Association des juristes d'expression française de l'Ontario, de l'Association des avocats noirs du Canada et de la Hispanic Lawyers Association. Mémoires pour la consultation du groupe de travail du Barreau sur le stage, à <http://www.lsuc.on.ca/articling-task-force/>.

83. On craint notamment que les groupes en quête d'égalité :
- a) ne soient en nombre disproportionné parmi ceux qui sont incapables de trouver des places de stage;
 - b) ne soient proportionnellement moins nombreux parmi ceux qui obtiennent des places de stage dans les grands cabinets;
 - c) bien qu'ils soient plus susceptibles d'exercer seuls ou dans de petits cabinets après leur entrée dans la profession, n'aient de la difficulté à trouver des places de stage orientées vers ce genre de formation;
 - d) n'aient moins de contacts dans la profession du droit pour les aider à trouver des possibilités d'emploi;
 - e) ne risquent davantage d'avoir de fortes dettes d'études que les autres groupes.
84. Quoique la perception des problèmes qui touchent les groupes en quête d'égalité soit semblable dans l'ensemble des mémoires, les recommandations de mesures à prendre ne le sont pas. Les représentants des groupes en quête d'égalité ont manifesté la même largeur de vues que l'ensemble des mémoires au sujet des prochaines mesures possibles, y compris les suivantes :
- a) Élaborer des mesures temporaires pour aider les étudiants qui n'ont actuellement pas de place, et par la suite, avertir les étudiants que la fréquentation d'une école de droit ne garantit pas qu'ils pourront faire le stage ou exercer le droit.
 - b) Renforcer les outils de mesure utilisés pour évaluer les étudiants et les stagiaires.
 - c) Encourager activement diverses pratiques de recrutement et de rétention, et étudier davantage les questions relatives aux obstacles systémiques.
 - d) Maintenir le stage comme seule voie de formation de transition, mais veiller à ce que des places de stage soient accessibles à tous les candidats en imposant un maximum au salaire des stagiaires et en subventionnant certains genres de cabinets et d'organismes sans but lucratif pour qu'ils recrutent des stagiaires.
 - e) Élaborer l'« heureuse innovation » d'un CFJP selon l'option 4 pour les étudiants qui n'ont pas de place de stage.
-

- f) Abolir le stage et le remplacer par l'option 5, soit pendant soit après l'école de droit, puisque cela constitue un programme unique et universel de formation de transition.
 - g) Combiner un CFJP avec un stage obligatoire plus court, ce qui constituerait un système universel et équitable doté de mécanismes améliorés d'assurance de la qualité.
85. Beaucoup de mémoires provenant de groupes en quête d'égalité ont conclu qu'étant donné les problèmes entourant les stages pour les groupes en quête d'égalité, toute proposition de voies parallèles qui maintient l'option du stage serait douteuse pour plusieurs raisons, notamment la possibilité de créer deux classes d'avocats de sorte que le groupe de ceux qui ont fait un stage jouirait d'une préférence, le problème d'imposer une autre dette à ceux qui portent déjà le fardeau des dépenses de l'école de droit et la croyance que le fait d'offrir une voie parallèle au stage permettrait à la profession de camoufler le traitement inégal des groupes en quête d'égalité³⁶.
86. Le groupe de travail a bien examiné la possibilité du traitement inégal de ceux qui suivraient un PPD. Il faudra certes réfléchir à cette question au cours du projet pilote; le Barreau devra y porter une attention particulière; les fournisseurs et la profession devront s'en occuper, mais il est quand même inexact de dire que ce serait un nouveau problème causé uniquement par l'introduction d'un PPD. En invoquant cette raison pour s'opposer à un PPD, on oublie les motifs pour lesquels les candidats et les avocats sont déjà traités différemment à l'heure actuelle, tels que l'endroit où ils ont fait leurs études de droit et leur stage, leur lieu d'exercice et même la taille de la collectivité où ils exercent le droit. Le groupe de travail est d'avis qu'en fait, le projet peut constituer une occasion d'affronter directement ce genre d'opinions et de stéréotypes au lieu de prétendre qu'ils n'existent pas.
87. Les mémoires des groupes en quête d'égalité donnent des renseignements qualitatifs utiles dont le groupe de travail a tenu compte. Cependant, il est difficile d'effectuer une analyse statistique exacte du problème des stages quant à son incidence sur les groupes en quête d'égalité. Il semble que seule une faible proportion des membres des groupes en

³⁶ Le groupe de travail est préoccupé par l'idée que le remplacement d'un système à voie unique par un autre système à voie unique pourrait continuer d'aggraver les problèmes plutôt que de donner aux candidats à l'accès à la profession une latitude quant à la manière dont ils peuvent satisfaire à leurs obligations.

quête d'égalité s'identifient comme tels, ce qui rend tout au moins incomplète l'information sur les stages, qu'elle soit positive ou négative. Le rapport de consultation mentionne des statistiques indiquant que les membres des groupes en quête d'égalité qui s'identifient comme tels éprouvent une difficulté modérément plus élevée à trouver des places de stage, mais les statistiques ne révèlent pas :

- a) la nature et la qualité des stages finalement obtenus;
- b) l'endettement des étudiants provenant de groupes en quête d'égalité comparativement aux autres;
- c) leurs salaires;
- d) la satisfaction que leur donnent leurs stages.

88. De plus, d'après les données connues, il ne semble pas que tous les groupes en quête d'égalité aient plus de difficulté à trouver des places de stage. Le nombre accru de candidats francophones qui ne trouvent pas de place est parallèle à l'augmentation du nombre de diplômés des programmes nationaux et de common law en français de l'Université d'Ottawa. Le nombre accru de candidats racialisés qui ne trouvent pas de place concorde avec l'afflux de candidats acceptés par le CNE. On a de bonnes raisons de penser que les populations de candidats qui ne trouvent pas de places correspondent aux statistiques de croissance des sources de candidats. Il ne serait pas surprenant que les candidats formés à l'étranger, qu'ils soient ou non d'origine canadienne, ayant des relations plus limitées avec les cabinets de droit du Canada, aient plus de difficulté à trouver des places que ceux qui ont étudié dans les écoles de droit du Canada.
89. Les renseignements qualitatifs indiquent que l'inégalité dans les genres de places obtenues par certains étudiants dépend de facteurs autres que la compétence. Il n'existe pas de statistiques permettant de comparer l'expérience des groupes en quête d'égalité à celle des autres groupes.
90. Bien que la profession ait réalisé des progrès à plusieurs niveaux en fait d'amélioration de la diversité, les mémoires des groupes en quête d'égalité indiquent qu'il continue d'y avoir des problèmes pouvant exercer une influence sur les options qui s'offrent à certains

membres de ces groupes, pendant l'étape de la formation de transition et après. Toutefois, le groupe de travail est d'avis que les lacunes des statistiques connues laissent les questions plutôt floues et indéfinies.

91. Le groupe de travail reconnaît que toutes ces questions sont de graves sujets de préoccupation et les a gardées à l'esprit en élaborant ses recommandations. À son avis, ces préoccupations, la complexité des questions et l'insuffisance des données sur lesquelles appuyer une décision définitive justifie encore davantage sa recommandation d'un projet pilote. Celui-ci permettra l'étude de ces questions pendant une certaine période, à l'aide d'une structure d'évaluation qui inclura l'examen des facteurs qui concernent les groupes en quête d'égalité.
92. Un processus d'accès à la profession conçu avec souplesse, qui entreprendra une évaluation plus systématique des questions qui touchent les groupes en quête d'égalité, pourra surveiller et traiter plus efficacement de nombreuses questions soulevées dans les mémoires. De fait, pour ceux qui croient que le stage cristallisera toujours un processus d'accès à la profession à deux paliers, le projet pilote permettra de considérer avec objectivité la valeur d'un PPD comme voie unique pour tous les candidats plutôt que comme une option, comme l'ont suggéré plusieurs groupes en quête d'égalité.
93. Certains ont exprimé l'avis que cela ne devrait pas être l'affaire de l'organisme de réglementation de mettre fin à l'insuffisance de places. Par exemple, dans certains ressorts étrangers, les organismes de réglementation se dissocient de la responsabilité de certains éléments du processus d'accès à la profession. Notamment, le site Web de la SRA, au Royaume-Uni, donne l'indication suivante :

[TRADUCTION] Nous ne donnons pas de conseils de carrière; toutefois, avant de demander l'admission à un cours de pratique du droit, vous devriez réfléchir à votre voie d'admission à la profession après le cours. Si vous vous proposez de faire une demande de contrat de formation, vous devez savoir que le nombre d'employeurs capables d'offrir de tels contrats peut dépendre de facteurs économiques et peut être sensiblement moins élevé que le nombre de diplômés du cours de pratique du droit³⁷.

³⁷ <http://www.sra.org.uk/students/lpc.page>

94. Pareillement, le site Web du Barreau de l'Écosse donne cette indication :

[TRADUCTION] Avant de choisir d'étudier en vue d'un LL.B., vous devez savoir que votre acceptation par la faculté de droit d'une université ne vous garantit pas une place dans le cours professionnel menant à un diplôme de pratique du droit, ni un emploi éventuel dans la profession juridique. Toutefois, le diplôme en droit est hautement respecté et peut servir de tremplin vers de nombreuses carrières³⁸.

95. Le message lancé par ces déclarations est que, bien que l'organisme de réglementation impose certaines étapes préalables à l'accès à la profession, il n'assume pas la responsabilité d'établir l'égalité des chances. Le « marché », constitué par les avocats qui choisissent de recruter, décide qui satisfait ou non aux exigences réglementaires. Plusieurs arguments sont avancés à l'appui de cette opinion, dans d'autres ressorts aussi bien qu'en Ontario, comme le groupe de travail l'a remarqué dans certains mémoires reçus, qui avancent les arguments suivants :

- a) Le nombre de diplômés des écoles de droit de l'Ontario et du Canada ainsi que de candidats formés à l'étranger continue d'augmenter, sans indication provenant de la profession quant au nombre de places de stage que le système peut offrir. Si le nombre de candidats qui demandent l'admission à la profession continue d'augmenter sans frein, cela aura un effet néfaste sur la profession, qui pourrait compter un nombre d'avocats trop grand pour le système.
- b) On devrait s'attendre à ce que ceux qui entrent dans les écoles de droit aient fait au préalable une analyse des coûts et des avantages tenant compte de la possibilité d'être incapables de terminer leur processus d'accès à la profession s'ils cherchent à le faire en Ontario. Cela pourrait les inciter à aller à l'école de droit dans un autre ressort, à envisager de mettre à profit leur diplôme en droit de façon non traditionnelle ou à envisager de quitter les grandes régions métropolitaines pour obtenir des places de stage, peu importe où elles sont offertes. Étant donné que ceux qui choisissent d'entrer à l'école de droit sont des adultes, dont la plupart ont des diplômes de premier cycle et une expérience de vie, ils devraient avoir la responsabilité de choisir une voie après en avoir reconnu les risques.
- c) Si le stage est le meilleur genre de formation de transition, la profession ne devrait pas avoir à le compromettre parce que le nombre de gens qui veulent être avocats est plus grand que ce que le système peut absorber.

³⁸ <http://www.lawscot.org.uk/becomingasolicitor/students/studying-the-llb>

d) Le Barreau doit déployer plus d'efforts pour trouver des places de stage. De plus, il y a des places de stage qui restent inoccupées, particulièrement dans les petites collectivités du nord et à l'extérieur des grandes régions métropolitaines. Tant qu'on n'a pas épuisé tous les moyens de créer plus d'emplois, le statu quo est la meilleure solution.

96. Au sujet de ces arguments, et même s'il reconnaît que d'autres endroits du monde les ont acceptés, le groupe de travail ne peut pas admettre que ce soit la bonne solution à adopter en Ontario, au moins pour les raisons suivantes :

- a) Les exigences d'accès à la profession ne sont justifiables que si elles ont une raison d'être légitime qui contribue à la compétence. Le Barreau exige qu'on fasse un stage comme condition d'accès la profession au motif qu'il contribue à la compétence de niveau d'entrée. Une telle exigence ne devrait pas avoir la conséquence non voulue de limiter l'entrée dans la profession à cause des restrictions du marché. Elle pourrait avoir des incidences défavorables sur l'autoréglementation, parce qu'elle donnerait l'impression que la profession restreint de façon déraisonnable l'accès au marché des services juridiques.
- b) Même si le nombre de candidats formés à l'étranger et de diplômés des écoles de droit du pays sont à la hausse et que les ordres professionnels de juristes ne peuvent avoir aucune influence sur ces facteurs, leurs propres systèmes doivent toujours avoir des objectifs légitimes et satisfaire aux critères d'équité. Cela s'impose d'autant plus que l'Ontario a adopté la *Loi sur l'Accès équitable aux professions réglementées*, qui prescrit que toutes les conditions réglementaires doivent être fondées sur des principes équitables, objectifs et transparents.
- c) Aucune profession, aucune entreprise, aucune activité ni aucun projet n'est à l'abri du changement, et son processus décisionnel devrait se garder d'être influencé par le désir de revenir au passé. L'évaluation des besoins juridiques en matière civile de l'Ontario indique nettement que des besoins juridiques en matière civile ne sont pas satisfaits dans notre province. Il semblerait y avoir place pour plus d'avocats dans la profession, mais ils devraient peut-être s'intéresser à des domaines de pratique différents et additionnels.
- d) Le groupe de travail reconnaît que ceux qui entrent dans les écoles de droit ont la responsabilité ultime de se mettre au courant des risques et des réalités de l'emploi dans la profession juridique, comme on doit s'y attendre de la part d'adultes qui choisissent n'importe quel domaine d'études ou de formation professionnelle. Aucune profession ne peut ni ne doit garantir que l'acquisition d'un permis d'exercice assure un emploi. Une fois admis dans la profession, les avocats disposent d'options pour faire face aux forces du marché dans la profession grâce à la gamme des moyens qui existent de mettre à profit leur permis d'exercice de la profession.

C'est à eux qu'il incombe de gérer leur carrière³⁹. Toutefois, le groupe de travail est d'avis qu'à l'étape de l'accès à la profession, les candidats devraient bénéficier d'une possibilité raisonnable de démontrer qu'ils ont la compétence requise pour obtenir leur permis. Cela ne garantit pas que tous satisferont avec succès à toutes les exigences d'obtention d'un permis, mais plutôt que la possibilité de démontrer leur compétence ne leur sera pas déraisonnablement refusée.

e) Bon nombre de mémoires ont émis l'idée que les candidats des groupes en quête d'égalité se heurtent à des obstacles déraisonnables et que les candidats formés à l'étranger qui sont obligés de faire un stage pourraient être particulièrement touchés. Dans la mesure où le recrutement est fondé sur des considérations autres que la compétence, l'organisme de réglementation doit se préoccuper de l'équité du processus.

f) En 2008, le Conseil s'est penché sur la question de la pénurie de places de stage en approuvant plusieurs recommandations ayant pour but :

- i. de réduire l'exigence du stage pour les candidats formés à l'étranger qui ont au moins 10 mois d'expérience dans les ressorts de common law;
- ii. d'effectuer un sondage dans la profession pour déterminer si plus de cabinets étaient prêts à accueillir des stagiaires;
- iii. d'élargir la nature des emplois admissibles à titre de stage.

Le système continue d'être incapable d'accueillir tous ceux qui demandent des places. Le groupe de travail est d'avis qu'il ne serait pas prudent de maintenir le statu quo en supposant que la pénurie de places de stage prendra fin bientôt.

g) Une importante minorité des mémoires a indiqué que le statu quo serait suffisant si la durée du stage était ramenée de 10 à 5 mois et si on doublait le nombre de places offertes. Les cabinets et les employeurs qui offrent la plupart des emplois ont indiqué clairement au groupe de travail qu'ils ne favoriseraient pas cette solution parce qu'elle ne serait profitable ni pour le stagiaire ni pour le cabinet; l'application d'une telle idée serait contraire aux objectifs visés.

97. Le groupe de travail remarque que la majorité des mémoires conviennent que le défaut de rendre accessible un élément essentiel du régime réglementaire d'accès à la profession n'est pas justifié et compromet le maintien de l'obligation du stage, du moins comme moyen unique de formation de transition. Le groupe de travail est d'accord.

³⁹ Cela ne veut pas dire que la profession et l'organisme de réglementation ne devraient pas continuer de s'intéresser aux questions entourant l'emploi des avocats après leur admission à l'exercice du droit, particulièrement si elles se rapportent aux principes d'égalité et de diversité dans la profession.

98. Cependant, le groupe de travail est d'avis que le Barreau n'est qu'un élément du tableau d'ensemble et n'a pas l'obligation de trouver des solutions à tous les problèmes qu'éprouvent les étudiants en droit, les diplômés et les candidats à l'accès à la profession qui ont été formés à l'étranger. Le Barreau n'a qu'une capacité et des ressources limitées pour régir les conditions dans lesquelles les candidats s'adressent à lui pour entrer dans la profession. Le groupe de travail trouve évident que les problèmes qui touchent les étudiants en droit, les diplômés et les candidats à l'accès à la profession surgissent à diverses étapes. La voie du progrès doit chercher à négocier une réalité difficile grâce à une compréhension, à une responsabilité et à un travail collectifs selon les principes suivants, qui s'appuient tous sur l'objectif d'exiger des candidats à l'accès à la profession des compétences de niveau d'entrée :

- a) Les écoles de droit, le Barreau et les organisations juridiques devraient organiser une diffusion plus valable des messages concernant les risques et les difficultés liées à la fréquentation d'une école de droit dans un milieu juridique en évolution. Une mise en garde de deux phrases sur un site Web, comme c'est le cas en Angleterre, au pays de Galles et en Écosse, par exemple, ne fait peut-être pas grand-chose pour aider ceux qui envisagent un diplôme en droit à prendre des décisions judicieuses.
- b) Les candidats des écoles de droit du Canada et les candidats formés à l'étranger qui cherchent à s'établir en Ontario devraient reconnaître que rien ne garantit leur avenir dans la profession. Ils doivent assumer la responsabilité de faire les recherches concernant leurs options.
- c) Le Barreau doit avoir un processus d'accès à la profession qui soit équitable et transparent et décide des admissions en fonction des compétences, mais cela ne veut pas dire qu'il devrait forcer la profession à accueillir ou à financer un nombre illimité de candidats au moyen de ses droits de permis annuels.
- d) Les écoles de droit devraient peut-être examiner de plus près leurs frais de scolarité ainsi que le nombre d'étudiants qu'elles admettent et à qui elles décernent des diplômes. En outre, il est clair que l'apprentissage par l'expérience doit occuper une place de plus en plus importante dans le programme d'études des écoles de droit, et cela peut être un aspect à développer davantage.

c) La nécessité d'évaluer les résultats de la formation de transition

99. Dans l'évaluation du rôle de la formation de transition, il importe de tenir compte de la méthode d'évaluation de son efficacité. En matière de stages, le Barreau a plutôt adopté une politique de non-intervention. Les barreaux comptent depuis longtemps sur des

groupes d'avocats qui agissent à titre de responsables de stage pour encadrer les activités des stagiaires et attester l'exécution réussie du stage. Des règles minimales existent quant à l'admissibilité des responsables, à la démarche d'embauche et à la définition des fonctions à exécuter par les stagiaires; il convient cependant d'affirmer que le Barreau n'a pas établi de normes rigoureuses pour ce processus. Il n'a pas non plus établi de critères pour mesurer le processus selon des preuves tangibles pour démontrer que les stages étoffent réellement les compétences de chaque avocat ou qu'ils se traduisent par une profession juridique plus compétente qu'en leur absence ou en l'absence d'autres stratégies.

100. Une des conséquences de la démarche réglementaire non interventionniste, la structure des stages et leurs priorités sont principalement élaborées par celles et ceux qui fournissent les occasions de stage. Puisque ce sont les grands cabinets et ceux de taille moyenne, surtout en zone urbaine, et l'État qui offrent le nombre le plus élevé de postes, ce sont eux qui définissent le régime, décidant notamment :
- a) du type de stagiaires désiré;
 - b) du nombre de stages offerts;
 - c) de l'accent donné à la formation;
 - d) de la portée dans laquelle les stagiaires :
 - i. interagiront avec la clientèle;
 - ii. apprendront les rouages de la gestion d'un cabinet ou les paramètres commerciaux liés à l'exercice du droit;
 - iii. pourront facturer leur travail à la clientèle;
 - iv. évolueront dans plusieurs champs d'exercice;
 - e) d'une foule d'autres paramètres qui influenceront sur la qualité des stages.
101. Quelques commentaires avançaient le fait que la profession juridique en Ontario fonctionne efficacement, assure un service de valeur au profit du public et mérite la confiance du gouvernement, comme le prouve son pouvoir continu d'autoréglementation, indique que le système de stages doit bien fonctionner même en l'absence d'objectifs de garantie de qualité et d'outils d'évaluation. Alors que le groupe de travail épouse a priori ce point de vue, il doit convenir que pour justifier toute

exigence réglementaire, elle doit reposer sur des assises plus solides que des preuves circonstanciées ou l'inaction, voire l'inertie. Une exigence réglementaire légitime doit partir du principe qu'elle fait partie intégrante d'un régime de garantie de qualité. Une réglementation judicieuse doit répondre aux questions suivantes : « À quelle exigence de formation tente-t-elle de satisfaire ? » et « Réussit-elle à le faire ? ».

102. Si on considère que la formation de transition est une composante fondamentale du processus d'accès à la profession, le simple fait de conclure un stage devrait en soi être une démarche d'évaluation insuffisante des compétences des candidats. Le groupe de travail a conclu que l'efficacité de toute formation de transition devra pouvoir se prêter à une évaluation et, de fait, être soumise à un tel contrôle.
103. Le groupe de travail s'est demandé comment le mieux évaluer l'efficacité de la formation de transition pour celui qui tente d'accéder à la profession et pour la compétence dans son ensemble. À son avis, la démarche la plus indiquée reposerait sur l'évaluation des *résultats* axés sur le rendement plutôt que sur les activités réellement *accomplies*. Il faudra préciser des normes et des objectifs à la lumière desquels comparer ce que ceux qui ont mené à terme la formation de transition devraient être en mesure d'accomplir (résultats escomptés). À la fin du stage, les candidats devraient être évalués pour déterminer s'ils ont satisfait aux normes et s'ils ont atteint les objectifs (résultats axés sur le rendement). Sur le plan des évaluations des compétences, il ne suffit pas de s'en tenir à une liste d'activités que les candidats doivent exécuter sans évaluer le rendement propre à ladite exécution.
104. Mettre l'accent sur les résultats axés sur le rendement apporte une grande souplesse en matière de stratégies de formation, pourvu que soient similaires les évaluations officielles. De surcroît, puisque l'évaluation pourra se faire de façon centralisée, les responsables de stage n'auront pas à mener leurs propres évaluations.
105. Plusieurs commentaires à l'appui de la formation de transition convenaient du caractère essentiel des résultats mesurables. Quant aux réserves exprimées, elles portaient sur la préoccupation voulant que l'imposition d'exigences trop élevées sur les responsables de

stage puisse dissuader les petits cabinets d'engager des stagiaires, incitant quelques-uns des cabinets qui le font déjà de cesser cette pratique.

106. Dès lors que les évaluations des résultats sont raisonnables et conçues pour appuyer les objectifs propres aux compétences fondamentales et à la souplesse, le Barreau ne devrait pas écarter la notion des normes de stage élevées du seul fait que le nombre de stages offerts pourrait diminuer. Au contraire, ces réserves étayent l'opinion que des options multiples d'accès à la profession sont nécessaires si de nombreux responsables de stage refusent d'assumer les responsabilités raisonnables des évaluations.

d) Moment de la formation de transition

107. Le groupe de travail suggère que le projet pilote sur la formation de transition ait lieu avant l'accès des étudiants à la profession. Son accent portera sur la conception et l'évaluation de formules de rechange aux stages actuels par le biais d'un PPD de même que par l'évaluation de la valeur et de l'efficacité des stages. Puisque les stages se déroulent à la sortie de la faculté de droit, le projet pilote aura lieu dans les mêmes échéanciers généraux, ce qui permettra de faciliter la gestion du projet et de comparer les conclusions des deux programmes.
108. Le groupe de travail s'est entretenu de l'éventualité de mettre en œuvre un régime de formation de transition après leur entrée dans la profession⁴⁰. Un tel système s'apparenterait davantage à un régime d'octroi de permis d'exercice limité plutôt qu'à la formation préparatoire traditionnelle⁴¹. Cette démarche suppose une réglementation dans

⁴⁰ Option 3.

⁴¹ Alors que le rapport de consultation décrit ce concept, y compris certaines similarités au régime américain d'accès à la profession, il convient que la réussite des examens d'accès à la profession constitue le critère préalable à l'assermentation. Cependant, à l'encontre du régime américain, il convient de la nécessité d'un encadrement transitionnel après l'entrée dans la profession, défini selon un profil d'emploi et le contexte dans lequel évoluera le nouvel avocat (pour le compte d'un employeur autorisé ou non). Il faudrait adopter des normes pour préciser l'admissibilité des employeurs et la taille du cabinet visé. Pour ceux qui évolueraient au sein de cabinets autorisés pendant un échéancier précis, de tels placements suffiraient aux exigences de formation de transition. Quant à ceux qui ne bénéficieraient pas d'un encadrement autorisé, une formation de transition différente s'imposerait. Bien que l'avocat récemment assermenté puisse entreprendre l'exercice du droit, il serait assujéti à des exigences accrues liées aux risques impliqués, comme le suivi d'une séance de formation de trois à quatre semaines semblable au cours préparatoire à l'admission au barreau actuel, l'encadrement de ses activités et le suivi de cours de formation professionnelle continue assortis d'une évaluation éventuelle des résultats axés sur la compétence.

les sphères où il est pressant de le faire, en consacrant des ressources réglementaires à ceux qui présentent les risques d'exercice les plus élevés plutôt qu'à l'ensemble des avocats et en évitant de devoir concevoir des modèles de rechange préalables à l'assermentation.

109. Pour de nombreuses raisons, le groupe de travail n'appuie pas le modèle qui prône un système de formation de transition postérieur à l'assermentation dans le contexte ontarien, surtout parce que les exigences après l'entrée dans la profession, en l'absence d'encadrement par un employeur autorisé, pourraient ne pas suffisamment parvenir à protéger l'intérêt public. Puisque ces nouveaux avocats pourraient exercer au cours de la période transitionnelle, aucun mentor ne serait sur les lieux pour les encadrer, au contraire de ceux qui travailleraient pour un employeur autorisé⁴².
110. Le groupe de travail convient que les enjeux liés à la délivrance de permis d'exercice limité et au mentorat postérieur à l'assermentation se prêteront à des débats supplémentaires dans d'autres contextes postérieurs à l'accès à la profession du Barreau. Dans l'examen de l'efficacité de chacun des volets du projet pilote, il faudra également garder ces enjeux à l'esprit pour savoir si la formation de transition pourrait se prêter à des améliorations, notamment en limitant le champ d'exercice professionnel suite à l'assermentation (p. ex., exigences de formation professionnelle continue axées sur un cursus ou de préalables à l'exercice dans certains domaines à risque élevé) ou encore en ajoutant une composante d'encadrement postérieur à l'assermentation dans les domaines à risque élevé.
111. Le retrait partiel ou intégral de la formation de transition préalable à l'assermentation ferait de l'Ontario le seul ressort canadien dans lequel une telle formation serait inexistante. En conséquence, l'Ontario pourrait se trouver en marge du système national

⁴² À l'issue des séances de consultation et des commentaires, l'option postérieure à l'assermentation n'a recueilli aucun appui. Bien que maints participants aient reconnu le besoin de tenir compte de solutions de rechange à la formation de transition, ils étaient presque tous d'avis que le principe de la formation vocationnelle dans un cadre « à faible risque » préalable à l'assermentation est celui qui s'inscrit le mieux dans le contexte ontarien. Lors de deux séances de consultation tenues auprès de représentants de cabinets juridiques qui embauchent un nombre élevé de stagiaires, la réaction spontanée de la plupart d'entre eux a été qu'ils engageraient en effet, sous l'égide d'un tel régime, un nombre moins élevé de nouveaux avocats qu'à l'heure actuelle (en comparaison au nombre d'étudiants retenus en tant que stagiaires). Si cela s'avère, on retrouvera un nombre plus élevé de nouveaux avocats dans des contextes non encadrés même pendant un certain nombre d'années d'ajustement.

de mobilité interjuridictionnelle qui permet aux avocats de pratiquer à leur guise entre les ressorts canadiens de common law en raison de leurs normes d'admission comparables.

112. Ce risque ne devrait surtout pas être pris à la légère. En matière d'exercice du droit, la mise en œuvre de normes et de systèmes à l'échelle nationale constitue une stratégie importante garante de l'avenir fructueux de la profession au XXI^e siècle. Les avocats des ressorts canadiens possèdent entre eux plus de similarités que de différences; au cours de la dernière décennie, les barreaux ont souligné les avantages liés aux similarités des systèmes dans l'intérêt du public et de la profession et en ont tenu compte. Grâce aux similarités entre systèmes, on a pu adopter des politiques nationales étoffées.
113. Le rapport intérimaire de janvier 2002 du Groupe de travail sur la mobilité interjuridictionnelle de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada énonçait ce qui suit :

[TRADUCTION] Un des aspects qui sous-tendent le cadre d'étude sur la mobilité du groupe de travail vise à reconnaître principalement que les avocats admis aux barreaux des provinces de common law sont essentiellement semblables, notamment sur les plans suivants :

- a) exigences en matière de formation, d'admission et de réglementation;
- b) principes juridiques, structures législatives et règles procédurales;
- c) codes de déontologie issus d'un régime juridique commun.

Les dispositions sur la mobilité devraient se faire le reflet du fait que cette démarche commune et cette structure comparable accroissent les similarités entre barreaux de différents ressorts de common law, permettant ainsi, en autant que faire se peut, la mobilité interjuridictionnelle d'une province de common law à une autre province sans obstacle de taille⁴³.

114. La préoccupation du groupe de travail à ce chapitre ne suggère nullement que le Barreau devrait se désister de son pouvoir de réglementer la profession juridique dans l'intérêt du public en Ontario; il avance plutôt que ses recommandations devraient tenir compte du

⁴³ Rapport intérimaire du groupe de travail sur la mobilité interjuridictionnelle de la Fédération, p. 10.

tableau d'ensemble. Son projet pilote permet d'ailleurs de ce faire, prévoyant une occasion d'entretenir des échanges continus avec la Fédération.

115. Comme discuté dans le présent rapport au chapitre de la réforme, la notion d'irrévocabilité du changement envisagé soulève des préoccupations. Toute démarche qui entraînerait la dissolution du système des stages en l'absence de preuves de l'efficacité de la solution de rechange retenue, visant principalement la période après l'entrée dans la profession, incite à la prudence.

b) Pendant les années à la faculté

116. Le groupe de travail s'est également penché sur la question de la formation de transition acquise à la faculté de droit. Le rapport de consultation contient de brefs renvois au rapport Carnegie intitulé *Educating Lawyers: Preparation for the Profession of Law* (le « rapport Carnegie ») dans lequel on discutait du rôle prépondérant de l'apprentissage axé sur les compétences dans les facultés de droit américaines. Quelques-uns des énoncés du modèle de ce rapport ont suffisamment retenu l'attention du groupe de travail pour qu'il souhaite solliciter des commentaires à leur égard, commentaires qui ont d'ailleurs été émis sous plusieurs angles⁴⁴.
117. Le groupe de travail convient que les concepts de ce rapport, issus d'un cadre américain dans lequel prévaut l'absence de toute formation de transition, ne peuvent simplement être transposés en contexte canadien, son modèle de formation intégrée n'ayant pas été conçu pour répondre aux exigences réglementaires de l'étranger. Juxtaposé à l'objectif d'une composante d'apprentissage en milieu de travail, un modèle axé sur le rapport Carnegie qui répondrait à l'exigence de formation de transition pourrait avoir sur les facultés de droit une incidence autre que celle envisagée par ce rapport; pendant les années passées à la faculté, toute formation de transition qui tenterait de répondre à une exigence d'accès à la profession devrait alors se conformer à certaines normes réglementaires et à certains objectifs en rendement.

⁴⁴ Sommaire des mémoires présentés au groupe de travail sur le stage, **en ligne au** www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147487639, pp. 13 et 14.

118. Maints commentaires émis par des étudiants en droit soulignaient un intérêt envers le modèle proposé dans le rapport Carnegie puisqu'il pourrait raccourcir le temps requis préalable à l'accès à la profession, supprimerait les frais supplémentaires liés à une formation juridique postuniversitaire et intégrerait au cursus de la faculté la formation axée sur les compétences au profit de tous les étudiants. D'autres ont toutefois remarqué que ce modèle limiterait la gamme d'options offertes, notamment en empêchant les études poussées dans un domaine juridique précis au cours des deuxième et troisième années ou encore la participation aux programmes d'échanges pendant les années supérieures.
119. Les facultés de droit ont également exprimé certains doutes au sujet des répercussions de ce modèle sur l'essence de la formation juridique au Canada. Le groupe de travail convient qu'à l'instar de bien d'autres enjeux soulevés dans le rapport de consultation, cette préoccupation est complexe et des nuances s'imposent. Dans un même souffle, il croit que le sujet se prête certes à une étude approfondie. En fait, de l'avis du groupe de travail, s'abstenir de ce faire serait une occasion ratée.
120. Bien que le projet pilote suggéré par le groupe de travail se déroulerait à la sortie de la faculté de droit, le groupe est d'avis qu'il n'empêchera pas ni ne devrait empêcher les facultés qui désirent implanter un modèle de baccalauréat en droit inspiré du rapport Carnegie, de solliciter l'autorisation du Comité d'agrément des programmes de common law de la Fédération et de confirmer auprès du Barreau que son volet pratique répondrait à une partie ou à l'ensemble des exigences propres à la formation de transition. À son avis, rien n'empêche une telle suggestion, pourvu qu'elle soit adéquatement organisée de façon à atteindre les objectifs de la formation de transition et autorisée, d'évoluer en parallèle au projet pilote.

v. L'endettement des étudiants et la formation de transition

121. Au pays, les frais de scolarité annuels et les autres frais accessoires diffèrent d'une faculté de droit à une autre, oscillant en Ontario entre 15 000 \$ et 28 000 \$ (valeurs approximatives). Plusieurs commentaires émis par des étudiants en droit portaient sur ces frais de scolarité élevés et l'incidence de l'endettement sur le stage et les choix de


carrière des diplômés. En outre, ils ont expliqué les conséquences de l'endettement lorsqu'ils doivent composer avec un échec ou la difficulté de se trouver un stage.

122. Les commentaires des étudiants ciblaient le modèle de formation de transition qui allègerait au mieux le fardeau de leur endettement. Quelques-uns soulignaient les avantages d'une formation de transition en cours de baccalauréat plutôt que postuniversitaire. D'autres ont mis l'accent sur la nécessité d'une formation de transition rémunérée plutôt qu'onéreuse. Cette problématique a soulevé maintes questions au sujet des inégalités qui pourraient être engendrées pour ceux qui auront suivi un stage et ceux qui auront participé à un modèle de rechange qui pourrait entraîner le déboursement de frais supplémentaires.
123. Des étudiants ont également exprimé leurs frustrations par le fait qu'à la suite d'un endettement important du fait de leurs études de droit, ils pourraient se voir interdire l'accès à la profession en raison d'un nombre de stages insuffisant.
124. Le groupe de travail prend fait du stress causé par un tel endettement pour plusieurs candidats à l'accès à la profession. Quelques facultés de droit ont avancé que le Barreau devrait tenir compte de l'endettement lié aux études de droit dans ses choix quant à la formation de transition, notamment en suggérant que la profession allège le fardeau d'une telle démarche par l'entremise soit de salaires, soit de bourses.
125. L'établissement des frais de scolarité élevés exigés par les facultés de droit dépasse le mandat du Barreau. Le groupe de travail ne peut donner son aval aux commentaires suggérant que la formation de transition devrait être modifiée en fonction des frais de scolarité élevés. La préoccupation du Barreau repose avant tout sur la compétence; bien que la notion d'équité fasse partie intégrante des paramètres de la démarche, la conception du projet pilote doit en essence répondre aux obligations de réglementation du Barreau.
126. En lançant le volet du PPD du projet pilote, comme discuté ci-après, le Barreau prévoira ainsi de plus amples occasions à l'intention des candidats dont l'accès à la profession pourrait autrement être entravé par une pénurie de stages. Cela s'effectuera dans le cadre

d'un programme qui répondra aux normes du Barreau en matière de compétence et assurera des occasions de stage essentielles à l'acquisition de cette compétence.

SURVOL DU PROJET PILOTE SUGGÉRÉ

127. En réponse aux questions discutées ci-dessus, le groupe de travail propose un projet pilote composé des paramètres intégrés suivants (détails ci-après) :

- a)  Un projet pilote d'une durée de cinq ans, portant sur la formation de transition, dont le début est proposé pour 2014-2015, avec une composante de stage et un programme de pratique du droit (PPD).
- b) Pendant toute la durée du projet pilote, des données visant à permettre une évaluation du projet seront recueillies, et les raffinements nécessaires ou toute autre question stratégique relative au projet seront examinés par le Comité du perfectionnement professionnel.
- c) L'examen officiel du projet pilote commencera pendant la dernière année du projet et sera terminé pour la fin de l'année. Il inclura une proposition soumise à l'examen du Conseil au sujet des étapes suivantes. La réalisation du projet pilote se poursuivra au cours de l'examen. Le Conseil décidera alors si le projet pilote devrait prendre fin, devenir permanent ou aboutir à une méthode différente.
- d) Au cours des années du projet pilote, le programme de stage de 10 mois sera maintenu et sa structure administrative générale sera très semblable à celle qui est actuellement en place (étapes à suivre pour devenir responsable de stages, processus de recrutement, règles d'entrevue), mais on portera une attention particulière aux mesures conçues pour permettre l'évaluation des avantages du programme à la fin du projet pilote, y compris une meilleure documentation à remplir par les responsables de stage et les stagiaires.
- e) Le Barreau lancera une demande de propositions (DP) aux parties intéressées à présenter une proposition visant à offrir au Barreau un PPD transparent, équitable et justifiable, fondé sur les compétences, comme deuxième voie d'admission à l'exercice du droit. Les fondements du PPD seront les compétences validées relatives à l'exercice du droit, aux tâches et au professionnalisme que déterminera le Barreau.
- f) La demande de propositions sollicitera des propositions de prestation d'un PPD comprenant les éléments suivants :
 - i. Le programme offre une formation sur les compétences déterminées.
 - ii. Le programme est conçu pour atteindre ses objectifs en quatre mois environ. Il sera cependant loisible aux fournisseurs éventuels de suggérer

la durée de programme qu'ils considéreront comme la plus efficace pour réaliser les objectifs.

- iii. Le programme inclut en plus un stage de travail coopératif de quatre mois (17 semaines). L'organisation des stages de travail appartiendra au fournisseur, qui aidera et appuiera les candidats dans le choix et la réalisation des stages. Dans la mesure du possible, le promoteur retenu cherchera des milieux de stage offrant une grande variété d'expériences, notamment dans des cadres offrant une formation de transition pertinente tout en favorisant l'accès à la justice dans les régions ou les domaines où des besoins juridiques en matière civile ne sont pas satisfaits.
 - iv. Le programme fait appel aux services d'avocats en pratique à titre de moniteurs et à d'autres titres.
 - v. Le programme inclut des évaluations de l'assurance de la qualité.
- g) Les éléments d'expérience pratique des deux voies de formation de transition (stage et PPD) couvriront les compétences approuvées. Le Barreau supervisera un processus structuré visant à évaluer, en fonction de ces compétences (l'évaluation), les résultats d'apprentissage définis comme étant nécessaires à l'entrée dans la profession. Tous les candidats à l'accès à la profession, y compris ceux qui seraient dispensés par ailleurs du PPD ou du stage, seront tenus de réussir cette évaluation comme condition d'admission à l'exercice du droit.
- h) Le processus d'évaluation, comprenant tout au moins les éléments et les facteurs à considérer énoncés au paragraphe 165 du présent rapport, sera élaboré et proposé au Conseil en vue d'être approuvé pendant la période précédant la mise en œuvre du projet pilote.
- i) Pour permettre au Barreau et à la profession de tirer des conclusions fondées sur des données probantes quant à la valeur de chaque élément du projet pilote, un système d'évaluation, décrit aux paragraphes 170 à 175 du présent rapport, sera conçu et appliqué.
- j) Au cours du projet pilote, les diplômés en droit seront libres de demander des postes de stage ou le PPD. Pendant la période de transition allant de 2012 à la pleine mise en œuvre de l'option du PPD, les candidats qui ont entrepris le processus d'accès à la profession au cours de l'année 2012-2013 (commençant le 1^{er} mai 2012), mais incapables de trouver une place de stage pendant la période de trois ans accordée pour terminer tous les éléments du processus d'accès à la profession seront autorisés à maintenir leur qualité de candidats à l'obtention d'un permis jusqu'à ce qu'ils puissent terminer le PPD et tous les autres éléments de ce processus. Le Barreau prolongera pendant cette période la durée de trois ans prescrite pour satisfaire à toutes les exigences, à condition que chaque candidat s'inscrive au PPD et le suive en entier à la première occasion offerte.

- k) À la suite de l'approbation par le Conseil du projet pilote :
- i. la demande de propositions (DDP) sera élaborée et lancée;
 - ii. un processus d'évaluation sera appliqué pour passer les demandes au crible conformément au processus établi par le Barreau;
 - iii. le Comité du perfectionnement professionnel fera des recommandations au Conseil sur la ou les démarches les plus appropriées de prestation de PPD, pour que le Conseil les approuve;
 - iv. le ou les fournisseurs retenus seront choisis conformément au processus établi par le Barreau;
 - v. des mesures en vue de faire respecter les exigences du projet pilote, y compris l'élaboration d'un processus d'évaluation décrit en g) et en h) ci-haut, seront prises par le service du perfectionnement professionnel;
 - vi. toute question de stratégie additionnelle visant à permettre la mise en œuvre, y compris l'approbation d'un processus d'évaluation décrit en g) et en h) ci-haut sera envisagée par le Comité du perfectionnement professionnel, lequel fera au besoin des recommandations au Conseil pour que celui-ci les étudie et les approuve.

LE VOLET DU STAGE

128. L'insuffisance de données empiriques constitue un des obstacles de taille à l'évaluation rigoureuse du bien-fondé des stages⁴⁵. Dans son rapport de consultation, le groupe de travail a signalé ce qui suit :

Le processus d'accès à la profession ne comporte pas encore d'outils d'évaluation ou de critères systémiques permettant de mesurer la compétence des stagiaires. Il est donc un peu difficile de déterminer objectivement si les stages, en tant qu'exigence réglementaire, permettent effectivement d'accomplir les objectifs qu'ils visent. L'évaluation du système repose sur des preuves anecdotiques ou de vagues généralisations, souvent sans aucune preuve empirique à l'appui. Ainsi, même s'il est fort possible que le système permette d'atteindre les objectifs, le Barreau n'est pas en mesure de démontrer par des mesures objectives que les objectifs sont effectivement atteints.

⁴⁵ Bien que des données existent relativement aux stages, aucune ne sert à mesurer l'atteinte d'objectifs précis en cours de stage.

On ne peut évaluer le stage, qui constitue une étape obligatoire prévue par la réglementation, en se fondant sur de simples éléments de preuve anecdotiques ou parce que l'on croit, de façon générale que le système est efficace parce qu'une période de formation supervisée est en soi une bonne chose et qu'un grand nombre de professionnels intègres et compétents sont passés par là. Bien que les stages *puissent* permettre d'atteindre les cinq objectifs susmentionnés, on manque d'outils permettant de déterminer si les stages permettent *dans les faits* d'atteindre ces objectifs dans tout le système.

En partant du principe que le stage constitue une formule valable, il est essentiel qu'en tant qu'exigence ou obligation préalable à satisfaire pour être admis à l'exercice de la profession, il soit assorti de normes objectives et démontrables au même titre que toute autre exigence réglementaire axée sur la compétence. Ainsi, le Barreau doit être en mesure :

- de définir et d'articuler les objectifs du stage;
- de formuler des critères permettant de mesurer si les objectifs ainsi définis ont été atteints;
- de s'assurer que l'expérience du stage soit dans l'ensemble semblable pour tous les stagiaires;
- d'évaluer si les stagiaires ont démontré qu'ils possédaient les compétences pratiques et les connaissances nécessaires de la part de tout avocat nouvellement reçu⁴⁶.

129. Alors que dans le passé, le Barreau désirait accroître les responsabilités d'encadrement des responsables de stage, il a par la suite limité ces exigences dans l'espoir d'inciter un nombre élevé d'avocats à agir à ce titre. De plus, le Barreau n'a pas évalué le rendement des stagiaires pour déterminer s'ils ont acquis les habiletés vérifiables nécessaires au cours du stage.

130. En tant que partie intégrante au projet pilote, le programme de stage de dix mois sera maintenu. Bien que sa structure administrative restera pour l'essentiel inchangée (p. ex., procédure pour devenir responsable de stage, démarche d'embauche, règles d'entrevue et maintien du volet sur la responsabilité professionnelle), une attention sera portée sur les paramètres qui permettront d'évaluer la pertinence du programme à la clôture du projet pilote, notamment par le biais du dépôt de dossiers étoffés à la fois par les responsables de stage et les stagiaires.

⁴⁶ Rapport de consultation, pp. 8 et 9.

Dossiers

131. L'objectif des dossiers présentés par les responsables de stages et les stagiaires vise à instaurer une démarche plus rigoureuse à l'expérience acquise au cours des stages et à recueillir des données tant quantitatives que qualitatives de cette expérience à l'égard des acteurs concernés. Le groupe de travail reconnaît cependant que les responsables de stage se sont plaints du fardeau imposé sur leur emploi du temps par l'exigence relative au dépôt de tels dossiers.
132. Au cours de la consultation, plusieurs membres de la profession ont cependant exprimé une opinion arrêtée concernant le maintien des stages, convenant que la définition de critères précis s'impose pour en évaluer leur efficacité. Pour permettre l'évaluation de l'efficacité des stages à la lumière des preuves recueillies, les participants devront s'engager fermement à consigner les données. Comme plusieurs professionnels le soutiennent, si le stage représente un volet essentiel de la formation juridique, il doit y avoir un engagement collectif pour préciser le produit de cette démarche.
133. Tant les responsables que les stagiaires devront présenter des dossiers. Ils se composeront d'une série de questions dont les réponses donneront des renseignements sur la durée des activités exécutées et des habiletés appliquées. Le suivi des cinq objectifs de la formation de transition sera effectué au moyen de ces dossiers, notamment composés de ce qui suit :
- a) **Un plan de formation (responsables) :** Le plan de formation sera déposé avant l'amorce du stage ou dans les dix jours qui suivent. En tenant pour acquis que les plans de formation restent inchangés d'une année à l'autre, le responsable sera exonéré de l'obligation de soumettre un nouveau formulaire tous les ans. S'il compte en modifier la teneur ou en présence d'exigences nouvelles, un nouveau plan doit alors être présenté.

Les plans de formation des petits ou des grands cabinets ainsi qu'un modèle optionnel sous forme de liste de vérification à l'intention des cabinets qui optent pour cette avenue seront élaborés.

Cela permettra de plus d'évaluer la qualité du travail des responsables et de leur démarche de transmission des compétences essentielles.

- b) **Une évaluation de mi-stage (responsables et stagiaires) :** L'évaluation de mi-stage permettra aux responsables de faire le suivi de l'atteinte des objectifs et d'étudier le fond du plan de formation qu'ils auront préparé et qui aura été autorisé par le Barreau. Le plan comprendra un volet qualitatif obligatoire, sous forme de commentaires à l'égard de chacune des catégories de compétence.
- c) **Une évaluation de clôture de stage (uniquement à l'intention des stagiaires) :** Strictement confidentiel, ce formulaire permettra au stagiaire d'émettre des commentaires francs sur son expérience en cours de stage. On lui demandera d'émettre des commentaires qualitatifs sur chacune des catégories de compétence. Le Barreau s'en servira pour préciser si le stage concerné était acceptable et s'il devrait continuer d'être offert.
- d) **L'attestation de fin de stage (responsables) :** Par l'entremise de ce document, le responsable de stage atteste que le stagiaire est un candidat qualifié et sérieux à l'assermentation.

À la clôture du stage, les responsables ne seront pas tenus de déposer un rapport de rendement. Les évaluations officielles auxquelles devront se soumettre tous les candidats (y compris les participants au PPD) préciseront l'aptitude de chacun des stagiaires à fonctionner à un niveau d'entrée. Traditionnellement, les responsables n'émettaient aucun commentaire tant constructif que négatif dans leur évaluation de clôture, s'en tenant à les livrer directement aux stagiaires à la fin de leur stage. Ces interactions en personne devraient être maintenues, désormais accompagnées des évaluations officielles du Barreau.

- 134. Les données qualitatives compilées à partir de ces dossiers doteront le Barreau de précieux outils dans l'évaluation des stages individuels et de leur utilité dans l'acquisition des compétences fondamentales, surtout lorsque comparées au rendement des stagiaires à l'issue des évaluations officielles.
- 135. À l'instar du régime en vigueur, le plan de formation en cours de stage sera assorti d'une certaine souplesse unique à chacun des stages qui permettra au responsable et à son cabinet d'offrir au stagiaire l'occasion de travailler dans divers domaines juridiques et sphères d'exercice. Cela dit, une attention sera désormais portée sur la façon par laquelle le stage atteindra les cinq objectifs de la formation de transition, objectifs qui ont presque fait l'unanimité lors des séances de consultation, à titre de composantes essentielles de l'expérience du stage.

Modifications éventuelles aux stages

136. Une fois retenue la démarche relative au PPD, il se peut que le programme de stage doive être modifié afin de traiter d'enjeux supplémentaires, notamment :
- a) le moment où les étudiants devront opter pour la participation au stage ou au PPD;
 - b) l'établissement d'horaires liés à la formation de transition, aux examens d'admission au barreau et à l'assermentation.

Ces détails seront précisés et présentés au CPP et au Conseil.

PROGRAMME DE PRATIQUE DU DROIT (PPD)

137. Le PPD ne vise pas à faire écho aux stages. Alors que les stages et le PPD traiteront des mêmes compétences et mettront en jeu les mêmes évaluations officielles, la façon par laquelle les candidats les mèneront à terme diffèrera. L'à-propos de chacune de ces démarches sera évalué au fil du projet pilote.
138. Le groupe de travail a étudié avec soin les défis posés aux candidats qui retiendront l'option du PPD. En plus des frais liés à un tel programme qu'ils devront assumer, il se peut que leur placement professionnel soit non rémunéré, qu'ils doivent déménager pour le faire ou encore que les membres de la profession soient réfractaires à l'idée que des candidats aient retenu cette avenue. Une fois amorcé le projet pilote, d'autres défis feront sûrement surface.
139. Comme précisé ci-dessus, le groupe de travail est d'avis que les réactions de la profession face aux participants au PPD et aux maints défis susmentionnés pourront être et seront abordées au cours du projet pilote. Le Barreau doit collaborer avec les membres de la profession, les fournisseurs tiers et les candidats afin de trouver des solutions d'ensemble à ces questions. L'évaluation du PPD comprendra l'examen de ces enjeux.

Le groupe de travail croit fermement que les cabinets et d'autres organisations juridiques joueront un rôle prépondérant dans l'appui et la réussite des deux volets du projet pilote et qu'ils devront être incités à jouer un tel rôle.

140. En dépit de ces défis, le lancement du projet pilote d'une part élargit des horizons qui, pour un nombre croissant de candidats, étaient jusque-là fermés, et d'autre part, présente une solution de rechange pour ceux à la recherche de façons moins traditionnelles d'accéder à la profession. Bien que le groupe de travail convienne que le projet pilote n'allègera pas la pression exercée sur les candidats, il est d'avis qu'il s'agit d'un pas vers l'avant assorti d'occasions d'explorer de nouvelles avenues.
141. Le groupe de travail ignore le nombre de candidats qui participeront au PPD une fois lancé en 2014-2015; on s'attend cependant à ce que quelque 400 candidats y participent (nombre fondé sur les tendances à la hausse du nombre de candidats qui ont désiré participer au processus d'accès à la profession au cours des dernières années).

Fournisseurs tiers

142. La suggestion du groupe de travail se fonde sur l'hypothèse que le PPD sera conçu et offert par un ou des fournisseurs tiers. Le groupe de travail s'abstient toutefois de formuler des recommandations quant au nombre de fournisseurs tiers à retenir. Cette décision sera prise lors de l'étude des propositions par le Barreau.
143. De plusieurs façons, le Barreau prévoit déjà un soutien et des outils d'apprentissage à l'intention des avocats et des parajuristes, notamment par le biais de la formation professionnelle continue, de bulletins électroniques, de conseils et de guides d'exercice. Le Barreau agissait traditionnellement à titre de fournisseurs du cours d'admission au Barreau.

144. De l'opinion du groupe de travail, les volets anticipés du PPD du projet pilote dépasseront l'expertise du Barreau. Le projet pilote présente une démarche tant novatrice qu'unique à la formation de transition en Ontario. Dans le cadre de celle-ci, le Barreau jouera un rôle primordial dans les domaines dans lesquels il possède un savoir-faire indéniable, notamment en matière de définition de normes et d'évaluations à l'échelle du système.
145. Dans un contexte formatif, le PPD représente une formule novatrice qui serait mieux prise en charge par des experts qui possèdent des compétences en matière de conception et de prestation de programmes professionnels axés sur l'apprentissage par l'expérience, la formation des adultes et le recours à la technologie pour les études avancées.
146. De surcroît, les types de placements professionnels envisagés dans le cadre du PPD diffèrent quelque peu des stages traditionnels à l'égard desquels le Barreau possède de l'expérience, comme il sera discuté en détail ci-après. Dans le cadre du PPD, un ou des fournisseurs tiers veilleront à ce qu'un nombre suffisant de placements professionnels réponde aux objectifs de la formation de transition; tout fournisseur qui répond à une DDP devra s'engager à ce chapitre et préciser la manière par laquelle il compte respecter cet engagement. La formation de type coopératif représente une formule bien connue de formation des adultes. Le groupe de travail croit que les fournisseurs tiers disposeront de ressources et de stratégies supplémentaires en matière de placements professionnels grâce à leur propre méthodologie, à leurs réseaux établis et à leur expérience dans ce domaine.
147. À l'issue des séances de consultation et des collectes de données, le groupe de travail est d'avis que des fournisseurs tiers seront en mesure de gérer un PPD en Ontario, qu'ils voudront le faire et qu'ils prévoient les placements professionnels requis. Puisque le Barreau ne se charge pas de fournir des stages, le groupe de travail convient que le Barreau devrait également s'abstenir de gérer le PPD. L'accent du Barreau devrait rester sur l'encadrement des évaluations officielles des résultats d'apprentissage prescrits nécessaires à l'exercice fondamental du droit par tous les candidats.

Durée du programme

148. Au cours du projet pilote, alors que les stages continueront d'être de dix mois, le groupe de travail estime que la durée du PPD pourrait être quelque peu raccourcie, puisque les occasions d'apprentissage par l'expérience seront plus ciblées.
149. Le groupe de travail a débattu la question de la durée du programme. Il a convenu qu'il devra être d'une durée qui permettra :
- a) l'acquisition par les participants des compétences fondamentales nécessaires aux nouveaux avocats et précisées par le Barreau;
 - b) l'atteinte des cinq objectifs de la formation de transition repris dans le présent rapport, y compris les éléments de passage graduel à la profession.
150. Alors que les fournisseurs tiers qui soumettront leur DDP devraient disposer d'une marge de manœuvre quant à la durée du programme qu'ils considèrent comme convenable dans l'atteinte des objectifs susmentionnés, le groupe de travail est d'avis qu'ils devraient tout au moins présenter un échéancier approximatif. À cette fin, on suggère que tant la composante simulée axée sur l'apprentissage expérientiel que celle relative aux placements professionnels devraient chacune durer environ quatre mois. En tout état de cause, la durée combinée du PPD et des placements professionnels ne devrait pas excéder celle du stage (dix mois).
151. L'évaluation du Barreau des soumissions présentées en réponse à la DDP portera principalement sur le niveau auquel elles aborderont la question des compétences de façons novatrices et économiques, préciseront les méthodes d'acquisition des compétences dans l'échéancier suggéré et démontreront les stratégies à déployer dans l'atteinte des cinq objectifs de la formation de transition.

Placements professionnels

152. Comme discuté ci-dessus, le groupe de travail suggère que la durée des placements professionnels du PPD gravite autour des quatre mois. Le groupe de travail estime qu'en

les combinant à la phase d'apprentissage expérientiel du PPD, ils offriront une formation de transition intégrée qui se prêtera dans cinq ans à l'évaluation comparative des divers volets du projet pilote, à sa clôture.

153. Le groupe de travail est conscient du fait que les placements professionnels intégrés aux programmes de formation et de perfectionnement sont souvent non rémunérés. Bien qu'il reconnaisse que cela puisse poser un défi de taille pour certains candidats qui optent pour cette avenue et qui sont déjà surendettés à la sortie de la faculté de droit, le groupe de travail convient qu'on pourrait difficilement *exiger* des fournisseurs tiers qu'ils garantissent l'obtention de stages rémunérés. Le groupe de travail espère cependant que les fournisseurs tiers solliciteront des postes rémunérés, lorsque la situation s'y prêtera.
154. En outre, les fournisseurs tiers devraient tenter d'assurer et de procurer des placements professionnels dans les régions ou des sphères mal desservies dans lesquelles une demande juridique se fait sentir, pourvu qu'ils atteignent les objectifs de la formation de transition. Il s'agirait notamment de ce qui suit :
 - a) des praticiens exerçant seuls ou en petits cabinets, surtout ceux qui offrent des services dans des domaines juridiques civils où les besoins ne sont pas satisfaits, comme le droit de la famille et le droit pénal;
 - b) des entités à but non lucratif qui assurent l'accès à la justice et la prestation de services juridiques communautaires;
 - c) toute autre entité non traditionnelle ou sous-représentée en matière de stages disponibles.
155. Au cours de la consultation, diverses sources ont mentionné au groupe de travail que la mobilisation des fonds salariaux constitue un des obstacles à l'embauche de stagiaires. Ils ont toutefois exprimé leur désir d'offrir des placements professionnels non rémunérés, similaires à ceux envisagés par le PPD.

Langue et emplacements

156. Le Barreau s'est engagé à assurer le déroulement du processus d'accès à la profession dans les deux langues officielles du Canada. Le ou les fournisseurs tiers retenus pour livrer le PPD devront s'assurer qu'il le soit tant en anglais qu'en français.
157. Alors qu'on s'attend à ce que le PPD en français ne soit offert qu'à Ottawa, le PPD en anglais devrait être offert à la fois à Ottawa et à Toronto. Pour leur part, les placements professionnels pourraient avoir lieu partout en Ontario. Bien qu'un fournisseur tiers puisse suggérer des placements autres ailleurs, le groupe de travail est d'avis qu'il serait irréaliste d'exiger qu'il précise leur emplacement dans le cadre des DDP, surtout pendant le projet pilote.
158. Les candidats pourront également se soumettre aux évaluations du Barreau en français ou en anglais.

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES PAR LE BARREAU

159. Le Barreau doit obtenir des garanties suffisantes que les composantes de la démarche d'accès à la profession axées sur l'apprentissage expérientiel atteignent les objectifs et produisent les résultats de formation escomptés. Pour ce faire, une évaluation officielle des compétences à la clôture de cette démarche normalisée, équitable et transparente devrait pouvoir évaluer directement le rendement de chacun des candidats à la lumière des résultats de formation précisés et nécessaires aux activités des nouveaux avocats. Le groupe de travail suggère que tous les candidats, eu égard à la formule choisie (stage ou PPD), y compris ceux exonérés du stage et du PPD⁴⁷, devront se soumettre à une évaluation officielle de leurs compétences en tant que partie intégrante du processus d'accès à la profession.

⁴⁷ L'évaluation du projet pilote comprendra également la question des résultats des évaluations de ceux qui sont autrement exonérés de la formation de transition pour préciser si cette option de rechange suffit pour assurer l'acquisition des compétences d'entrée dans la profession.

160. Le groupe de travail a étudié la question suivante : incombe-t-il au Barreau ou au(x) fournisseurs tiers du PPD et aux responsables de stage de mener ces évaluations officielles? Bien que le Groupe de travail sur le stage ait conclu que tant le PPD que le régime des stages doivent intégrer des évaluations ponctuelles ou des examens du rendement afin de constater les progrès des candidats dans l'atteinte des objectifs en apprentissage précis, il ne s'agit pas de l'évaluation *officielle* dont il est question à la clôture de la formation de transition que le Barreau encadrera.
161. De l'avis du groupe de travail, pour adopter la stratégie la plus convenable et cohérente qui soit, qui assurerait au mieux les fonctions réglementaires de contrôle des normes par le Barreau, il faudrait que le Barreau se charge de ces évaluations. Il s'agirait en l'espèce de confirmations indépendantes de l'atteinte des objectifs en apprentissage, peu importe si le candidat a fait un stage ou a participé au PPD. Cette évaluation normalisée sera appliquée à tous les candidats.
162. Les évaluations répondront à plusieurs objectifs, notamment ceux qui suivent :
- a) mesurer les compétences fondamentales de *chacun* des candidats, peu importe l'avenue de formation de transition empruntée;
 - b) offrir des points de repère communs aux deux avenues du projet pilote à l'aide desquels le Barreau pourra comparer les données et étudier l'efficacité de chacune d'elles.
163. Dans l'examen des enjeux propres aux évaluations, le groupe de travail s'est penché sur une autre option de rechange, décrite ci-après. Cette étude visait à tenir compte de critères pertinents qui devraient être intégrés à l'élaboration de toute démarche d'évaluation et de préciser, à l'intention du Conseil, un cadre dans lequel s'inscrira la discussion au sujet des évaluations. Alors que la démarche soulignée aux présentes ne prône qu'une méthode de mesure ou d'évaluation des compétences fondamentales requises, d'autres formules aussi efficaces pourraient faire l'objet d'une étude approfondie. De plus, de l'avis du groupe de travail, le processus de la DDP et les autres étapes du déploiement du projet pilote éclaireront davantage le choix de la méthode

d'évaluation à privilégier. Tenter de la peaufiner à ce stade pourrait se traduire par des occasions ratées de tenir compte d'autres stratégies.

164. En conclusion, pour veiller à l'élaboration d'une démarche d'évaluation des plus convenable et efficace, le groupe de travail est d'avis que les détails ne devraient être énoncés et soumis à l'autorisation du Conseil que vers la fin du volet préalable au déploiement du projet pilote. Cette démarche d'élaboration devrait aborder les composantes et les questions précisées ci-dessous.

Facteurs à retenir lors de l'élaboration de la méthode d'évaluation

165. Quelle que soit la méthode retenue, le groupe de travail reconnaît que le processus de développement doit retenir à tout le moins les composantes et les facteurs suivants :

- a) Le processus doit se servir des compétences requises et des objectifs d'apprentissage pour la composante de formation de transition ou d'apprentissage expérientiel du processus d'accès à la profession du Barreau (stage) qui sont en place depuis plusieurs années. On retrouve parmi ceux-ci les Buts et objectifs du stage, définis à l'**onglet 1. Buts et objectifs du stage**, ainsi que les profils de compétence, les matrices et les taxinomies incluses au travail déjà accompli en vue de l'élaboration des normes nationales d'admission par la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada.⁴⁸

Les Buts et objectifs du stage sont exprimés dans les tâches et les habiletés qui doivent être accomplies ou acquises pendant la période de formation. Ils sont exprimés en termes généraux et leur réalisation permet une certaine flexibilité d'action au candidat et à son responsable ou moniteur. Ils reconnaissent aussi que l'accomplissement des tâches dépend en grande partie du genre de milieu d'apprentissage – procureur ou avocat plaissant, petit ou grand cabinet – et ils reconnaissent que la plupart de ces tâches sinon toutes constituent une base de formation solide pour les candidats qui désirent être admis à la profession d'avocat. Ces activités continuent de constituer les tâches normalisées auxquelles le Barreau s'attend qu'un candidat débutant soit exposé avant d'accéder à la profession.

- b) La méthodologie des évaluations devrait permettre d'évaluer comme il se doit les expériences de formation professionnelle pour réaliser l'objectif de mesurer les compétences d'un avocat débutant. Par exemple, il faudra déterminer si les

⁴⁸ Les compétences, tâches, responsabilités professionnelles et compétences de gestion de pratique adoptées par le Barreau en 2004 en vue de faire évoluer le processus d'accès à la profession restent actuelles en vertu du processus de validation final dirigé par la Fédération dans tout le pays. Les profils de compétence sont presque identiques. La confirmation de cette similarité indique que les composantes expérientielles des évaluations et de la formation de l'avocat débutant continuent d'être valables et applicables et peuvent servir à définir le processus d'évaluation.

évaluations « en personne » sont nécessaires ou si des approches différentes restent possibles pour certaines ou toutes les évaluations officielles.

- c) Les méthodes d'évaluation doivent assurer un degré d'objectivité approprié à un groupe diversifié d'apprenants et à une profession exigeante.
- d) L'approche doit permettre de déterminer
 - i. la fréquence des évaluations prévues pendant l'année,
 - ii. si les candidats auront accès à des soutiens uniformes et des outils de formation qui permettent de définir les concepts et les habiletés évalués lors des évaluations officielles,
 - iii. le nombre de fois que le candidat devra se soumettre à l'évaluation et les conséquences d'un échec.
- e) Le coût global du processus d'évaluation et le coût pour chaque candidat doit être comparé à l'exigence pour assurer les compétences d'entrée dans la profession.

166. Tel que mentionné plus haut, dans le but de concentrer son examen et son analyse, le groupe de travail a discuté d'une approche possible à l'évaluation. Cette approche peut être résumée de la manière suivante :

- a) Le candidat devra acquérir et démontrer des compétences particulières ou démontrer ses connaissances à un évaluateur, ou accomplir une tâche présentée à un évaluateur.
- b) L'évaluation comprendrait l'examen de cinq habiletés possibles⁴⁹ :
 - i. Entrevue avec un client
 - ii. Rédaction d'une opinion juridique
 - iii. Rédaction d'un affidavit
 - iv. Conduite d'une négociation
 - v. Présentation d'une analyse d'un problème d'éthique
- c) Compte tenu du nombre de candidats susceptibles d'être assujettis au processus d'évaluation, cette approche possible prévoit la tenue des évaluations une fois par

⁴⁹ Le Barreau a plusieurs exemples de programmes d'admission et d'évaluations antérieurs qui utilisent tous des méthodologies de conception pédagogique différentes. Ces exemples ont tous été élaborés par des experts en la matière et des éducateurs d'adultes, et ils continuent de fournir un encadrement fiable qui a fait ses preuves au soutien de cette approche possible.

année pour permettre au Barreau de traiter tous les candidats à deux endroits, soit Toronto et Ottawa, pendant une période d'environ deux à quatre semaines⁵⁰.

- d) Selon cette approche, les candidats ont accès à des soutiens et des outils de formation pertinents aux concepts et aux habiletés qui seront mesurés lors de l'évaluation officielle.
- e) Reposant ainsi sur la prémisse d'une évaluation en personne de tous les candidats, cette approche requiert un important processus de développement et de mise en œuvre. Fournir un environnement permettant l'évaluation des habiletés de presque 2000 candidats est un exercice à forte densité de main-d'œuvre qui requiert la participation de nombreux évaluateurs. Le groupe de travail estime que le coût de cette approche possible serait d'environ 2 637 000 \$ par année. Ce chiffre comprend les dépenses directes, dont les coûts estimés de formation et d'orientation des évaluateurs et des acteurs, le coût des séances de correction et des participants professionnels qui soutiendront l'évaluation, les locaux et le matériel et le personnel additionnel, de même que les frais indirects. En se fondant sur 2 000 candidats par année, le processus d'évaluation revient à 1 320 \$ par candidat.

167. Tel que mentionné plus haut, après avoir étudié cette approche, le groupe de travail est convaincu qu'il faut analyser cette question plus à fond à la lumière des facteurs définis au paragraphe 165 ci-dessus. Il sera essentiel d'examiner expressément si l'approche envisagée satisfait aux principes mis de l'avant par le groupe de travail dans le présent rapport, à savoir que la principale préoccupation de fond est la compétence et la principale préoccupation du processus principal est l'équité.

ÉVALUATION DU PROJET PILOTE

168. Le but de l'évaluation du projet pilote sera de saisir
- a) des données *objectives* visant à déterminer dans quelle mesure les éléments du projet pilote atteignent leurs objectifs,
 - b) des données *subjectives* permettant d'avoir un aperçu des besoins et des perceptions des candidats, des moniteurs, des responsables de stage et d'autres personnes participant au processus.

⁵⁰ D'ici à ce que les évaluations soient prêtes, on estime que près de 2 000 nouveaux candidats seront prêts à accéder à la profession d'avocat (soit l'année d'accès au Barreau 2014-2015). Le coût des évaluations réalisées selon cette approche augmentera selon le nombre de celles-ci.

Des mesures d'évaluation qualitatives et quantitatives permettront de réaliser ces objectifs.

169. Si le Conseil approuve le projet pilote, les mesures d'évaluation seront élaborées en détail dans le cadre du plan de mise en œuvre et seront soumises à l'approbation du Comité du développement professionnel. Il serait prématuré à ce stade que le groupe de travail définisse ce plan de manière trop normative, mais dans le but de définir le genre de mesures d'évaluation qu'il croit valable de considérer, il a dressé la liste suivante des mesures possibles comme autant d'exemples de suivi des données et d'analyse d'informations qui peuvent servir à déterminer l'efficacité des éléments du projet pilote.

Mesures quantitatives : données statistiques, suivi du rendement et analyse comparative

170. Comme c'est le cas avec le système de délivrance de permis actuel, le Barreau suit et continuera de suivre et de divulguer un ensemble d'indicateurs allant des renseignements démographiques aux renseignements de rendement individuel. Ces indicateurs comprennent des renseignements sur les candidats qui s'identifient comme membres de groupes qui revendiquent l'égalité, sur la formation universitaire de tous les candidats, canadiens ou venant de l'étranger, sur l'école de droit où ils ont fait leurs études et, pour les candidats venus de l'étranger, des renseignements sur leur citoyenneté (Canadiens revenant ou non-Canadiens entrant).
171. Le Barreau continuera également de faire rapport sur les exemptions, les abrégements et les options aux stages traditionnels, de même que sur les statistiques de stage normales telles que le nombre et le lieu des stages, le nombre de candidats non placés et la réalisation des cours en ligne.
172. Le Barreau commencera à assurer le suivi des renseignements qualitatifs fournis par des évaluations réalisées à la moitié et à la fin du stage que l'étudiant et son responsable de stage devront faire pendant le stage. En ce qui concerne les processus d'évaluation tels que les examens d'admission, le Barreau continuera le suivi du rendement qui donne des renseignements sur les taux de réussite et mettra en place un suivi des résultats de

l'évaluation officielle par évaluation, par cohorte et par volet de formation de transition (stage ou PPD).

Mesures qualitatives

173. En vue de recueillir des renseignements qualitatifs, on procédera aux sondages suivants :
- Un sondage sur l'admission au programme de pratique du droit
 - Un sondage sur le programme de stage
 - Un sondage sur le programme de pratique du droit
 - Un sondage après admission / groupes de consultation
 - Un sondage auprès des groupes qui revendiquent l'égalité / groupes de discussion
 - Sondage ou groupes de consultation auprès des employeurs des avocats admis pour obtenir leurs perspectives sur les candidats qui ont fait un stage à l'opposé des candidats qui ont suivi un PPD
174. Suivant l'approbation du rapport et pendant le processus de développement qui mènera à la mise en œuvre du nouveau plan en 2014-2015, le service du perfectionnement professionnel préparera une évaluation officielle et un plan de divulgation qui décriront les divers renseignements quantitatifs et qualitatifs qui seront recueillis, la forme dans laquelle ils seront recueillis, celle sous laquelle ils seront divulgués, et la fréquence de ces divulgations.
175. La méthodologie d'évaluation et le système de divulgation seront finalisés bien avant le début de l'année d'accès à la profession 2014-2015, et le suivi à ces fins commencera immédiatement et se poursuivra pendant toute la durée du projet pilote. En prévision de la future décision du Conseil quant au maintien ou à l'abandon des nouveaux éléments de l'accès à la profession qui font l'objet du projet pilote, l'examen officiel et la divulgation des résultats commenceront pendant la dernière année du pilote et se termineront à la fin de cette année-là, et une proposition traitant des futures étapes sera soumise à l'examen du Conseil. La mise en œuvre du projet pilote continuera pendant l'examen. Le Conseil déterminera alors de mettre fin au projet pilote ou de le rendre permanent, ou il envisagera une autre approche.

RÉPERCUSSIONS SUR LES FINANCES ET SUR LES RESSOURCES

176. La mise en œuvre des recommandations du groupe de travail aura des répercussions sur les finances et sur les ressources en ce qui concerne la création du PPD et des améliorations au processus de stage, l'élaboration et la mise en œuvre du processus d'évaluation officielle et l'élaboration du processus d'évaluation.

Coûts projetés du processus d'accès à la profession

177. En ce moment, le coût projeté d'accès à la profession de tous les candidats en 2013 est de 2 950 \$. Ce chiffre comprend les frais de demande, les frais d'examen d'admission au Barreau et les frais d'assermentation.
178. Si les recommandations du groupe de travail sont appliquées, tous les candidats devront prévoir des coûts additionnels, y compris les coûts additionnels de l'évaluation officielle, qui seront proposés au Conseil avant la date de mise en œuvre du projet pilote.
179. Jusqu'à ce que des fournisseurs possibles présentent des propositions conformément à la demande de propositions, les coûts du PPD prévus par candidat ne peuvent pas être confirmés. À des fins d'exemple, toutefois, le groupe de travail a fait une estimation de 7 000 \$, calqué sur le coût approximatif du CFJP de l'Australie.
180. Le groupe de travail estime que pendant le projet pilote, environ 400 candidats par année choisiront de faire le PPD. Sur une base *non égalisée* et en se fondant sur les coûts estimés décrits ci-dessus, sans inclure la somme du coût de l'évaluation finale,
- a) les candidats du volet PPD devraient payer chacun environ 9 950 \$ pour leur accès à la profession (ce qui couvrirait les coûts du PPD, et les frais d'accès à la profession, y compris les frais de la demande, les frais d'examen et les frais d'assermentation, soit 7 000 \$ plus 2 950 \$)
 - b) les candidats du volet stage paieraient environ 2 950 \$ (ce qui couvrirait les frais de leur accès à la profession, y compris les frais de la demande, les frais d'examen et les frais d'assermentation).

181. Le groupe de travail est d'avis que les candidats au PPD ne devraient pas avoir à assumer le fardeau entier du PPD. Il propose d'uniformiser les coûts parmi tous les candidats à l'accès à la profession de sorte que le coût estimé par candidat soit de 4 350 \$, plus les frais additionnels de l'évaluation officielle. À titre d'exemple, en appliquant l'approche de l'évaluation décrite au paragraphe 166, les coûts égalisés de l'évaluation compteraient une somme additionnelle de 1 320 \$ par candidat.
182. Tel que discuté plus haut, tant la proposition de processus d'évaluation que la proposition concernant l'évaluation du projet pilote auront des répercussions financières. Les propositions de développement de ces deux éléments seront soumises à l'examen et à l'approbation du Conseil avant la mise en œuvre du projet pilote.

TRANSITION

183. Dans sa forme actuelle, le projet pilote est prévu commencer en 2014-2015. Le groupe de travail a étudié les effets de cette date sur les candidats inscrits au système avant la date d'entrée en vigueur.
184. Le groupe de travail a discuté d'un certain nombre de solutions au problème du manque de stages pendant la période de transition et a concentré ses discussions sur trois possibilités, soit :
- a) La non-application de l'exigence du stage des candidats non placés pendant cette période,
 - b) La création et subventionnement d'emplois de transition,
 - c) Le maintien des droits acquis des candidats.

Non-application de l'exigence du stage

185. Il a été suggéré que le Barreau envisage la non-application de l'exigence du stage dans le cas de ceux qui auront été incapables de trouver un emploi avant la mise en œuvre du projet pilote. Le groupe de travail ne peut formuler une telle recommandation. Le groupe

de travail a expliqué dans ce rapport pourquoi la formation de transition devrait continuer d'être une condition d'accès à la profession pour déterminer la compétence d'entrée. Il serait alors contradictoire et contraire à l'intérêt public d'admettre à la profession des centaines de candidats sans une telle formation pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la compétence.

Création et subventionnement d'emplois de transition

186. La recherche de stages additionnels est ancrée dans les politiques du Barreau depuis des décennies, et plus spécialement depuis 2008. Il en sera ainsi pendant la période entre l'approbation du présent rapport et la mise en œuvre du projet pilote, mais pour les raisons citées dans le présent rapport, il est peu probable que plus d'une poignée d'emplois soient créés.
187. Pendant la consultation, certaines propositions suggéraient que le Barreau subventionne les cabinets juridiques ou les organismes sans but lucratif pour engager des étudiants. On a fait valoir que le subventionnement des postes de stage dans les milieux d'accès à la justice viserait simultanément deux aspects du mandat du Barreau.
188. Le Barreau reconnaît son mandat d'améliorer l'accès à la justice et lui accorde une attention importante. Son comité d'accès à la justice, entre autres, se penche sur cette question et étudie les meilleurs moyens de réaliser ce mandat. Toute discussion sur l'octroi de ressources pour l'avancement du mandat d'accès à la justice doit être abordée dans le contexte de l'ensemble des activités du Barreau.
189. De l'avis du groupe de travail, la somme nécessaire à la subvention d'un nombre suffisant d'emplois à salaire raisonnable (45 000 \$) serait énorme. Une telle somme pourrait mettre une pression importante sur les cotisations des membres. À titre d'exemple, la subvention de 50 emplois nécessiterait un fond de 2 250 000 \$, celle de 100 emplois un fond de 4 500 000 \$. Le Groupe de travail ne croit pas que ce soit là une approche viable. Le Groupe de travail estime de plus que la question de déterminer si ce genre d'approche contribuerait le mieux à l'accès à la justice est extérieure à son mandat.

Maintien des droits acquis

190. En vertu des règlements du Barreau, les candidats ont trois ans à compter de la date de leur demande d'accès à la profession pour satisfaire à l'exigence du stage. S'ils n'y arrivent pas, la direction du perfectionnement professionnel peut décharger le candidat de cette obligation ou lui accorder un délai.
191. Il ne serait pas juste de refuser aux candidats dont le délai de trois ans s'épuisera juste avant le début du PPD la possibilité de faire le PPD s'ils n'ont pas trouvé de stage ou s'ils préfèrent la voie du PPD. Dans ces cas, le groupe de travail considère que les droits acquis de ces candidats devraient être maintenus.
192. Pendant la période intermédiaire entre 2012 et la mise en œuvre complète de l'option PPD, ces candidats qui ont commencé le processus d'accès à la profession d'avocat pendant l'année d'accès 2012-2013 (à compter du 1^{er} mai 2012) et ceux qui n'ont pas pu trouver de stage pendant la période de trois ans accordée pour réaliser toutes les composantes du processus d'accès à la profession, se verront accorder un délai pour maintenir leur statut de candidat à l'accès à la profession jusqu'à ce qu'ils aient l'occasion de suivre le PPD et tous les autres aspects du processus d'accès à la profession, à condition de réussir le PPD dès qu'il est offert.

CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE

193. Si le Conseil approuve le présent rapport final et les recommandations du groupe de travail, les « prochaines étapes » comprendront trois parties :
- a) Le processus de la DDP (calendrier prévu : octobre 2012 à environ juin 2013).
 - b) Processus de préparation du projet pilote (pendant 2013 et 2014).
 - c) Mise en œuvre du projet pilote (début prévu – année d'admission au Barreau 2014-2015).

194. Le processus sera élaboré et géré par le service et le comité du perfectionnement professionnel, qui enverront des rapports réguliers au Conseil tant pour l'informer que pour obtenir son approbation en matière de politiques, y compris l'approche à l'évaluation proposée et l'évaluation du projet pilote lorsqu'il sera conclu, incluant les étapes suivantes.

CONCLUSION

195. Le processus d'accès à la profession du Barreau vise principalement à assurer que les candidats ont démontré posséder les compétences requises à l'entrée dans la profession pour fournir des services juridiques convenables et dans l'intérêt public. Le Barreau doit veiller à ce que toute formation de transition qui fait partie de son processus d'accès à la profession contribue de manière importante et manifeste à la préparation de nouveaux avocats éthiques et compétents qui possèdent des aptitudes pratiques à résoudre des problèmes en plus de leurs habiletés théoriques et analytiques.
196. Comme l'a souligné le groupe de travail, la compétence des personnes qui désirent l'accès à la profession doit être la principale préoccupation du Barreau et l'équité de l'exigence doit être le principal élément de son processus.
197. Les questions que le groupe de travail a étudiées et sur lesquelles il a mené sa consultation au cours des 18 derniers mois relativement au stage et à la formation de transition en général ont été difficiles et ont bien illustré les répercussions complexes d'un changement radical.
198. Le groupe de travail croit que son projet pilote à deux volets offre la meilleure façon incrémentielle pour favoriser le changement et améliorer les processus de manière mesurée et réfléchie. En effet, l'acceptation de la recommandation du groupe de travail selon laquelle il vaudrait la peine d'explorer des approches différentes à la formation de transition présente une occasion unique de penser au stage en conjonction avec une autre approche pour en examiner clairement la valeur ou les limites.

199. La période menant à la mise en œuvre offrira des occasions répétées d'ajuster et de corriger les problèmes, mais le groupe de travail est convaincu que son approche globale, telle qu'elle est décrite dans le présent rapport, satisfait aux objectifs de la formation de transition, présente une opportunité équitable et justifiable à tous les candidats à l'accès à la profession et ajoute, au lieu de l'amoindrir, à l'expérience des avocats de l'Ontario (stage) et des autres juridictions qui ont instauré un programme de pratique du droit. Plus particulièrement, son approche met l'accent sur l'obligation du Barreau de tenir compte des compétences d'entrée dans le cadre de son processus d'accès à la profession. Simultanément, en formulant ses recommandations dans le cadre d'un projet pilote, elle indique que le groupe de travail comprend le besoin de procéder avec prudence et d'évaluer les deux volets du programme en fonction des exigences en matière de compétences.

RAPPORT MINORITAIRE

S'OUVRIR AU CHANGEMENT DU PROCESSUS D'ACCÈS À LA PROFESSION : POINT DE VUE MINORITAIRE

INTRODUCTION

200. Il y a 40 ans, un comité du Barreau présidé par Bert MacKinnon c.r. (qui devint plus tard juge en chef adjoint de l'Ontario) et composé de nombreuses autres figures de proue du Barreau⁵¹ a recommandé l'abolition du stage. À cette époque, comme aujourd'hui, la profession a fait face à une grosse augmentation du nombre de personnes qualifiées qui cherchaient l'accès à la profession pour exercer le droit en Ontario. La recommandation n'a pas eu de suite en raison des objections formulées par une profession réfractaire au changement. Au cours des 40 ans qui se sont écoulés depuis la publication du Rapport MacKinnon, le besoin de changement est devenu encore plus criant. Conserver le stage comme une condition d'accès à la profession n'est pas justifiable. Le rapport de la majorité du Groupe de travail sur le stage (la « majorité ») reconnaît cet état de choses en proposant une autre voie à l'accès à la profession. Nous convenons qu'il faut mettre en place un nouveau processus d'accès à la profession, mais nous ne croyons pas qu'il faut conserver le stage.
201. Comme nous le décrirons plus loin, un programme de formation de transition doit se justifier en étant efficace et directement lié à l'assurance que les avocats nouvellement reçus possèdent les compétences de fond pour être avocats. Devenir avocat en Ontario devrait être une démarche équitable et ouverte à toutes les personnes qui possèdent la formation appropriée. Le stage ne satisfait pas à ces objectifs et nous ne devrions pas le conserver ou légitimer son existence continue en créant une nouvelle voie inéquitable d'accès à la profession. Tout en étant décrit comme un projet pilote de cinq ans, le

⁵¹ Le comité était composé de l'hon. juge J.D. Arnup, W.Z. Estey, Esq., c.r., l'hon. juge Patrick Galligan, M^e G. Glover, fils, M^e W. Gibson Gray, c.r., Prof. D. Hefferon, M^e G.F. Henderson, c.r., M^e Kenneth Jarvis, c.r., D^r Roby Kidd, M^e Donald H.L. Lamont, c.r., M^e James C. MacDonald, M^e Dean R.S. Mackay, c.r., M^e G. Arthur Martin, c.r., Prof. D. Mendes da Costa, c.r., M^e Brian Pape, M^e T. Platana, M^e R.J. Roberts, c.r., M^e S.L. Robins, c.r., M^e N. MacL. Rogers, c.r., M^e A.R.A. Scace, Doyen D. Soberman et M^e Stuart D. Thom, c.r.

Programme de pratique du droit (le « PPD ») proposé par la majorité imposera une nouvelle et lourde exigence d'accès à la profession qui ne fera pas grand-chose pour rehausser la compétence des avocats nouvellement reçus en Ontario, tout en érigeant une autre barrière à l'accès à la profession.

202. Nous proposons plutôt que le stage soit aboli et que tous les candidats à l'accès à la profession soient obligés de s'inscrire à un programme de transition préadmission d'une durée de deux à trois mois qui comprendra une formation en ligne et des examens pour évaluer les compétences de fond de l'avocat, y compris les questions de connaissances et de compétences juridiques, d'affaires et de professionnalisme et de déontologie. La plupart des nouveaux avocats exercent dans le cadre d'un emploi qui offre de la supervision, du mentorat et de la formation par des avocats d'expérience. Aux avocats nouvellement reçus qui décident d'exercer seuls, nous proposons une supervision rigoureuse par le Barreau pendant les premières années d'exercice par le biais, entre autres, de mentorat, de supervision et d'inspections. Les ressources du Barreau seront ainsi dirigées vers la protection du public contre les avocats inexpérimentés et incompetents, et faciliteront aussi l'accès à la justice en permettant l'accès à la profession à un plus grand nombre d'avocats. Des économies seraient également possibles en ayant moins d'avocats affectés au processus de discipline.
203. Nous sommes très conscients que notre avis n'est pas l'avis prédominant exprimé par les participants aux consultations du Groupe de travail sur le stage. Toutefois, l'idée que notre recommandation soulève une opposition forte et nul doute émotive (comme elle l'a été en 1972) n'est pas une raison pour nous abstenir de la formuler. À titre de conseillers du Barreau, nous devons aborder les problèmes auxquels nous sommes confrontés sur fond de principes respectant nos objectifs statutaires afin d'assurer la compétence professionnelle de ceux qui fournissent des services juridiques, et ce faisant, tenir compte notamment de notre devoir de faciliter l'accès à la justice, de protéger l'intérêt public, d'agir de manière opportune, ouverte et efficiente, et de veiller à ce que nos

normes d'apprentissage et de compétence soient proportionnelles à l'importance de nos objectifs réglementaires⁵².

204. La majorité reconnaît les limites du stage, notant que « de ce que réalise l'expérience de stage idéale est une construction théorique qui ne correspond pas à la réalité du profil actuel des stages.⁵³ » En effet, la majorité semble accepter qu'aucune base objective ne valide le stage. À la lumière de cette opinion, il est difficile de justifier sa proposition de ne pas avoir une, mais bien deux formations de transition, la première (le stage) ne pouvant pas être justifiée et la deuxième (le PPD) créant une nouvelle approche inéquitable et tout aussi imparfaite. Comme nous le décrivons ci-après, l'abolition du stage et l'instauration d'une seule voie d'accès à la profession ouverte à tous est équitable et favorise l'accès à la justice. L'accent sera mis sur l'évaluation des compétences de base de manière proportionnelle, et fournira une voie plus équitable d'accès à la profession à toutes les personnes qualifiées, y compris de nombreux avocats susceptibles de servir de nouvelles communautés de Canadiens, dans différentes langues, en étant davantage sensibilisés à leur culture et en offrant des services à plusieurs qui ne chercheraient jamais autrement à obtenir des conseils juridiques dont ils ont grand besoin.
205. Nous avons remarqué que de bien des manières nous ne sommes pas très loin de la majorité. Nous sommes d'accord que le statu quo ne peut pas continuer et qu'il faut créer un nouveau processus d'accès à la profession. D'ailleurs, en retirant l'élément du stage coopératif du PPD, nos propositions sont alors similaires, sauf que la majorité propose de laisser le stage en place pendant au moins la durée du projet pilote.

POINT DE DÉPART – LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DU BARREAU

206. Notre point de départ est d'approcher la problématique du stage d'une manière compatible avec nos objectifs statutaires, soit de protéger l'intérêt du public, de maintenir et de favoriser la cause de la justice et la primauté du droit, de faciliter l'accès

⁵² *Loi sur le Barreau*, L.R.O. 1990, c. L.8, par. 4.1 et 4.2.

⁵³ Rapport majoritaire, par. 65

à la justice de la population de l'Ontario et d'agir de manière opportune, ouverte et efficiente⁵⁴. Selon nous, l'accent et l'objectif du processus d'accès à la profession doivent être mis sur le meilleur moyen de garantir que chaque candidat possède les compétences de fond pour assurer la protection du public en matière des principes de justice, d'équité et d'accès à la justice.

207. Le Rapport de consultation de décembre 2011 du Groupe de travail sur le stage a défini les cinq objectifs suivants d'une formation de transition :

1. Application d'aptitudes précises en matière de cas concrets et de résolution de problèmes au moyen d'un apprentissage contextuel et expérientiel.
2. Examen de questions de gestion de cabinet et notamment des aspects commerciaux du cabinet juridique.
3. Application de principes déontologiques et professionnels dans les contextes professionnels, pratiques et opérationnels.
4. Passage graduel du statut d'étudiant à celui d'avocat en exercice.
5. Introduction au mentorat systémique⁵⁵.

208. Le rapport de consultation invoquait aussi deux principes :

1. Avec au moins les cinq objectifs précités, la formation de transition vise un *objectif* réglementaire valable.
2. Pour constituer une *exigence* réglementaire valable, la formation de transition doit se caractériser par une conception, une mise en œuvre et des outils de mesure transparents, objectifs, impartiaux et justes⁵⁶.

209. À notre avis, comme nous l'expliquons ci-dessous, mesuré à ces cinq objectifs et ces deux principes, non seulement le stage ne peut-il être qualifié de formation de transition qui sert une fin réglementaire valable, mais encore manque-t-il de transparence, d'objectivité, d'impartialité et d'équité. Le Barreau ne peut affirmer au candidat, à la profession ou au public que le stage constitue une expérience positive et qu'il protège le public, ou qu'il est objectif, impartial et équitable.

⁵⁴ *Loi sur le Barreau*, L.R.O. 1990, c. L.8, par. 4.1 et 4.2.

⁵⁵ Rapport de consultation, p. 6.

⁵⁶ Rapport de consultation, p. 7.

210. Nous croyons que pour bien nous acquitter de notre tâche envers la profession et le public, nous devons résoudre la crise du stage maintenant, et la régler d'une manière qui favorise l'équité, l'égalité, l'accès à la profession et l'accès à la justice sans sacrifier la compétence.

LE STAGE AUJOURD'HUI

211. Nous croyons que le stage tel qu'il existe aujourd'hui est pratiquement injustifiable du point de vue réglementaire. Le Barreau a confié la formation de transition à la profession sans exiger de contrôle concret ou d'évaluation. La profession quant à elle n'a pu fournir suffisamment de stages pour satisfaire à la demande, principalement pour des raisons économiques. Le Barreau a déjà tenté d'imposer des normes plus rigoureuses. La profession a offert une grande résistance et, paradoxalement, les efforts du Barreau ont mené à une réduction du nombre de postes disponibles. Le « pacte » de stage original entre l'organisme de réglementation et la profession est en effet rompu depuis quelque temps.
212. Il vaut la peine de réitérer les nombreuses préoccupations que produit le stage aujourd'hui.

a) Le stage ne reflète pas la profession dans son ensemble

213. À une certaine époque, quand l'exercice de la profession était plus uniforme en Ontario, la profession entière se partageait l'obligation professionnelle du stage, quelle que fût la taille du cabinet ou la nature de la pratique. Aujourd'hui au contraire, la vaste majorité des stages s'effectuent dans un gouvernement et dans des cabinets de moyenne et de grande taille, et chacun prépare un programme adapté à la nature de ses activités. La plupart d'entre eux s'efforcent de donner aux étudiants une bonne expérience de travail dans leur milieu respectif, des milieux qui, de toute manière, s'autoréglementent, car le processus de formation et de supervision se perpétue longtemps après la fin du stage. Les petits cabinets offrent relativement peu de stages. Certains champs de pratique, comme

le droit pénal, le droit de la famille, le droit immobilier, sont beaucoup sous-représentés dans le stage. L'expérience d'un stage dans un gouvernement et des cabinets de moyenne et grande taille prépare peu, le cas échéant, les étudiants aux défis des petits cabinets ou de la pratique individuelle, où travaillent 50 pour cent des avocats en pratique privée⁵⁷. De plus, selon l'expérience du Barreau, un nombre disproportionné d'avocats qui ont des problèmes exercent dans ces milieux.

b) La nature de l'expérience du stage

214. La majorité décrit la supervision actuelle que le Barreau accorde au stage comme « une politique de non-intervention »⁵⁸. Bien que le Barreau établisse des attentes, il ne vérifie pas que le stage y satisfait. Le rapport de la majorité note que le stage « doit être évalué en fonction des besoins de la pratique du droit au XXI^e siècle »⁵⁹, mais note que le Barreau n'a établi aucune norme rigoureuse, ni n'a « établi de critères pour mesurer le processus selon des preuves tangibles pour démontrer que les stages étoffent réellement les compétences de chaque avocat ou qu'ils se traduisent par une profession juridique plus compétente qu'en leur absence⁶⁰... » En d'autres mots, il est impossible de dire que le stage est nécessaire aujourd'hui pour assurer que les avocats nouvellement reçus soient compétents et professionnels. Comme le citait le rapport de consultation, le stage « est *préssumé* contribuer à l'acquisition des compétences que doit posséder tout nouveau membre de la profession d'avocat⁶¹. » Le Rapport de la majorité dégage une longue liste de « problèmes que connaissent les stages » et « admet que le stage peut avoir des limites »⁶². Il note que bien que certains rapports soulignaient ce que « les bonnes expériences de stage » peuvent apporter ... « peu de places de stages peuvent réaliser *tous* ces facteurs, ou même essayer de le faire⁶³ », et conclut que le stage doit comporter de meilleures formes d'assurance de qualité.

⁵⁷ Rapport majoritaire, par. 66g).

⁵⁸ Rapport majoritaire, par. 99.

⁵⁹ Rapport majoritaire, par. 65.

⁶⁰ Rapport majoritaire, par. 99.

⁶¹ Rapport de consultation, p. 5.

⁶² Rapport majoritaire, par. 66-68.

⁶³ Rapport majoritaire, par. 64.

215. L'expérience du stage varie beaucoup. Certains étudiants ont un large éventail d'expériences, d'autres ne font que des recherches (stagiaires au tribunal, par exemple), certains n'auront qu'une perspective limitée sur un domaine précis du droit ou de l'exercice du droit, tandis que d'autres encore (non cités par la majorité) exécutent principalement des tâches subalternes et routinières et n'acquièrent que peu d'expérience professionnelle utile. Nous ne désirons pas minimiser les très bonnes expériences de stage de nombreux étudiants, mais comme le stage est essentiellement non réglementé par le Barreau, si celui d'un étudiant s'avère une expérience réussie et significative, c'est presque dû au hasard. Il n'est donc pas étonnant qu'un article récent du Toronto Life le décrive comme « un rodéo de stages, où l'admission est arbitraire et dont personne ne peut dire la valeur⁶⁴. »

c) Le stage et la réglementation

216. Pendant ses délibérations, le groupe de travail a qualifié le stage de « vache sacrée », pour indiquer que la profession l'avait imprégné de qualités presque mystiques. La plupart des exposés des avocats du secteur privé étaient en faveur de la rétention du stage. Toutefois, de tels points de vue n'ont pas été exprimés en réponse à la question de savoir si le stage satisfaisait à des objectifs précis du processus d'accès à la profession. D'ailleurs, plusieurs de ceux qui sont en faveur du stage ont été influencés par leur propre expérience du stage ou par la nature et la qualité de la formation offerte par les grands cabinets de Bay Street. D'autres s'inquiètent que l'abolition entraînera le déclin des normes ou ouvrira la porte à des avocats non qualifiés.

217. Comme le note le Rapport de la majorité, même si la majorité des personnes consultées sont prêtes à considérer des options, elles ont aussi « admis que des changements étaient nécessaires pour assurer aux candidats l'équité et la cohérence du processus et pour renforcer la place du stage pour l'acquisition des compétences d'entrée dans la profession⁶⁵. » Au cours de son expérience, le Barreau a toutefois découvert que cela réduirait le nombre de stages disponibles parce que certains praticiens ne sont pas prêts à

⁶⁴ Christopher R. Graham, « No Room at the Firm », Toronto Life, septembre 2012, p. 40.

⁶⁵ Rapport majoritaire, par. 12.

satisfaire aux exigences du Barreau. C'est là une triste réalité que les avocats du secteur privé n'ont pas reconnue dans leurs présentations au groupe de travail.

218. Par ailleurs, nous avons aussi entendu certains avocats dire que le stage dans un cabinet de plus grande taille ou dans un bureau du gouvernement faisait peu ou rien pour les préparer à exercer seuls ou dans un domaine de droit différent de celui auquel ils ont été exposés pendant leur stage. Nous avons aussi reçu des présentations fascinantes en faveur de l'abolition du stage⁶⁶. En recommandant que « le stage ne soit plus désormais une exigence de l'accès à la profession d'avocat », la Société des plaideurs a déclaré :

[TRADUCTION]

Le système actuel crée un problème encore plus grave que le manque de stages indiqué tant dans le rapport de consultation que dans les études antérieures commandées par le Barreau. Ce problème plus grave concerne les nombreux stagiaires qui ne reçoivent aucune formation pertinente et constructive pendant leur stage. Le résultat net est que, bien que le Barreau insiste pour dire que la formation pratique constitue une condition préalable à l'accès à la profession, en vertu du système de stage actuel, le Barreau n'a aucun mécanisme ou contrôle en place pour déterminer si les stagiaires reçoivent la formation requise conformément à des normes acceptables et sont capables d'appliquer les compétences pratiques requises d'un praticien⁶⁷.

d) Le stage évalué à la lumière des « objectifs » de la formation de transition

219. Selon nous (et implicitement selon la majorité), on ne peut pas dire que le stage « contribue de façon démontrable et significative à former des avocats compétents et intègres (...) dès qu'ils commencent à exercer le droit⁶⁸. » En effet, en ce qui concerne nos collègues, on ne peut pas dire que le stage soit nécessaire pour satisfaire aux cinq objectifs de la formation de transition définis dans le Rapport de la majorité. Analysons chacun :

⁶⁶ Dans leurs présentations, les organismes suivants ont approuvé l'abolition du stage et la mise en place d'un cours de formation pratique pour tous les candidats : ARCH Disability Law Centre, l'Association des avocats noirs du Canada, Federation of Asian Canadian Lawyers, le Bureau du commissaire à l'équité et la Société des plaideurs. Voir aussi la présentation d'African Canadian Legal Clinic qui a fait valoir que l'option à l'effort concerté du Barreau d'assurer des stages à tous les candidats, devrait être d'abolir le stage en faveur d'un cours de formation pratique pour tous les candidats.

⁶⁷ Présentations au Groupe de travail du Barreau sur le stage. La Société des plaideurs p. 6.

<http://www.lsuc.on.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=2147487582>

⁶⁸ Rapport de consultation, p. 6.

1. Application d'aptitudes précises en matière de cas concrets et de résolution de problèmes au moyen d'un apprentissage contextuel et expérientiel.

220. Compte tenu de la grande diversité des stages, il est impossible de dire dans quelle mesure le stage a permis la réalisation de cet objectif. Il est d'ailleurs possible d'atteindre cet objectif de diverses façons sans stage. De nombreux étudiants en droit passent du temps dans des cliniques d'aide juridique ou suivent des apprentissages expérientiels qui leur offrent ces occasions⁶⁹. D'autres ont acquis de l'expérience en exerçant ailleurs (les avocats formés à l'étranger) ou plus simplement pendant leurs emplois antérieurs. Les emplois d'été dans les cabinets d'avocats fournissent aussi cette formation expérientielle.
221. En présumant que cet objectif peut être mieux défini et évalué, combien de temps, s'il en est, faut-il pour acquérir cet aspect de l'apprentissage expérientiel dans le cadre d'une exigence de « formation de transition » ? Faut-il dix mois, un mois ou simplement une évaluation des habiletés pour être reçu ? Dans quelle mesure les stagiaires acquièrent de l'expérience (bonne ou mauvaise) par « l'application d'aptitudes précises en matière de cas concrets et de résolution de problèmes » reste inconnue. La recommandation de la majorité de créer un PPD confirme que ce groupe considère lui aussi cet objectif comme réalisable sans stage.

2. Examen de questions de gestion de cabinet et notamment des aspects commerciaux du cabinet juridique.

222. Les mêmes commentaires en 1. ci-haut s'appliquent à cet objectif. Dans de nombreux cabinets, petits et grands, les étudiants sont souvent relégués loin des aspects commerciaux de la pratique, telle la façon d'obtenir des honoraires provisionnels, de présenter des factures, de traiter les comptes en fiducie et d'autres aspects essentiels du service au client qui deviennent la monnaie courante de la gestion d'un cabinet juridique

⁶⁹ Notamment, l'école de droit d'Osgoode Hall vient de devenir la première école de droit du Canada à ajouter une exigence de formation expérientielle à son cursus (annoncé le 13 septembre 2012). Il est raisonnable de s'attendre à ce que d'autres écoles suivent cette initiative.

conventionnel. Qui plus est, les stagiaires œuvrant dans les organismes gouvernementaux risquent de ne pas être exposés du tout aux questions relatives à la gestion de la pratique.

3. *Application de principes déontologiques et professionnels dans les contextes professionnels, pratiques et opérationnels.*

223. Les mêmes commentaires en 1. et 2. ci-haut s'appliquent à cet objectif. Il existe de toute évidence de nombreux moyens de s'exposer aux valeurs de la profession. Qu'y a-t-il dans un stage de dix mois qui nous démontre que son objectif a été atteint ?

4. *Passage graduel du statut d'étudiant à celui d'avocat en exercice*

224. Bien qu'il soit indubitablement un objectif valable de la formation de transition, il est facile d'exagérer son importance pour justifier un stage. Comme le soulignait le Rapport MacKinnon il y a 40 ans, les étudiants qui reçoivent leur diplôme de l'école de droit ont de nombreuses années d'université derrière eux. De fait, ils en ont plus que les avocats nouvellement reçus de l'Angleterre ou de l'Australie, les deux territoires qui continuent de diverses manières à obliger ses avocats nouvellement reçus à suivre une longue formation de transition⁷⁰. Aujourd'hui, la plupart des personnes en quête de stages ont au moins sept ans de formation postsecondaire et leur âge se situe dans la mi-vingtaine. Plusieurs ont encore plus d'années d'études et sont plus vieux. Plusieurs ont passé du temps (voire plusieurs années) sur le marché du travail, comme professionnel ou autre. Un nombre important d'étudiants en droit travaillent dans des cliniques d'aide juridique à l'école de droit ou passent leur été à travailler dans des cabinets d'avocats ou d'autres milieux professionnels. À notre avis, il n'est pas raisonnable de justifier un stage en se basant sur l'idée que le stage sert à « faire passer » les gens d'étudiants à praticiens.

⁷⁰ Rapport majoritaire, par. 50b) et c).

5. *Introduction au mentorat systématique*

225. Le stage expose certainement de nombreux étudiants aux praticiens d'expérience qui deviennent des modèles de rôle et dans certains cas dispensent un mentorat pratique. Ces relations sont importantes au nouvel avocat; dans certains cas, elles sont essentielles à son développement. Malheureusement, il n'existe aucun moyen d'assurer que tous les étudiants sont conseillés de manière appropriée pendant le stage : c.-à-d. que le processus assure un mentorat « systématique ». Notre propre expérience et celle des nouveaux avocats nous indiquent que pendant les stages, la nature des tâches à effectuer, l'accès aux praticiens principaux et l'interaction avec ceux-ci et l'exposition à de vrais clients et à leurs problèmes varient énormément.
226. Heureusement, toutefois, le stage n'est pas la seule occasion qu'ont les avocats nouvellement reçus de recevoir du mentorat. Ceux qui exercent comme employés ou en association avec d'autres recevront en général du mentorat au besoin. De nombreux cabinets et bureaux gouvernementaux ont leurs propres structures pour assurer la supervision et le mentorat. Là encore, ce sont ceux qui continuent à exercer dans des milieux où il n'y a pas de mentor ou d'accès à ceux-ci qui doivent nous préoccuper. Le stage ne traite pas de ce risque au public après l'entrée dans la profession.

e) **Les chiffres et la soi-disant « crise de stage »**

227. Le Barreau a en ce moment une condition d'accès à la profession obligatoire qui ne peut être remplie par des centaines de candidats chaque année parce que les conditions ne relèvent pas de la volonté du Barreau et des candidats. La majorité cite dans son rapport que « le défaut de rendre accessible un élément essentiel du régime réglementaire d'accès à la profession n'est pas justifié et compromet le maintien de l'obligation du stage, du moins comme moyen unique de formation de transition ⁷¹. »

⁷¹ Rapport majoritaire, par. 97.

228. Même si nous sommes d'accord avec l'observation de la majorité que le Barreau n'est pas obligé de trouver un emploi à chaque avocat⁷², il est par contre obligé de faire en sorte que chaque candidat qualifié ait une occasion égale et juste d'aller jusqu'au bout du processus d'accès à la profession. L'obstacle à l'accès posé par le stage contrevient à cette obligation. Avec si peu de postes disponibles, l'impossibilité de trouver un stage n'a rien à voir avec la capacité d'une personne d'obtenir un diplôme de l'école de droit, de passer les examens d'admission ou de démontrer qu'elle satisfait par ailleurs à toutes les normes professionnelles du Barreau pour être admise à la profession.

f) Questions d'équité

229. Comme mentionné dans le rapport de consultation, un nombre disproportionné de personnes incapables de trouver des stages se retrouvent parmi les groupes qui revendiquent l'égalité, des personnes plus susceptibles de devenir des praticiens exerçant seuls ou des praticiens travaillant dans de petits cabinets où l'accès à la justice est plus susceptible d'être satisfait⁷³.

230. Le Barreau consacre beaucoup d'efforts à corriger les problèmes d'équité. Malheureusement, la principale préoccupation reste celle de l'impact du « rodéo des stages » sur les groupes revendiquant l'égalité. Ce n'est pas par accident que l'Association des avocats noirs du Canada, pour citer un exemple, est en faveur de l'abolition du stage. À cet égard, le Rapport de la majorité souligne :

Beaucoup de mémoires provenant de groupes en quête d'égalité ont conclu qu'étant donné les problèmes entourant les stages pour les groupes en quête d'égalité, toute proposition de voies parallèles qui maintient l'option du stage serait douteuse pour plusieurs raisons, notamment la possibilité de créer deux classes d'avocats de sorte que le groupe de ceux qui ont fait un stage jouirait d'une préférence, le problème d'imposer une autre dette à ceux qui portent déjà le fardeau des dépenses de l'école de droit et la croyance que le fait d'offrir une voie parallèle au stage permettrait à la profession de camoufler le traitement inégal des groupes en quête d'égalité⁷⁴.

⁷² Rapport majoritaire, par. 98.

⁷³ Rapport de consultation, p. 11.

⁷⁴ Rapport majoritaire, par. 85.

231. Le Rapport de la majorité précise aussi :

Bon nombre de mémoires ont émis l'idée que les candidats des groupes en quête d'égalité se heurtent à des obstacles déraisonnables et que les candidats formés à l'étranger qui sont obligés de faire un stage pourraient être particulièrement touchés. Dans la mesure où le recrutement est fondé sur des considérations autres que la compétence, l'organisme de réglementation doit se préoccuper de l'équité du processus⁷⁵.

232. La réaction de la majorité aux préoccupations relatives au traitement possiblement inégal de ceux qui suivent un PPD est que même s'il s'agit d'un problème qui méritera une « attention spéciale » du Barreau, il est inexact de suggérer qu'il serait un « nouveau problème » causé strictement par l'introduction d'un PPD. Il suggère que le projet pilote « constituer une occasion d'affronter directement ce genre d'opinions et de stéréotypes⁷⁶. » Nous croyons que la majorité minimise les problèmes d'équité qui existent déjà avec les stages, de même que les effets potentiellement discriminatoires d'un système d'accès à la profession à deux vitesses. Cette question est traitée plus en profondeur ci-après.

NOTRE PROPOSITION

233. Tôt après le début de nos travaux, nous avons convenu avec la majorité qu'il est désirable d'avoir une certaine forme de formation de transition. Toutefois, une telle formation doit être directement pertinente au rôle du Barreau d'assurer la compétence des avocats nouvellement reçus et ne doit pas constituer un obstacle déraisonnable ou injustifié à l'obtention du permis d'exercer. De plus, toute exigence doit être justifiable par rapport au mandat du Barreau de diriger la profession d'une manière qui favorise l'accès à la justice, est équitable, est proportionnelle et protège le public.

234. Cela signifie que nous devrions examiner le processus d'accès à la profession en vue d'en dégager ce qu'il faut pour garantir les compétences de base et réaliser les objectifs de la formation de transition d'une manière juste, équitable, accessible et uniforme. Nous croyons qu'il est possible d'y arriver par l'intermédiaire d'un programme de transition

⁷⁵ Rapport majoritaire, par. 96e).

⁷⁶ Rapport majoritaire, par. 86.

préadmission composé de modules d'apprentissage et se terminant par des évaluations basées sur des normes objectives et mesurables, mettant l'accent sur les connaissances juridiques de fond, et les questions commerciales, professionnelles et déontologiques. La durée du programme dépendra des détails qui seront réglés pendant la mise en œuvre, mais nous envisageons une durée de deux à trois mois. Nous constatons que la majorité envisage un PPD d'une durée maximale de quatre mois à défaut d'un stage coopératif, ce qui suggère qu'à tout le moins à cet égard, nos idées se rejoignent.

235. À l'heure actuelle, les futurs titulaires de permis doivent suivre un cours de formation en ligne de 30 heures traitant de responsabilité professionnelle, de déontologie et de gestion de pratique composé de quatre modules, lequel cours peut être suivi n'importe quand pendant la durée du stage, et doivent passer l'examen d'avocat plaidant et l'examen de procureur. Les modules et les examens en ligne portent sur les compétences juridiques de fond. Nous ne voyons pas pourquoi il ne serait pas possible de développer l'apprentissage et les examens en ligne, et de déterminer si les candidats peuvent aussi appliquer leurs habiletés juridiques à des paramètres pratiques dans divers contextes ou situations factuels (objectif n° 1, ci-haut), et de fournir d'autres modules d'apprentissage et d'autres examens sur la gestion de la pratique, le côté commercial du droit et la déontologie (objectifs n° 2 et n° 3). Le Barreau a de nombreux exemples de programmes d'admission et d'évaluation fondés sur des méthodologies de conception de matériel pédagogique. Nous croyons qu'il serait facile d'adapter et de réviser ces programmes et de les mettre en ligne pour réaliser les objectifs pertinents recherchés⁷⁷. Cela n'épuiserait pas les ressources et l'augmentation de coûts serait compensée par des frais relativement modestes. Il en coûterait certainement moins que la création et la supervision d'un PPD. Le programme serait avantageux tant pour le Barreau que pour les futurs titulaires de permis d'exercer, parmi lesquels plusieurs ont contracté de lourdes dettes pour étudier à l'école de droit. De plus, le programme est juste, équitable et transparent, car tous les étudiants sont évalués selon des critères objectifs.

⁷⁷ Par exemple, le cours sur les compétences et la responsabilité professionnelle, qui a fait partie du processus d'accès à la profession de 2006 à 2009, durait cinq semaines et offrait des situations simulées et d'autres documents d'apprentissage pratique.

236. Au moins trois des cinq objectifs de la formation de transition énoncés dans le Rapport de la majorité seraient ainsi réalisés et c'est là plus que ce qu'on peut dire pour la conservation du stage. Comme nous l'avons dit, les quatrième et cinquième « objectifs » de « passage » et de « mentorat systématique » sont de pertinence douteuse étant donné la maturité des futurs titulaires de permis et le fait que le « mentorat systématique » (comme le « passage ») ne s'effectue pas nécessairement pendant le stage. Par contre, le mentorat peut et doit se réaliser dans la pratique, comme nous en traitons ci-dessous à « Après l'entrée dans la profession ».
237. Notre proposition suppose que s'appliquent à tous les candidats des normes objectives pour déterminer s'ils possèdent les compétences juridiques et les connaissances des affaires et de la déontologie indispensables à l'exercice de la profession. L'accès à la profession ne dépend plus du fait qu'une personne a obtenu un stage ou, sinon, a pu se payer (cher) un PPD assez long et ensuite travailler, sans salaire, dans le cadre d'un programme de stage coopératif (lequel peut obliger le candidat à un déménagement temporaire dispendieux) dont la valeur est nulle ou limitée. En permettant à un plus grand nombre de personnes de passer les examens d'admission sans obstacles déraisonnables, un plus grand nombre d'avocats deviendront titulaires, facilitant ainsi l'accès à la justice. Avec le temps, l'efficacité du programme pourra être mesurée et évaluée.
238. Comme le rapport de consultation le mentionnait (et nous sommes d'accord), « Pour constituer une *exigence* réglementaire valable, la formation de transition doit se caractériser par une conception, une mise en œuvre et des outils de mesure transparents, objectifs, impartiaux et justes⁷⁸. » Notre proposition satisfait à ces critères.

APRÈS L'ENTRÉE DANS LA PROFESSION : MENTORAT ET SUPERVISION DURANT LES PREMIÈRES ANNÉES D'EXERCICE

239. Une des grandes préoccupations exprimées sur la question de l'abolition du stage est que l'abolition élimine l'obligation des candidats au processus d'accès à la profession d'exercer sous supervision. Bien que plusieurs autres territoires (comme les 50 États

⁷⁸ Rapport de consultation, page 7.

américains) n'y soient pas assujettis, plusieurs membres de la profession sont d'avis que cette obligation semble être nécessaire en Ontario pour protéger le public.

240. Tel que souligné ci-haut, on ne peut pas dire que le stage soit nécessaire aujourd'hui. Au mieux, il prépare le candidat à exercer dans le milieu de travail où il fait son stage. En conséquence, le stage fait bien peu pour assurer la protection du public vis-à-vis ceux qui décident d'exercer en pratique privée à l'extérieur de ces milieux, souvent dans de petits cabinets ou des cabinets individuels où le risque au public est plus grand et la supervision et le mentorat pas nécessairement présents.
241. Nous croyons que les avocats nouvellement reçus doivent être assujettis à une certaine forme de mentorat ou de supervision pendant leurs premières années, et ceci peut être accompli de bien des façons et plusieurs d'entre elles avec les outils réglementaires déjà utilisés par le Barreau. Voilà pourquoi nous recommandons dans notre proposition que le Barreau requière que les avocats nouvellement reçus qui ont l'intention d'œuvrer en pratique privée déposent au Barreau des plans d'exercice qui préciseront s'ils ont l'intention d'exercer seuls ou en association avec d'autres avocats. Ceux qui désirent travailler seuls ou en petits cabinets devront soit nommer un mentor qui satisfera aux critères du Barreau, qui jouera un rôle continu pour appuyer le travail du mentoré pendant un moment, soit devront se soumettre à de fréquentes révisions de leur pratique au cours des premières années d'exercice. Le Barreau pourrait aussi envisager d'instituer à l'intention de ces praticiens de plus grandes exigences de perfectionnement professionnel, par exemple un programme de FPC (formation professionnelle continue) obligatoire portant sur la gestion d'un cabinet d'avocats, y compris les activités pratiques de la comptabilité d'un cabinet et les politiques en matière d'honoraires provisionnels et d'autres principaux domaines de risque. Ce programme est parfaitement réalisable avec les capacités actuelles du Barreau⁷⁹.
242. Nous gardons pour une discussion ultérieure les détails et les données de base d'une telle supervision (venant surtout du Service de perfectionnement professionnel), mais nous

⁷⁹ Par exemple, des 1 707 avocats nouvellement reçus en 2011, 340 sont entrés dans des cabinets de pratique privée de cinq avocats ou moins. De ceux-ci, seulement 121 exercent seuls.

constatons que notre proposition est compatible avec la priorité du Conseil d'améliorer le mentorat (un sujet très à la mode aujourd'hui) et que l'importance que nous accordons aux nouveaux praticiens exerçant seuls est directement liée à la protection du public en affectant les ressources là où elles sont nécessaires, ce qui peut permettre des économies en matière de discipline. Le Barreau devra organiser et gérer un système de mentorat à l'étendue de la province et les coûts de ce système devront être assumés par la profession. L'amélioration du mentorat est une priorité du présent Conseil et cette proposition est compatible avec cette priorité.

243. Notre proposition ne recommande pas le mentorat obligatoire. Il faudra étudier cette question et la débattre davantage. Qui plus est, il ne faut pas que l'avocat soit interdit d'exercice dans l'éventualité où aucun mentor ne peut être trouvé, car cette interdiction deviendrait alors un obstacle similaire à l'impossibilité de trouver un stage. Dans ces cas, le Barreau devra étudier en détail le plan de pratique de l'avocat récemment reçu et déterminer l'étendue de la pratique et l'ampleur de la supervision et du suivi plus rigoureux de cet avocat pendant les premières années. Par exemple, le Barreau pourrait envisager des révisions de pratique plus fréquentes du praticien pendant les deux ou trois premières années. Il pourrait aussi décider d'élargir son « Programme de mentorat juridique »⁸⁰ et d'offrir des mentors aux nouveaux avocats qui n'auront pas pu en trouver. De nombreuses associations et de nombreux autres organismes locaux tels que la Société des plaideurs ont des programmes de mentorat dont on peut étudier le modèle. Bien qu'il soit possible que certains coûts se rattachent à cette idée, ils sont compensés par l'avantage de permettre à un plus grand nombre d'avocats d'exercer, et celui de satisfaire au besoin d'accès à la justice, car une telle supervision réduirait le nombre de cas de discipline dispendieux, ce qui permettrait de réaliser des économies à ce chapitre.

CONSÉQUENCES D'ABOLIR LE STAGE EN FAVEUR D'UN EMPLOI APRÈS L'ASSERMENTATION

⁸⁰ <http://rc.lsuc.on.ca/jsp/mentorship/index.jsp>.

244. Une des inquiétudes les plus souvent exprimées pendant les discussions du groupe de travail est que le nombre de nouveaux emplois offerts par les cabinets de moyenne et grande taille aux diplômés de l'école de droit serait réduit, car ces cabinets seraient libérés de leur longue obligation de fournir des stages et pourraient désormais n'engager que le nombre d'avocats reçus dont ils ont réellement besoin.
245. Il y a plusieurs réponses à cet argument *in terrorem*. L'unique rôle du Barreau est de réglementer la profession dans l'intérêt public. Ce n'est pas notre rôle de tenter d'influencer le marché des nouveaux avocats. De bien des façons, la crise de stage actuelle vient du fait que le Barreau, en sa qualité d'organisme de réglementation, a lié un élément essentiel du processus d'accès à la profession aux forces du marché. Il est bon de couper ce lien, c'est au marché et à la profession, et non au Barreau, qu'il revient de créer les emplois qui satisferont à la demande des nouveaux avocats.
246. Sur le plan pratique, nous croyons toutefois qu'il y a d'autres réponses à cette inquiétude. La première est que les cabinets juridiques qui génèrent en ce moment le gros des stages auront toujours besoin d'attirer un bassin de nouveaux avocats dont le rendement est évalué pendant un moment avant qu'une décision d'embauche permanente ne soit prise. Les cabinets américains fonctionnent de cette façon. De nombreux cabinets ont leur propre programme de formation complexe qui existe indépendamment des exigences du Barreau. Ils remplaceront vraisemblablement les stages par des contrats d'emploi à court terme (disons douze mois) et continueront de former de nouveaux avocats pour satisfaire à leurs besoins.
247. Les gouvernements et autres institutions publiques qui fournissent maintenant des stages sont sans doute d'une opinion quelque peu différente; toutefois, nous ne voyons aucune raison pour laquelle ils ne pourraient pas eux aussi engager de nouveaux avocats sur une base contractuelle comme pour le stage avant de prendre une décision permanente. Même si certains stages disponibles maintenant ne sont pas remplacés par des postes après l'entrée dans la profession, pour les raisons exprimées ci-dessus, nous ne croyons pas que ce seul facteur milite contre l'abolition.

248. Nous ne croyons pas non plus que les services d'auxiliaires seront affectés par l'abolition des stages. Œuvrer comme greffier dans un tribunal est une longue tradition en Ontario, tout comme elle l'est aux États-Unis, où le stage n'existe pas. Il existe de nombreuses raisons de penser aux services d'auxiliaires, et plusieurs de ceux qui choisissent de devenir auxiliaires le font sans se préoccuper des retombées immédiates sur leur propre carrière. Nous croyons que de nombreux avocats récemment reçus continueront de trouver les services d'auxiliaires intéressants même sans le bénéfice de savoir que cette étape correspond à l'accomplissement d'un stage dans le processus d'accès à la profession.
249. Nous avons parlé d'un autre facteur qui devrait imprégner toute discussion sur les effets de l'abolition sur le marché après l'entrée dans la profession, soit l'accès à la justice. Actuellement, chaque année, des centaines de candidats qualifiés ne peuvent trouver de stage et pour cette raison ne peuvent pas entrer dans la profession et servir le public. L'abolition de la barrière du stage rendra ces candidats admissibles au permis d'exercice et leur permettra de lancer leur pratique. Ceci est compatible avec notre mandat d'agir dans l'intérêt du public ce qui comprend la promotion de l'accès à la justice.

PROBLÈMES DE MOBILITÉ

250. Fréquemment pendant nos délibérations et aussi dans le Rapport de la majorité, on a soulevé le spectre qu'advenant l'abolition du stage « l'Ontario pourrait se trouver en marge du système national de mobilité interjuridictionnelle qui permet aux avocats de pratiquer à leur guise entre les ressorts canadiens de common law en raison de leurs normes d'admission comparables⁸¹. »
251. Nous croyons cette inquiétude exagérée. Même si l'existence du stage dans toutes les provinces a formé la toile de fond des discussions des barreaux sur cette question, l'Accord de libre circulation nationale⁸² ne mentionne pas que le stage est une condition

⁸¹ Rapport majoritaire, par. 111.

⁸² http://www.flsc.ca/_documents/Accord-de-libre-circulation-nationale-2006.pdf

obligatoire. Il n'existe aucune condition obligatoire se rattachant à des stages obligatoires au Canada. Les accords de libre circulation peuvent être modifiés pour traiter avec des avocats qui en sont à leurs premières années d'exercice, ou d'autres provinces peuvent décider elles aussi d'abolir les stages. La crise des stages est un problème ontarien (où exercent près de 40 pour cent des avocats canadiens) et une solution fondée sur des principes donnant accès à la profession ne devrait pas être interdite en raison d'un problème qui affecte peu de personnes et qui est facilement résolu.

252. Inversement, un avantage en faveur de la libre circulation d'abolir le stage est la possibilité de conserver les bons avocats au Canada. Depuis au moins les 15 dernières années, de nombreux grands cabinets des États-Unis recrutent activement les étudiants qui ont des résultats exceptionnels dans les écoles de droit du Canada et les Canadiens qui ont étudié aux universités anglaises et américaines prestigieuses. Un des avantages concurrentiels des cabinets américains qui causent cet « exode des cerveaux » est que les étudiants deviennent immédiatement des avocats et ne sont pas encombrés d'un long processus d'accès à la profession. Notre proposition nivelle ce terrain de jeux.

NOS OBJECTIONS AU PROJET PILOTE PROPOSÉ

a) Période d'évaluation du stage de cinq ans

253. Le projet pilote proposé au Conseil est fondé sur le besoin de réaliser une évaluation objective tant du stage que du nouveau PPD. Au paragraphe 128 du Rapport de la majorité, à titre d'exemple, la majorité commente : « L'insuffisance de données empiriques constitue un des obstacles de taille à l'évaluation rigoureuse du bien-fondé des stages. » La majorité propose de permettre aux deux modèles de coexister pendant la période de cinq ans du projet pilote, dans l'espoir qu'à l'expiration de cette période chacun des modèles aura été évalué objectivement contre les objectifs du Barreau et que le Conseil aura alors suffisamment d'informations pour déterminer si l'un ou l'autre modèle devrait être retenu, avec ou sans modifications.

254. Même si nous convenons que des données additionnelles seraient utiles et que le manque de données est peut-être une bonne raison d'éviter de prendre des décisions difficiles, se cache dans ce raisonnement la reconnaissance tacite que le Barreau ne peut pas évaluer le stage objectivement, un processus qui constitue une constante de son processus d'accès à la profession depuis plus de 100 ans. Cet aveu est surprenant; s'il est vrai, on pourrait se demander ce qu'il se passe depuis toutes ces années à Osgoode Hall. Heureusement, nous croyons que ce n'est pas vrai. Le manque de preuves *statistiques* objectives démontrant l'efficacité du stage est attribuable à la profession elle-même, qui résiste fermement à toute tentative de définir des critères d'évaluation objectifs. De fait, une des principales déficiences du stage est que la profession a refusé de permettre qu'il soit évalué objectivement de manière scientifique. Toutefois, cela ne veut pas dire que ce n'est pas possible, en se fondant sur la longue expérience du Barreau, d'arriver à des conclusions raisonnables sur son efficacité à titre de formation de transition. Pour les raisons décrites plus haut, nous croyons que la preuve de l'inefficacité du stage est irréfutable et qu'il est inéquitable et discriminatoire.
255. Par ailleurs, la recommandation de la majorité que des mesures d'assurance qualité soient mises sur pied pour le stage semble n'être rien de plus qu'« une meilleure documentation à remplir⁸³. » Cela confirme qu'il y aura peu de changement au cours des cinq prochaines années, autre que, en nous fondant sur notre expérience, la possibilité que ces nouvelles exigences réduisent davantage le nombre de stages offerts par la profession. De plus, l'ajout proposé des « évaluations de compétences », tant pour les stagiaires que les étudiants du PPD, entraînera sans doute des coûts importants pour la mise sur pied d'un système d'examens. Il faudra également prévoir des dépenses importantes à long terme pour le gérer, probablement l'embauche d'un grand nombre d'avocats pour évaluer *subjectivement* les candidats, élevant ainsi le risque d'inconstance et d'injustice du processus.
256. En ce qui concerne nos collègues, il est selon nous inutile de prendre cinq autres années pour « étudier » le stage. Tel que souligné plus tôt dans le présent rapport, le premier grand rapport sur le stage recommandait l'abolition il y a plus de 40 ans. Depuis lors, le

⁸³ Rapport majoritaire, par. 127d).

Barreau a demandé à de nombreux groupes de travail de se pencher sur la question, y compris le présent groupe. Le temps ne joue pas en faveur du Barreau, la crise de stage est réelle et grandissante. Selon nous, l'heure est maintenant venue de faire des choix difficiles.

b) Accès à la profession à deux vitesses

257. Mis à part le fait qu'il est inutile de consacrer plus de temps à l'étude du stage, le projet pilote proposé contient à notre avis des vices plus fondamentaux. Le premier et le plus important est qu'une grande partie de notre processus d'accès à la profession aura maintenant deux groupes de candidats, au moins pendant cinq ans et peut-être beaucoup plus longtemps. Un groupe sera composé de candidats qui reçoivent un salaire important pendant leur stage, l'autre de candidats qui suivront d'abord un cours de quatre mois, suivi d'un programme coopératif de stage non rémunéré de quatre mois aussi. Le marché d'emploi après l'admission pourra déterminer quels candidats faisaient partie de quel groupe rien qu'en demandant « Avez-vous fait un stage ? »
258. À notre avis, il est inévitable que les diplômés du PPD soient stigmatisés par la profession sur la foi qu'ils sont les candidats qui n'ont pas pu se trouver de stage et qui sont donc par le fait même moins qualifiés. Nous avons entendu que les choses se passent ainsi en Australie. En d'autres mots, au moins pendant la durée du projet pilote et vraisemblablement plus longtemps (compte tenu du temps nécessaire à la transition si le Conseil choisit l'une des deux options à la fin de cette période) les avocats récemment reçus seront divisés en deux camps par la profession : ceux qui ont fait un stage et ceux qui n'en ont pas fait. La profession percevra les personnes du second groupe comme inférieur à ceux du premier.
259. La majorité semble reconnaître cette situation comme un risque, et admet que les « défis » auxquels seront confrontés les diplômés du PPD comprendront « ... le fait qu'ils devront assumer en partie les coûts du programme. Leurs emplois peuvent fort bien ne pas être rémunérés, ils devront déménager pour leur travail les membres de la profession soient réfractaires à l'idée que des candidats aient retenu cette avenue. »

(c'est nous qui soulignons)⁸⁴ La seule justification offerte pour créer ce traitement de toute évidence inégal est d'offrir d'autres possibilités aux candidats qui ne peuvent pas trouver de stage. Selon nous et avec respect, la proposition à deux vitesses de la majorité ne fera rien pour apaiser les inquiétudes des groupes revendiquant l'égalité sur la question de savoir si le stage est discriminatoire et, voire, s'il n'institutionnalise pas une autre forme de discrimination avec le PPD.

260. Le groupe de travail est d'accord à l'unanimité sur le fait qu'une formation de transition ne peut être une exigence réglementaire valable que si elle « ... se caractérise par une conception, une mise en œuvre et des outils de mesure transparents, objectifs, impartiaux et justes⁸⁵. » Selon nous, le programme pilote à deux vitesses échoue à ce test. Nous devons davantage à ceux qui ne peuvent pas trouver de stage en ce moment. Nous devons concevoir un système, même s'il n'est que temporaire ou expérimental, qui traitera tous les candidats équitablement et objectivement, et qui n'érigera pas de barrière ou d'empêchement artificiel à leurs perspectives à long terme comme membres de la profession.
261. Cette analyse change-t-elle si, à la fin de la durée du projet pilote, le Conseil choisit le PPD de la majorité comme unique modèle de formation de transition et abolit le stage ? Ce scénario est peu probable, car rien ne garantit que le PPD, dispensé par des établissements externes, puisse donner le cours et fournir des stages coopératifs à près de 2 000 candidats chaque année. Qui plus est, même si le Conseil empruntait cette voie, les diplômés du PPD devraient suivre ce programme un long moment pendant que d'autres feraient un stage. Selon nous, cette situation milite en faveur de la décision difficile d'abolir le stage maintenant et de rendre la transition vers la formation de transition (tel que discuté plus haut) aussi courte que possible.
262. Bien que le Rapport de la majorité ne le reflète pas, il a été suggéré que les effets préjudiciables liés au fait d'avoir des candidats issus d'un système à deux vitesses pendant la durée du projet pilote seraient éliminés par la création d'un PPD qui

⁸⁴ Rapport majoritaire par. 138.

⁸⁵ Rapport de consultation, p.7.

deviendrait un « étalon d'or ». Nous ne sommes pas du tout certains qu'un tel programme sera une norme d'une qualité telle qu'on pourra le justifier comme un élément essentiel ou nécessaire à la formation juridique. De fait, la majorité propose de sous-traiter le PPD à des éducateurs externes, cédant ainsi le contrôle du cours à un ou plusieurs tiers.

263. Nous doutons également que la profession considère qu'un stage coopératif non rémunéré de quatre mois géré par un fournisseur tiers est l'équivalent du processus actuel de stage organisé par les cabinets juridiques eux-mêmes. Peu importe la quantité d'efforts fournis par le Barreau et son fournisseur pour rendre le PPD rigoureux et exhaustif, la profession le considérera tout de même comme une solution de deuxième ordre pour des candidats de deuxième ordre qui n'ont pas pu se trouver de stage. *Nous ne croyons pas qu'une personne qui réussit notre processus d'accès à la profession devrait être considérée de deuxième ordre.*

c) Stage coopératif

264. En plus des aspects discriminatoires du projet pilote, nous avons plusieurs autres objections au PPD proposé, qui est beaucoup plus long que la formation de transition que nous estimons nécessaire. Une autre grande préoccupation est le stage coopératif.
265. Comme nous l'avons mentionné plus tôt dans le présent Rapport, les diplômés des écoles de droit du Canada ont maintenant plus de formation scolaire que leurs contreparties dans des pays comme l'Australie (où une forme de PPD existe depuis un bon moment déjà, laquelle comprend un stage coopératif dans certains territoires) et le Royaume-Uni. Nos candidats sont plus âgés et plus expérimentés que leurs contreparties des autres pays. Plusieurs d'entre eux ont suivi un ou plusieurs cours pratiques à l'école de droit, certains auront une expérience pratique de la gestion des dossiers en faisant du bénévolat dans les cliniques d'aide juridique des étudiants en droit.
266. Aussi admirable qu'il puisse paraître, nous doutons que le programme de stage coopératif soit réellement nécessaire ou utile compte tenu de sa courte durée et de la

haute probabilité de sa non-rémunération. Nous doutons également qu'un fournisseur tiers puisse procurer un nombre suffisant de stages dans le secteur privé, les cliniques ou bureaux d'aide juridique, ou que le Barreau appuie une telle initiative. Le Groupe de travail sur le stage n'a reçu aucune donnée ou indication qu'il est possible de trouver suffisamment de stages et trouve imprudent d'emprunter une telle voie sans cette assurance. Nous nous demandons de plus si un programme de quatre mois, vraisemblablement dans un domaine étroit du droit, sera d'un bénéfice mesurable aux candidats. Compte tenu de l'inégalité des expériences de stage dans la province, nous craignons que le stage coopératif ne soit frappé des mêmes problèmes.

267. Par ailleurs, tel que mentionné plus haut, si le Conseil doit un jour envisager d'abolir le stage en faveur du PPD, il faudra s'assurer que le fournisseur tiers puisse fournir des stages coopératifs à environ 2 000 diplômés chaque année (le nombre probable lorsque les deux nouvelles écoles de droit canadiennes seront fonctionnelles). Il nous semble hautement improbable qu'il le puisse⁸⁶. Ne serions-nous pas alors dans la même position que maintenant ? La crise du stage aurait été remplacée par la crise du stage coopératif.

d) Coûts du processus d'accès à la profession proposé par la majorité

268. Le coût du projet pilote est lui aussi inquiétant. Aujourd'hui, la plupart des étudiants sont criblés de dettes lorsqu'ils terminent leurs études. Selon l'approche de la majorité, laquelle suppose que les stagiaires paient le PPD (dispensé par un tiers, contre bénéfiques) le coût du processus d'accès à la profession augmenterait de manière significative, passant de 2 950 \$ à 4 350 \$ par candidat à l'admission et presque le double, soit 5 670 \$ par candidat lorsque les coûts estimés d'une évaluation finale sont pris en compte⁸⁷. Alors que les candidats au PPD paieraient les mêmes frais que les stagiaires, ils

⁸⁶ Les grands cabinets juridiques ont résisté à la division ou au raccourcissement des stages en disant qu'il faut du temps aux étudiants pour s'habituer au travail et au lieu de travail, ce qui les rend peu susceptibles d'accepter des étudiants et de leur offrir un stage coopératif à court terme.

⁸⁷ Nous constatons que ceci présume que les coûts du PPD par candidat sont de 7 000 \$, ce qui se rapproche des coûts approximatifs du CFJP dans un territoire australien. Si les coûts étaient plus élevés, ces nombres augmenteraient. Il faut noter que le coût du CFJP offert en 2012 par le College of Law, le plus gros fournisseur de CFJP en Australie est de 7 760 \$ pour le cours et de 1 150 \$ pour le module d'expérience clinique, soit un total de 8 910 \$. Le coût en 2013 est de 8 070 \$ pour le cours et de 1 200 \$ pour le module d'expérience clinique, soit un total de 9 270 \$. <http://www.collaw.edu.au/Future-Students/Practical-Legal-Training-Programs/Program-Fees/>

n'auraient aucun revenu pendant le cours et le stage coopératif, et pourraient même devoir déménager pour suivre le PPD et assumer leurs fonctions. De plus, comme c'est désormais la coutume, de nombreux cabinets juridiques paieront les frais de stages au nom de leurs stagiaires. Les candidats du PPD sont ainsi doublement pénalisés : une fois pour être de « deuxième ordre » et une seconde fois financièrement pour ne pas avoir trouvé de stage.

269. Le coût véritable du long PPD (en comptant le cours, le stage coopératif et les frais d'accès à la profession et d'évaluation, y compris les frais d'accès à la profession) semble de 11 270 \$ par candidat du PPD, une somme importante et préoccupante⁸⁸. Nous notons que ceci présume que les coûts du cours et du stage coopératif par candidat sont de 7 000 \$, ce qui se rapproche des coûts approximatifs du CFJP dans un territoire australien. Si les coûts étaient plus élevés, ces nombres augmenteraient⁸⁹.
270. Les coûts de l'évaluation finale décrite dans le Rapport de la majorité semblent atteindre 2 637 000 \$ par année⁹⁰.
271. Le Rapport de la majorité ne contient aucune estimation des coûts au Barreau pour gérer deux groupes de candidats au lieu d'un seul. Ces coûts existent et sont importants. Une formation de transition plus courte pour tous les candidats à l'accès à la profession sans stage coopératif éviterait la plupart de ses problèmes.

CONTEXTE PLUS LARGE ET RESPONSABILITÉS DES ÉCOLES DE DROIT

272. Le Barreau peut encore décerner des grades *honoris causa*, mais il est essentiellement un organisme de réglementation, pas un éducateur. Ceci soulève la question plus large de l'éducation juridique et de la formation professionnelle en général. Après tout, nous

⁸⁸ Le coût du PPD, des frais de demande, des frais d'évaluation possible et des frais d'accès à la profession, y compris l'examen et l'assermentation, 7 000 \$ plus 1 320 \$, plus 2 950 \$.

⁸⁹ Il faut noter que le coût du CFJP offert en 2012 par le College of Law, le plus gros fournisseur de CFJP en Australie est de 7 760 \$ pour le cours et de 1 150 \$ pour le module d'expérience clinique, soit un total de 8 910 \$. Le coût en 2013 est de 8 070 \$ pour le cours et de 1 200 \$ pour le module d'expérience clinique, soit un total de 9 270 \$. <http://www.collaw.edu.au/Future-Students/Practical-Legal-Training-Programs/Program-Fees/>

⁹⁰ Rapport majoritaire, par. 166.

voulons que nos futurs avocats aient un diplôme de droit, lequel est reçu après au moins un diplôme d'études de premier cycle, et qu'ils aient satisfait à des normes d'enseignement élevées.

273. Qu'en est-il alors des écoles de droit et de la portée de la formation juridique ? Comme le note la majorité⁹¹, le groupe de travail a examiné le Rapport de la Carnegie Foundation qui prônait qu'une place plus grande soit faite à l'apprentissage fondé sur les compétences dans les écoles de droit. Pendant nos consultations de nombreux étudiants en droit se sont intéressés à l'approche Carnegie. Les écoles de droit elles-mêmes, toutefois, ont en général résisté à l'idée d'assumer davantage de formation pratique, ce qui soulève des inquiétudes relatives aux retombées sur leurs cursus et aux changements à l'éducation juridique qui en résulteraient. Pour parler sans ménagement, une partie de cette résistance vient des écoles de droit ou des professeurs qui considèrent que leur rôle est de prodiguer un enseignement théorique et non de se mêler de formation pratique.
274. Cela ne veut pas dire que nous croyons que l'éducation juridique devrait être renversée, loin de là! Nous apprécions et respectons la haute qualité de l'éducation juridique au Canada et la rigueur intellectuelle que sous-tend l'obtention d'un diplôme de droit. Nous avons aussi noté que certains étudiants reçoivent une formation pratique valable dans les écoles de droit soit en suivant des cours soit en faisant du bénévolat dans les cliniques d'aide juridique d'étudiants. Certaines écoles ont lancé des initiatives remarquables et fait preuve de beaucoup d'engagement à cet égard. Comme nous le mentionnions plus haut, l'école de droit d'Osgoode Hall a récemment annoncé un « changement audacieux » suivant lequel chaque étudiant devra « être exposé au droit en action en suivant un cours expérientiel », et a ouvert un Bureau de l'enseignement expérientiel⁹². Les élèves qui suivent de tels cours acquièrent une formation pratique bien supérieure à ce qu'ils trouveraient dans un stage coopératif et peuvent à juste titre remettre en question l'utilité du stage coopératif.

⁹¹ *Idem*, par. 115-119,

⁹² Communiqué de presse, Osgoode Hall Law School, 13 septembre 2012

275. Nous croyons que les écoles de droit devraient suivre l'exemple d'Osgoode et multiplier les possibilités de formation pratique, voire l'exiger. De nombreux étudiants réclament, après des années et des années de formation théorique, une formation pratique pendant la dernière moitié d'un cours de droit de trois ans. Tous les membres du groupe de travail ont été d'avis que l'approche Carnegie a du mérite et qu'il faut continuer cette discussion avec les écoles de droit. Or, selon les recommandations de la majorité, les écoles de droit verront peu d'incitatifs à simplement amorcer cette discussion. Aussi longtemps que le Barreau exige un stage ou un long PPD suivi d'un stage coopératif, les écoles de droit peuvent affirmer que les étudiants recevront une formation pratique quand ils passeront le processus d'accès à la profession. En attendant, comme nous l'avons noté, ceux qui ont reçu une formation pratique mettront en doute avec raison l'utilité de la condition de stage coopératif.
276. Nous croyons que la discussion plus difficile et plus générale avec les écoles de droit sur la formation pratique devrait avoir lieu maintenant. L'abolition du stage pourrait bien pousser les écoles à attacher plus d'importance à la formation pratique. En l'absence de stage, les étudiants peuvent insister davantage pour avoir ces possibilités dans les écoles de droit. Nous pourrions même nous demander si notre accréditation des écoles ne devrait pas comporter un élément accru de formation pratique obligatoire. La recommandation de la majorité, comme sa préservation du stage et la création d'un long PPD « pilote », ne fait que reporter pendant des années une autre discussion qu'il faut avoir maintenant.

CONCLUSION

277. Selon nous et en ce qui concerne les points de vue de nos collègues du Groupe de travail sur le stage, le temps est venu de nous ouvrir au changement. Le stage ne réalise plus aujourd'hui l'objectif réglementaire essentiel d'assurer que les nouveaux avocats soient compétents pour exercer le droit. Il est discriminatoire et inéquitable. Remettre à plus tard la décision difficile de l'abolir ne rend pas service à la profession et aux candidats à l'accès à la profession envers qui nous avons la grande responsabilité de veiller à ce que notre processus d'accès à la profession soit rigoureux, mais équitable.

278. Selon nous, le projet pilote proposé par la majorité contient des vices de fond et devrait être rejeté par le Conseil. Notre proposition, soit l'abolition du stage en faveur de l'expansion modeste du programme d'accès à la profession actuel, jumelée aux exigences additionnelles après l'entrée dans la profession, est rigoureuse et protégera l'intérêt du public. Elle est transparente, équitable, objective et impartiale dans sa conception, dans sa mise en œuvre et dans son évaluation, et elle favorisera l'accès à la justice.

Jacqueline A. Horvat
Vern Krishna
Paul B. Schabas
Peter C. Wardle