



Comité de perfectionnement
Le 22 mars 2001

Mise en œuvre du mandat de compétence du Barreau : rapport et recommandations

Objet du rapport : Prise de décision

Préparé par le Secrétariat des politiques

TABLE DES MATIERES

I. NATURE ET OBJET DU RAPPORT	4
II. CONTEXTE	7
(i) Mandat de compétence du Barreau	7
a) Aperçu historique	7
b) Modification législative	10
c) Rôle du comité de perfectionnement	12
(ii) Défi d'une démarche portant sur l'ensemble de la province	12
(iii) Processus de consultation	13
a) Document de consultation	13
b) Enquête	13
c) Réunions de consultation régionales	14
d) Groupes de discussion	14
e) Rencontres avec des organismes juridiques et observations de ces derniers	15
f) Autres initiatives de consultation	16
g) Autres activités de recherche	17
III. MODÈLES DE COMPÉTENCE POSSIBLES	17
IV. PRINCIPES DIRECTEURS ET CONSIDÉRATIONS	18
(i) Principes directeurs	18
a) Nécessité d'instaurer des mesures de contrôle et d'amélioration de la qualité	22
b) Nécessité de flexibilité, d'accessibilité et de pertinence	25
c) Nécessité d'une utilisation accrue des outils technologiques	27
(ii) Considérations additionnelles	28
a) Ressources et autres considérations économiques	29
b) Nécessité de la mise en œuvre par étapes	30
c) Évaluation continue du modèle	31
V. DÉMARCHE PROPOSÉE	31
VI. DIRECTIVES CONCERNANT LA PRATIQUE	35
VII. ÉLÉMENTS CORRECTIFS PRÉVUS PAR LA LOI : INSPECTION PROFESSIONNELLE CIBLÉE ET AUDIENCES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCE	39

VIII. AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE	41
(i) Programme d'auto-évaluation volontaire	44
(ii) Projet-pilote d'évaluation volontaire par les pairs	46
IX. FORMATION JURIDIQUE PERMANENTE	48
(i) Formation consécutive à l'admission au Barreau	48
(ii) Requalification professionnelle	55
X. AGRÉMENT DES SPÉCIALISTES	56
XI. RÉSUMÉ	60
XII. ÉTAPES SUIVANTES ET ÉCHÉANCIER PROPOSÉ	60
XIII. DEMANDE ADRESSÉE AU CONSEIL	61

TABLEAU 1 : PRINCIPES DIRECTEURS ET CONSIDÉRATIONS EN VUE D'ORIENTER LA SÉLECTION ET LA CONCEPTION D'UN FUTUR MODÈLE DE COMPÉTENCE	21
--	----

TABLEAU 2 : CONTINUUM DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL : COMPOSANTES ESSENTIELLES	33
--	----

ANNEXE 1 :	DÉMARCHE PROPOSÉE
ANNEXE 2 :	DÉFINITION D'UN AVOCAT COMPÉTENT
ANNEXE 3 :	SOMMAIRE DES MODÈLES DE COMPÉTENCE POSSIBLES FIGURANT AU DOCUMENT DE CONSULTATION
ANNEXE 4 :	EXTRAITS DU DOCUMENT DE CONSULTATION
ANNEXE 5 :	DISCUSSION CONCERNANT LE MODÈLE DE RESTRICTION DU DROIT DE PRATIQUE
ANNEXE 6 :	PRINCIPES GÉNÉRAUX ET ATTENTES MINIMALES CONCERNANT LA FORMATION CONSÉCUTIVE À L'ADMISSION (1997)

I. NATURE ET OBJET DU RAPPORT

1. En mars 2000, le Conseil a approuvé la diffusion à l'ensemble de la profession d'un document intitulé *Mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de compétence : Document de consultation* (le « document de consultation »). Après l'approbation du document de consultation, le Barreau entreprit, de concert avec la profession¹, un processus de consultation à multiples facettes. Ce processus est décrit dans un rapport présenté au Conseil en janvier 2001 par le Comité de perfectionnement (le « Comité ») intitulé *Mise en œuvre du mandat de compétence du Barreau : rapport sur le processus de consultation* (le « rapport d'information »), où sont exposées les conclusions de chacun des aspects du processus de consultation.
2. Lors de l'assemblée du Conseil de janvier 2001, le Comité indiqua qu'il ferait parvenir au Conseil, en mars 2001, un rapport portant sur ses recommandations concernant une éventuelle démarche pour la mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de compétence, et qu'il ferait appel aux directives du Conseil aux fins de l'élaboration du modèle. Le Comité a tenu des réunions de journées complètes le 8 décembre 2000, le 18 janvier 2001, le 8 février 2001 et le 8 mars 2001, afin d'élaborer la démarche proposée afin que le Conseil puisse la mettre à l'étude. Le présent rapport fait suite à cet engagement envers le Conseil et trace les grandes lignes d'un cadre suggéré en vue de la mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de

1. Tel qu'exposé en détail dans le présent rapport, le processus de consultation comprenait, entre autres initiatives, une audience, des rencontres provinciales, des groupes de discussion, ainsi que des commentaires écrits et des exposés oraux de la part d'organismes juridiques.

compétence. Afin que son contenu soit soumis à la réflexion du Conseil, ce rapport décrit tout particulièrement :

- a) Les différents modèles de compétence étudiés par le Comité;
 - b) les divers modèles de compétence analysés par le Comité
 - c) les principes élaborés par ce dernier dans le but de structurer son travail;
 - d) la démarche qu'il propose pour la mise en œuvre éventuelle du mandat du Barreau en matière de compétence;
 - e) un échéancier suggéré concernant l'obtention d'opinions et de conseils plus poussés du Conseil au sujet du modèle de compétence devant être élaboré dans les prochains mois, et la conception de ce modèle.
3. Le cadre stratégique général présenté et discuté dans le présent rapport tient compte d'une démarche intégrée de la compétence. Chaque élément constituant ce cadre est indispensable à l'efficacité de la démarche dans son ensemble. Les éléments constitutifs sont interreliés et interdépendants. Conjugués, ils abordent à la fois l'obligation du Barreau de se réglementer dans l'intérêt public et son obligation d'aider ses membres à tenir leurs compétences à jour, et d'offrir des services de qualité à la population.
4. Le Comité présente actuellement au Conseil, dans le but de le soumettre à l'étude, un cadre stratégique général plutôt qu'un modèle très détaillé, pour les raisons suivantes :
- a) À l'été 1999, le Comité fut chargé d'étudier une démarche proposée en vue de la mise en œuvre du mandat de compétence du Barreau, et d'en faire rapport au Conseil. La profession fut avisée qu'un processus de consultation aurait lieu en mars 2000. Ce processus s'échelonna sur environ neuf mois. Au cours de cette période la profession fut assurée que les membres auraient d'autres occasions de participer à l'élaboration du modèle. Le Comité considère que cette participation additionnelle est indispensable à l'acceptation définitive du modèle par la profession. Le fait de concevoir un modèle détaillé

afin de le soumettre au Conseil pour étude sans autre contribution de la profession aurait pour effet d'amoinrir cet élément crucial.

- b) Le Comité est conscient des ressources humaines autant que financières qui entreront en jeu dans le processus de conception du modèle. De son avis, il serait plus opportun, avant d'épuiser de telles ressources, de s'assurer d'abord que le Conseil approuve un cadre stratégique.
 - c) Le Comité considère que le Conseil devrait pouvoir approuver la démarche politique dès le départ, afin que le Comité sache clairement quels éléments devraient être intégrés au modèle de compétence.
5. Le Comité demande au Conseil d'approuver la démarche suggérée pour la mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de compétence exposé dans le présent rapport. Les éléments constitutifs du mandat sont résumés au **tableau 2**². Si le Conseil approuve la démarche recommandée, le Comité demandera une participation supplémentaire de la part de la profession concernant le modèle proposé, entreprendra la conception détaillée de chacun des éléments et présentera son rapport au Conseil afin de permettre à ce dernier d'étudier le modèle détaillé, qui devrait aussi comprendre les priorités relatives à la conception du modèle.
6. Le modèle détaillé abordera les questions relatives au contenu spécifique de chaque élément du modèle ainsi que les questions relatives :
- a) au coût;
 - b) à la flexibilité du modèle qui lui permet de se pencher sur les différents besoins et les réalités de la profession dans l'ensemble de la province;

2. Le tableau 2 est reproduit en page 26 ainsi qu'à l'annexe 1 du présent rapport.

- c) à l'accessibilité et au côté abordable de chacun des éléments du modèle et de l'ensemble du modèle;
 - d) à la manière dont on devrait identifier les priorités pour l'élaboration du modèle.
7. Les recommandations et la démarche proposées par le Comité sont énoncées à divers endroits dans le corps du rapport. Pour en faciliter la consultation, on les a réunies à l'annexe 1.

II. CONTEXTE

(i) Mandat de compétence du Barreau

8. L'accès à des services juridiques qualifiés, ainsi que leur prestation, témoignent de la primauté du droit dans un régime parlementaire démocratique. De plus, ces services sont indispensables à l'administration de la justice, à l'indépendance du barreau et à l'autoréglementation de la profession juridique.

a) Aperçu historique

9. Reconnaissant l'importance capitale d'assurer des services juridiques qualifiés, le Barreau s'efforce depuis nombre d'années à promouvoir la compétence chez les avocates et avocats en élaborant des conditions relatives à la formation juridique préalable à l'admission au barreau, en établissant des normes et des critères d'admission au barreau (réalisées par le biais du Cours de formation professionnelle du barreau), en élaborant et en permettant d'offrir des programmes de formation juridique continue et enfin, en établissant un réseau de bibliothèques dans l'ensemble de la province³. Le Barreau a également abordé la question de l'incompétence des membres

3. Une grande partie de l'aperçu historique présenté dans cette section est tirée du document de consultation.

directement en engageant des procédures disciplinaires lorsqu'il était permis de croire que les lacunes d'un membre constituaient une faute professionnelle. Dans certaines circonstances, l'aptitude d'un membre à exercer le droit était déterminée au moyen d'une procédure d'audience destinée à évaluer son aptitude émotionnelle, psychologique et physique à s'adonner à la pratique du droit.

10. Vers la fin des années 80, un certain nombre d'organismes de réglementation reconnaissaient de plus en plus que les procédures disciplinaires traditionnelles permettaient rarement d'apporter des correctifs correspondant aux besoins des professionnels. En outre, ces procédures avaient le désavantage de porter les stigmates des mesures punitives alors que, dans certaines circonstances, la réadaptation et l'action corrective auraient constitué des objectifs plus appropriés. C'est pourquoi, au cours de la dernière décennie à tout le moins, le Barreau a entrepris un certain nombre d'initiatives dans le but d'utiliser des outils actifs, préventifs et correctifs dans le cadre d'une démarche relative à la compétence à l'échelle du réseau. C'est ce qui a notamment mené aux actions suivantes :

- a) La mise en place, en 1980, d'un service de consultation sur la pratique ayant pour but de répondre aux demandes de membres sur les questions relatives à la pratique, y compris les questions de déontologie;
- b) la mise en place, en 1986, d'un programme de reconnaissance professionnelle en vue d'habiliter comme spécialistes les membres ayant atteint des niveaux d'expérience définis dans des domaines de pratique déterminés;
- c) la mise en place, en 1988, d'un programme d'inspection professionnelle volontaire ayant pour but de venir en aide aux membres présentant des lacunes manifestes dans leur pratique;
- d) également en 1988, l'élaboration de listes de contrôle de pratique ayant pour but d'offrir des conseils sur la pratique dans certains domaines spécifiques.

11. Vers le début des années 90, le Barreau réaffirmait son engagement visant à définir une démarche contemporaine pour la réglementation des compétences. La mission du Barreau, adoptée vers la fin d'octobre 1994, en reflète l'objectif, qui est d'assurer à la population les services d'avocates et avocats qualifiés. Cette mission prévoit que :

Aux fins de la promotion de la justice et de la primauté du droit, le Barreau du Haut-Canada a pour mission de réglementer la profession juridique dans l'intérêt public :

- *en veillant à ce que les avocates et avocats, qui sont au service de la population de l'Ontario, répondent à des normes élevées en matière de formation, de compétence et de déontologie,*
- *en défendant l'indépendance, l'intégrité et l'honneur de la profession juridique.*

Le Commentaire 5.3 de l'énoncé de mission confirme que le Barreau,

doit s'assurer que les personnes qu'il admet sont et demeurent habiles [à exercer], qualifiées et compétentes.

12. Après l'adoption de l'énoncé de mission, un groupe de travail en matière de compétence fut mis sur pied, en 1997, afin d'élaborer la définition de « l'avocate ou avocat compétent ». Cette définition fut approuvée par le Conseil cette même année et, en 2000, elle fut intégrée officiellement au *Code de déontologie*⁴. En 1999, un deuxième groupe de travail en matière de compétence recommandait que le Barreau élabore un plan d'action apte à lui permettre de jouer son rôle dans l'élaboration, le maintien, l'amélioration et le contrôle de la compétence au sein de la profession. Le rapport du deuxième groupe de travail en matière de compétence, approuvé par le Conseil en 1999, décrit le contexte fondé sur des principes touchant à la valorisation et à la mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de compétence. Tel qu'approuvé par le Conseil, ce contexte comprenait les points suivants:

4. Une copie de la définition est jointe à l'**annexe 2**.

- *Le Barreau doit préciser les obligations que la Loi sur le Barreau et, en particulier, les articles de la Loi qui traitent de la compétence imposent à ses membres sur le plan de la compétence.*
- *Le Barreau doit soutenir les efforts que font ses membres pour s'acquitter de leur responsabilité de maintenir leur compétence.*
- *La mission du Barreau comprend, à juste titre, l'obligation de veiller à ce que le public soit servi par des avocates et des avocats compétents.*
- *La qualité des services doit être un élément important de l'intérêt que le Barreau porte à la compétence.*
- *La démarche du Barreau en ce qui concerne son mandat en matière de compétence doit être dynamique et d'une vaste portée.*
- *La définition claire des normes de compétence est un élément essentiel du mandat du Barreau.*
- *La définition de la compétence suppose l'élaboration de normes et la réalisation d'activités liées à la compétence.*

13. Donc, en 1999, les travaux du Barreau consistant à élaborer une démarche préliminaire relative à son mandat en matière de compétence étaient très avancés.

b) Modification législative

14. Cette évolution historique coïncidait avec d'importantes modifications législatives apportées à la *Loi sur le Barreau* (Ontario) (la « *Loi* »), établie en février 1999, ayant pour effet de confirmer et d'élargir l'autorisation législative du Barreau en matière de réglementation de la compétence. Les modifications pertinentes apportées à cette *Loi* portent sur l'incompétence d'un membre de la profession dans l'exercice de ses fonctions et identifient les circonstances dans lesquelles un membre omet de respecter les normes de compétence professionnelle aux termes de la *Loi*. La

norme statutaire, définie à l'article 41 de la *Loi*, prévoit qu'un membre « *ne respecte pas les normes de compétence de la profession* » lorsque :

- a) *d'une part, il existe des lacunes sur l'un ou l'autre des plans suivants :*
 - (i) *ses connaissances, ses habiletés ou son jugement,*
 - (ii) *l'attention qu'il porte aux intérêts de ses clients,*
 - (iii) *les dossiers, les systèmes ou les méthodes qu'il utilise pour ses activités professionnelles,*
 - (iv) *ou d'autres aspects de ses activités professionnelles;*
- b) *d'autre part, ces lacunes soulèvent des doutes raisonnables sur la qualité des services qu'il offre à ses clients.* (c'est nous qui soulignons)

15. Conformément au régime statutaire établi en vertu des modifications apportées à la *Loi* en 1999, le Barreau est autorisé à exiger une inspection professionnelle lorsqu'il a des motifs raisonnables de supposer qu'un membre omet ou peut avoir omis de respecter les normes de compétence professionnelles définies par la *Loi*. De plus, pour la première fois la *Loi* autorise le Barreau à mener des audiences officielles en matière de compétence afin de déterminer si un membre omet ou peut avoir omis de respecter des normes de compétence définies.
16. Comme on peut le constater à l'article 41 de la *Loi*, les normes de compétence professionnelles définies par la loi sont « centrées sur la clientèle ». Cela signifie qu'elles portent essentiellement sur la qualité des services juridiques offerts à la clientèle. Ce n'est que lorsque des lacunes dans les compétences globales du membre risquent d'affecter la qualité des services offerts à la clientèle qu'il est possible d'affirmer qu'un avocat omet ou a omis de respecter les « normes de compétence professionnelle » visées par la *Loi*.

17. Au niveau des résultats, les modifications apportées à la *Loi* en février 1999 ont introduit deux modifications portant sur l'autorité du Barreau à réglementer la compétence. Tout d'abord, les modifications définissaient les éléments constitutifs des « normes de compétence professionnelle » destinées aux avocates et avocats. Ensuite, ces modifications introduisaient des mécanismes statutaires pour la mise en application de la compétence sous forme d'inspections professionnelles obligatoires et d'audiences en matière de compétence.

c) Tâche du Comité de perfectionnement

18. C'est sur cet arrière-plan politique et législatif que fut attribuée au Comité, à l'été 1999, la responsabilité d'évaluer, et en dernier lieu de faire rapport au Conseil à ce sujet pour que ce dernier puisse en faire l'étude, différentes démarches ayant pour but la future mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de compétence. Cette révision effectuée par le Comité était censée prendre en compte les recommandations et les travaux antérieurs des différents Groupes de travail sur la compétence du Barreau, les idées et le matériel générés lors du Bencher Symposium on Competence⁵ du Barreau ayant eu lieu en 1998, l'expérience antérieure du Barreau et de certaines autres organismes de réglementation sur des questions relatives à la compétence, et les répercussions découlant des modifications législatives apportées à la *Loi* plus tôt cette même année.

(ii) Défi d'une démarche portant sur l'ensemble de la province

19. En acceptant le rôle qui lui était assigné, le Comité reconnaissait le défi d'élaborer une démarche apte à prendre en compte la diversité de la profession et les réalités du milieu de travail dans

5. Ce symposium d'une durée de deux jours, intitulé «Let's FACE the Competence Issue: Effective Strategies for Competence», a eu lieu en mai 1998.

toute la province. Le Comité était également conscient que le fait d'avoir besoin de différents éléments d'un modèle de compétence, ainsi que la capacité de les mettre en œuvre concrètement, pouvait varier selon les régions à l'intérieur de la province.

20. C'est pourquoi, jusqu'à présent, le Comité a centré ses efforts sur l'élaboration de recommandations générales concernant les éléments d'un futur modèle de compétence dans l'ensemble de la province, tout en reconnaissant que toute démarche approuvée par le Conseil exigerait que l'on réalise par la suite un modèle détaillé reflétant les variantes légitimes existant aux niveaux local et régional dans les situations de pratique des avocates et avocats et les besoins de leur clientèle. La phase de conception de l'élaboration d'un futur modèle de compétence nécessitera l'implication et la participation d'avocates et d'avocats de différentes régions de la province.

21. **Dans ce contexte, cependant, le Comité recommande vivement que le but de tout futur modèle de compétence soit de conserver et de favoriser la confiance des membres et celle du public dans la réglementation de la profession juridique. Sans cette confiance, la profession juridique et le Barreau ne pourront remplir leurs rôles dans la société contemporaine.**

(iii) Processus de consultation

22. Jusqu'à présent, le processus de consultation entrepris par le Barreau concernant son mandat en matière de compétence comportait de multiples facettes. Les divers éléments du processus de consultation ont été décrits en détail dans le rapport d'information du Comité. Quelques éléments de ce processus ont été soulignés plus bas.

a) Document de consultation

23. Le document de consultation qui date de mars 2000 constituait un élément clé du processus de consultation général approuvé par le Conseil et entrepris par le Barreau. Il fut distribué dans l'ensemble de la profession. Sa fin convenue était d'identifier à l'intention de la profession les questions relatives à la compétence et les modèles passés en revue par le Barreau, et de solliciter la participation de la profession à ce processus à partir de son étape initiale.

b) Enquête

24. On a joint au document de consultation une enquête destinée à être remplie par les membres de la profession à titre volontaire et anonyme. Plus de 2700 réponses furent reçues en rapport avec cette enquête. Dans certains cas, des réponses détaillées et des lettres ou mémoires d'accompagnement ont été envoyés par des avocates et avocats à titre individuel. Toutes les réponses reçues ont été analysées par des experts-conseils et résumées à l'intention du Conseil dans un rapport distinct soumis au Conseil en janvier 2001⁶.

c) Réunions de consultation régionales

25. Des réunions consultatives régionales ont été organisées autour du document de consultation dans chacune des huit régions de la province. Une séance additionnelle eut lieu avec un groupe d'avocates et avocats récemment admis au barreau, dont les membres rencontrent le trésorier du Barreau régulièrement. Les membres du Comité assistèrent à chaque réunion et sollicitèrent l'opinion des participants sur les différentes questions soulevées dans le document de consultation. Environ 180 membres de la profession assistèrent aux réunions de consultation régionales et firent parvenir des commentaires, suggestions et conseils utiles sur le contenu du document de consultation et sur les questions relatives à l'élaboration d'un modèle de

6. Rapport d'information, tableau 2, (rapport sur les résultats quantitatifs).

compétence. Un rapport contenant une analyse des résultats des réunions régionales fut présenté au Conseil en janvier 2001⁷.

d) Groupes de discussion

26. Les services d'experts-conseils furent retenus par le Barreau afin de recruter des participants pour les groupes de discussion et pour mener les rencontres. Les séances se sont déroulées à Toronto, Sudbury et Kingston en septembre et octobre 2000, et impliquaient des membres de la profession provenant de cadres de travail variés et de cabinets plus ou moins importants. Trois des groupes de discussion comprenaient des avocates et avocats du gouvernement, des avocates et avocats résidants au service du gouvernement, ou encore des avocates et avocats travaillant dans d'autres cadres de pratique non privée. Le reste était constitué d'avocates et avocats de pratique privée. Les résultats des groupes de discussion ont été analysés dans un rapport distinct qui fut présenté au Conseil en janvier 2001⁸.

e) Rencontres avec des organismes juridiques et observations de ces derniers

27. Outre les consultations régionales et celles relatives aux groupes de discussion, on invita 28 organismes juridiques provenant de toute la province à transmettre leurs observations concernant le document de consultation. Divers commentaires écrits furent reçus par le Barreau et un certain nombre d'organismes reliés au barreau demandèrent de rencontrer les membres du Comité afin de discuter des questions relatives à l'application du modèle de compétence. Un certain nombre de rencontres furent organisées à ce sujet avec les représentants de l'*Advocacy Resource Centre for the Handicapped*, de l'*Advocates' Society*, de l'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprises, du Groupe consultatif en équité du Barreau, du *Rot io'*

7. Rapport d'information, tableau 4, (rapport des réunions régionales).

8. Rapport d'information, tableau 5, (rapport du groupe de discussion).

ta'-kier, du groupe consultatif autochtone du Barreau, de l'Association de médecine légale de l'Ontario, et de l'*Ontario Trial Lawyers Association*. Le Barreau a également reçu une résolution de l'Association des bâtonniers de comtés et districts concernant les modèles de compétence⁹.

28. Les observations provenant de ces associations étaient surtout centrées sur les quatre modèles décrits dans le document de consultation concernant le mandat ou les paramètres des organismes individuels. Ce processus a permis au Comité de recevoir des commentaires et des conseils additionnels, et il est prévu que l'on demeure en liaison avec ces groupes associés au barreau à mesure que s'effectueront la conception détaillée et l'application du modèle de compétence du Barreau.
29. Les membres du Comité ont aussi rencontré des représentants de la Société d'aide juridique de l'Ontario et de l'Association de la responsabilité civile et professionnelle des avocats afin de discuter des questions relatives au contrôle et à l'amélioration de la qualité.

f) Autres initiatives de consultation

30. Outre les efforts décrits précédemment, les membres du Comité ont également reçu des observations écrites non sollicitées d'avocates et avocats, qui désiraient transmettre à titre individuel leurs observations concernant le document de consultation ou les questions soulevées par ce dernier.
31. Le Comité a aussi sollicité, de la part de juges en chef ou de juges en chef adjoints de différents tribunaux ontariens, des observations concernant le document de consultation, dans la mesure où celles-ci pouvaient être considérées utiles et appropriées.

9. Rapport d'information, tableau 6, (rapport d'observations écrites).

32. Plusieurs autres stratégies de consultation furent entreprises en vue d'obtenir des renseignements détaillés sur les initiatives touchant à la compétence dans d'autres instances et d'autres organismes ontariens, et en vue de recevoir des conseils sur des modèles de compétence possibles pouvant être appliqués à la profession juridique en Ontario. Parmi ces initiatives on retient :

- a) Le tenue d'une table ronde concernant les mesures relatives à la compétence, à laquelle assistaient des représentants d'autres organismes de réglementation professionnelle en Ontario. Cette table ronde faisait suite à des recherches approfondies sur les mesures de contrôle et d'amélioration de la qualité utilisées par d'autres professions autoréglementées de l'Ontario et par des professions juridiques provenant d'autres provinces ou pays;
- b) Des rencontres avec des avocates et avocats ontariens et des demandes de renseignements auprès de ceux-ci possédant une expérience directe de la série ISO-9000 : Système d'assurance qualité;
- c) Des consultations sur des questions relatives à la compétence auprès d'avocates et avocats de pratique privée dirigeant des inspections professionnelles au nom du Barreau.

g) Autres activités de recherche

33. Comme mentionné précédemment, le Comité a entrepris une recherche approfondie sur les mesures de contrôle et d'amélioration de la qualité employées par d'autres professions et par la profession juridique dans d'autres instances. Des résumés d'une grande partie de cette recherche ont été inclus dans le Recueil d'annexes accompagnant le document de consultation. En outre, le Comité a examiné les plaintes et les statistiques concernant la discipline du Barreau lui-même, à titre d'indicateur du volume et du caractère suggéré des questions relatives à la compétence au sein de la profession juridique ontarienne. Le Comité a également dressé des statistiques et s'est penché sur la documentation actuellement disponible dans les secteurs public et privé concernant les mesures de contrôle et d'amélioration de la qualité et les modèles.

III. MODÈLES DE COMPÉTENCE POSSIBLES

34. Dans le document de consultation sont présentés quatre modèles possibles de mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de compétence. Afin de faciliter la discussion ils ont été identifiés dans ce document comme:
- a) la formulation d'un continuum de perfectionnement professionnel,
 - b) l'inspection professionnelle ciblée / au hasard,
 - c) la restriction du droit de pratique,
 - d) le modèle général d'agrément de spécialistes.
35. Les modèles décrits dans le document de consultation sont actuellement utilisés, en totalité ou en partie, par différentes professions autoréglementées au Canada et ailleurs. Les modèles identifiés étaient donc fondés sur un contexte actuel et sur une documentation évolutive portant sur des mesures de contrôle et d'amélioration de la qualité.
36. Les modèles décrits dans le document de consultation ne sont pas absolument exclusifs. Tout au long du processus de consultation du Barreau, le Comité, ainsi que les organismes et les avocates et avocats ayant pris part au processus, se sont penchés sur les différentes manières de combiner des éléments de modèles pour en arriver à un modèle global intégré qui convienne à la profession juridique. La sagesse de recourir à ce genre de démarche mixte fut étoffée lors du processus de consultation par l'intervention de nombreux avocates et avocats qui firent remarquer au Comité que, pour que le modèle de compétence ait des applications pratiques et qu'il soit élargi à l'ensemble de la province, approuvé par le Conseil et mis en œuvre par le Barreau, il se devait d'offrir aux praticiens une variété d'options et de posséder une grande flexibilité.

37. On trouvera une brève description de chacun des modèles identifiés dans le document de consultation à l'**annexe 3** du présent rapport.

IV. PRINCIPES DIRECTEURS ET CONSIDÉRATIONS

(i) Principes directeurs

38. Dans l'introduction du document de consultation, la corrélation entre l'engagement des avocates et avocats et leur responsabilité en matière de compétence, et l'obligation qui incombe au Barreau de réglementer la compétence dans l'intérêt du public, est ainsi définie :

Le Barreau doit maintenant mettre en œuvre son mandat élargi. Ce mandat s'ajoute, sans la remplacer, à la responsabilité qui incombe en premier lieu aux avocats et avocates de maintenir et de rehausser leur compétence tout au long de leur carrière. Cette responsabilité a toujours été, et continue d'être l'une des marques distinctives des professions autoréglementées. La formation juridique en droit substantiel et procédural, dans les habiletés, les valeurs et le jugement, ainsi qu'en responsabilité et déontologie professionnelles vise à donner aux membres de la profession les fondements nécessaires à un apprentissage permanent et à une croissance fondée sur l'expérience ¹⁰. (c'est nous qui soulignons.)

39. Les membres du Comité et les participants impliqués dans le processus de consultation ont discuté de la corrélation entre la responsabilité des avocates et avocats de rehausser et de maintenir leur compétence tout au long de leur carrière, et leurs obligations envers le Barreau. Dans le rapport d'information du Comité datant de janvier 2001 on peut lire (trad.) :

10. Document de consultation, p.6.

L'importance cruciale de voir les professionnels s'engager à se perfectionner et à améliorer leur compétence tout au long de leur carrière n'a pas été remise en question durant le processus de consultation. On se demandait plutôt si cet engagement devrait être laissé entièrement aux individus, du moins jusqu'à ce qu'il s'avère qu'ils ou elles ne peuvent pas ou ne veulent pas le faire, ou s'il devrait y avoir une composante systémique qui serait conçue, mandatée et supervisée par le Barreau pour assister les membres dans leurs approches individuelles et volontaires.¹¹

40. Le Comité encourage fortement, et recommande vivement au Conseil d'encourager les avocates et avocats à s'engager à titre individuel à poursuivre leur perfectionnement et leur apprentissage au cours de leur carrière. Il faut en même temps reconnaître, cependant, que le régime statutaire du Barreau qui consiste à réglementer la profession juridique dans l'intérêt public entraîne certaines attentes et, dans certaines circonstances, la nécessité de mettre en place des mécanismes de surveillance concernant différentes facettes de l'autoréglementation de la profession. Par exemple, la loi prévoit certaines dispositions en matière de surveillance qui s'appliquent à des circonstances particulières et, plus récemment, des dispositions relatives à la réglementation de la compétence¹².
41. Selon le Comité, l'une des façons d'intégrer des mécanismes de surveillance à l'engagement individuel en matière de compétence serait d'avoir recours à des outils visant à assurer le respect de normes acceptables, mais aussi à aider les membres à maintenir leur niveau de compétence malgré l'évolution constante du milieu juridique. Les participants à l'un des processus de consultation confirmèrent cette opinion en appuyant le Barreau dans son adoption

11. Rapport d'information, p.17.

12. Les dispositions de la *Loi* qui prévoient des inspections professionnelles obligatoires et la tenue d'audiences en matière de compétence dans des cas précis, constituent des exemples de mécanismes de surveillance formulés dans la loi.

d'une démarche mixte d'assurance et d'amélioration de la qualité pour la mise en œuvre du mandat en matière de compétence.

42. Au cours du processus de consultation, certains participants conseillèrent vivement au Barreau de respecter l'engagement personnel des membres en matière de compétence et, relativement à cet engagement, de s'abstenir de se lancer dans ce que certains membres ont baptisé la « surréglementation ». Comme il le fut clairement exprimé au Comité, les éléments de jugement professionnel, de créativité, de stratégie, et la capacité de raisonnement adaptative militent tous contre une démarche rigide « à recettes » de la réglementation en matière de compétence. Les participants ont également souligné l'importance d'éviter de recourir à un modèle uniformisé pouvant laisser sous-entendre qu'il n'existe qu'une seule façon de mettre en œuvre le mandat en matière de compétence. Tout au long des rencontres des remarques furent formulées à l'effet que le modèle choisi devrait refléter les différents besoins et réalités de la profession à laquelle il doit s'appliquer. Le Comité se range derrière ces commentaires, qu'il considère non seulement comme étant compatibles avec le modèle, mais aussi représentant un élément essentiel du modèle qui doit être utile à la fois au public et à la profession.
43. Il est donc nécessaire, dans le cadre de l'élaboration d'un modèle de compétence orienté vers l'avenir, de reconnaître ces deux points de vue que sont les éléments de responsabilité et de professionnalisme individuels, et les responsabilités de l'organisme de réglementation, dont le devoir est à la fois d'assurer le respect des normes et de faciliter le maintien de la compétence. Au cours de ses travaux le Comité a élaboré les principes directeurs lui permettant de modeler son évaluation des différents modèles de compétence et les recommandations qu'il soumet au Conseil. Ces principes sont énoncés en détail au **tableau 1** ci-dessous et sont d'abord traités sous les rubriques suivantes :

- a) La nécessité de mesures d'assurance de la qualité *et* de mesures d'amélioration de la qualité;
- b) La nécessité de la flexibilité, de l'accessibilité et de la pertinence;
- c) La nécessité d'une utilisation accrue des outils technologiques.

**TABLEAU 1 : PRINCIPES DIRECTEURS ET CONSIDÉRATIONS EN VUE
D'ORIENTER LA SÉLECTION ET LA CONCEPTION D'UN FUTUR
MODÈLE DE COMPÉTENCE**

Comme on le décrit à la partie IV du présent rapport, le futur modèle de compétence adopté par le Conseil devrait :

- a) aborder le mandat du Barreau conféré par la loi,
- b) inclure les éléments de l'assurance de la qualité *et* de l'amélioration de la qualité,
- c) aborder la gamme de responsabilités et de besoins professionnels liés à la compétence,
- d) venir en aide aux membres dans leurs obligations et leurs efforts pour maintenir leur propre compétence,
- e) pouvoir s'adapter aux changements constants caractérisant la profession juridique en Ontario, ainsi qu'aux lois et aux règlements en constante évolution,
- f) maintenir une certaine flexibilité dans les choix offerts aux avocates et avocats concernant les méthodes d'amélioration de la compétence,
- g) aborder les questions d'accessibilité et de pertinence,
- h) se montrer réceptif aux besoins fluctuants du public en matière de services juridiques qualifiés et accessibles,
- i) reconnaître et soutenir l'utilisation de la technologie,
- j) refléter un engagement envers la compétence et une manière de l'envisager à long terme,
- k) refléter des facteurs de ressources et de coûts réalistes,
- l) être élaboré et mis en œuvre par étapes appropriées,
- m) être évalué périodiquement au niveau de l'efficacité et de l'amélioration.

- a) Nécessité d'instaurer des mesures de contrôle et d'amélioration de la qualité

44. En général, dans les autres professions, au Canada comme ailleurs, la réglementation en matière de compétence comporte à la fois des mesures d'assurance et d'amélioration de la qualité. Comme on l'explique dans le document de consultation, de nombreuses professions ont adopté des démarches mixtes. Les mesures d'assurance de la qualité sont centrées sur le respect des normes établies. Par ailleurs, les mesures d'amélioration de la qualité abordent aussi le respect des normes établies et, de surcroît, l'élaboration d'outils permettant une amélioration des pratiques¹³. Par le biais de l'amélioration de la qualité on accomplit un effort dirigé afin d'offrir aux avocates et avocats compétent(e)s des outils qui leur permettront de se maintenir à l'avant-garde des changements dans un milieu professionnel de plus en plus complexe. Une démarche mixte d'assurance de la qualité et d'amélioration de la qualité permet l'intégration des normes relatives à la performance acceptable et de celles relatives aux meilleures pratiques.
45. Les programmes d'inspection professionnelle et les mesures visant la restriction du droit de pratique, par exemple, sont en majeure partie des outils d'assurance de la qualité. Par contraste, le fait d'établir des normes ou des lignes directrices liées à la pratique constitue une mesure d'amélioration de la qualité lorsqu'elles visent les meilleures pratiques volontaires. Si les normes ou les lignes directrices portent sur la performance acceptable et les attentes relatives aux prestations de services, les normes ou les lignes directrices sont alors principalement des mesures d'assurance de la qualité comportant un élément d'amélioration de la qualité.
46. On présente à l'**annexe 4** du présent rapport un extrait du document de consultation qui comprend un glossaire où sont mentionnées les différentes mesures d'assurance de la qualité et d'amélioration de la qualité. On retrouve également à l'annexe 4 les tableaux 1 et 2 du

13. Document de consultation, p.12.

document de consultation qui présentent les démarches de réglementation en matière de compétence utilisées par d'autres professions ou instances.

47. En se fondant sur son examen des questions concernées, sur la documentation pertinente et sur les démarches entreprises par d'autres professions à l'égard de la réglementation, le Comité a conclu qu'une démarche contemporaine significative concernant la réglementation en matière de compétence à l'intention de la profession juridique devrait comporter à la fois des éléments d'assurance de la qualité et des éléments d'amélioration de la qualité. Dans un certain sens, le Barreau utilise actuellement ce genre de démarche. Son programme d'inspection professionnelle ciblée, par exemple, est considéré comme une mesure d'assurance de la qualité, surtout parce qu'il vise les pratiques professionnelles de membres qui ont été identifiés, par le biais de leurs antécédents en matière d'éthique professionnelle et de plaintes, comme présentant d'importante lacunes dans la prestation de services juridiques à la clientèle. En revanche, le programme d'agrément des spécialistes constitue principalement une mesure d'amélioration de la qualité permettant aux avocates et avocats d'obtenir le titre de spécialistes conformément aux normes reconnues de pratique et d'expertise.
48. Comme on l'a mentionné plus haut, dans le cadre de l'enquête de consultation les répondants ont appuyé l'adoption par le Barreau d'une démarche mixte d'assurance de la qualité et d'amélioration de la qualité pour la mise en œuvre du mandat en matière de compétence. Près des trois quarts (74,1 %) des répondants ont appuyé une démarche mixte¹⁴. Cette opinion a reçu un appui lors des réunions de consultation provinciales.
49. Le modèle de compétence idéal entièrement conçu, constitué à la fois de mesures d'assurance de la qualité et de mesures d'amélioration de la qualité, verra à promouvoir :

14. Rapport d'information, tableau 2, p.5.

- a) l'identification des membres incompetents, ou de ceux dont les competences sont insuffisantes aux termes de la definition statutaire enoncee a l'article 41 de la *Loi*;
 - b) l'amelioration des competences de ces membres par des activites et une aide correctives;
 - c) le maintien de la competence de tous les membres au fil du temps;
 - d) l'amelioration continue des habiletés et de la competence de tous les membres.
50. Le modele de competence choisi par le Barreau et conçu en fonction d'un usage futur devrait également :
- a) nettement faciliter l'exercice des obligations du Barreau conformément à la *Loi* concernant la réglementation relative à la competence;
 - b) offrir des conseils aux membres pour les aider à se conformer aux normes statutaires et réglementaires de competence professionnelle;
 - c) soutenir les membres dans leur engagement personnel en vue de maintenir et rehausser leur competence.

b) Nécessité de flexibilité, d'accessibilité et de pertinence

51. La competence n'est pas un état statique. La competence d'un membre au moment de son admission au barreau est fondamentalement différente par le caractère et la profondeur de ce qu'elle deviendra après des années d'expérience pratique. La competence doit donc être considérée comme un état fluctuant qui croît et se modifie au fur et à mesure que se développe l'expertise.

52. Sans une attention et un soin constants, la compétence peut facilement se dégrader. Cette dégradation peut se produire soit parce qu'une personne ne veut ou ne peut prendre les mesures nécessaires pour la maintenir, ou parce que des outils auparavant adéquats pour assurer le maintien de la compétence sont devenus moins efficaces au fur et à mesure que le droit devient plus complexe et que les changements qui y sont apportés s'accélèrent. La perte de compétence peut également survenir à la suite d'une absence prolongée de l'exercice des compétences juridiques et professionnelles.
53. C'est pour cette raison que le Comité a conclu que le modèle de compétence éventuellement adopté par le Barreau devrait reconnaître le caractère fluide de la compétence, ainsi que la nécessité d'offrir aux membres des mécanismes de soutien et de surveillance qui les aideront à aborder les conditions et les besoins fluctuants des avocates et avocats à différentes étapes de leur carrière.
54. Le Comité reconnaît également – beaucoup d'avocates et d'avocats ayant participé au processus de consultation l'ont aussi souligné – que le paysage des services juridiques en Ontario constitue un environnement dynamique en constante évolution. Ce processus de changement requiert un modèle de compétence flexible qui offre aux professionnels différentes options sur les plans de la pratique et du travail individuels. Essentiellement, ce concept souligne la nécessité d'éviter les démarches du type « livre de recettes » dans la détermination et la valorisation de la compétence. Il faut donc éviter d'appliquer un modèle rigide à l'ensemble de la province, tout en assurant l'accès du public à des services juridiques de qualité et la prestation de ces mêmes services. En d'autres mots, certains détails de l'application peuvent différer selon la région.

55. Le modèle de compétence choisi et conçu par le Barreau doit être suffisamment flexible pour permettre aux avocates et avocats d'exercer leur jugement professionnel, et d'utiliser la somme de leurs antécédents professionnels afin d'évaluer les différentes conditions et circonstances relatives à l'exercice de la profession et aux besoins de la clientèle, et permettre ainsi des prises de décisions professionnelles bien informées, appropriées et efficaces. Il est essentiel de reconnaître, dans la conception de tout modèle de compétence appliqué à l'ensemble de la province, que la pratique du droit fait appel au jugement professionnel et à l'application de l'expérience. Le modèle doit donc s'ajuster aux différences qui existent dans la pratique et le cadre de travail, ainsi que dans les situations ayant trait à la clientèle dans tout l'Ontario¹⁵.
56. Il est donc important de reconnaître, non seulement que le rôle et les responsabilités des avocates et avocats sont par maints aspects uniques dans notre société, mais aussi qu'ils sont en perpétuelle évolution en fonction de la dynamique et des besoins de la société. En réponse à la complexité croissante du droit et des relations économiques et sociales, les avocates et avocats ont un rôle public et privé significatif à jouer en offrant leurs services juridiques au public. De nos jours, l'exercice du droit est plus concurrentiel. En outre, les caractéristiques de la profession elle-même ainsi que sa constitution se sont modifiées et sont en constante mutation.
57. Le modèle de compétence a pour objectif de faire en sorte que le public puisse bénéficier des services d'avocats compétents à l'échelle de la province. Toutefois, le modèle doit en même temps être réceptif aux besoins de ces mêmes avocates et avocats. Ce qui revient à dire que les caractéristiques du modèle doivent avoir un sens aussi bien pour les avocats de pratique privée que pour les avocats œuvrant auprès de corporations et les avocats du gouvernement, pour les

15. De tous les thèmes repris lors du processus de consultation, la question des réalités et des besoins divergents au sein de la profession et parmi la clientèle était la plus importante. Voir le rapport d'information, p. 20.

praticiens indépendants sans égard à leur lieu de travail comme pour les avocats à l'emploi de grandes entreprises, et ceux qui connaissent divers antécédents et circonstances.

58. Par ailleurs, les éléments du modèle doivent être accessibles à tous les avocats qui y sont assujettis. Cette notion est cruciale à cause de l'étendue de la province, et aussi pour tenir compte du fait que certains avocats exercent leur profession en région éloignée, et d'autres en différents milieux urbains.
59. Le Comité est d'avis que, pour toutes les raisons ci-dessus mentionnées, le fait de porter attention, pendant le processus de sélection et la conception du modèle du Barreau en matière de compétence, au besoin de flexibilité et à l'importance de l'accessibilité et de la pertinence, devrait permettre d'intégrer le modèle de compétence plus efficacement dans le cadre de la vie professionnelle.

c) Nécessité d'une utilisation accrue des outils technologiques

60. Le Comité a été particulièrement réceptif à ce que signifient les progrès technologiques dans l'élaboration du modèle de compétence. Le Comité est d'avis que, lors de la conception et de la mise en œuvre du modèle de compétence, on devrait reconnaître et appuyer le potentiel technologique comme outil de prestation de services et, plus généralement, comme mécanisme permettant d'aborder les questions de flexibilité, de diversité, d'accessibilité et de pertinence discutées plus haut.
61. **À la lumière de ces principes, le Comité recommande que le modèle de compétence s'efforce :**
 - a) **d'aborder le mandat du Barreau conféré par la loi,**

- b) **d’inclure à la fois les éléments de l’assurance de la qualité et de l’amélioration de la qualité,**
- c) **d’aborder toute la gamme des responsabilités et des besoins relatifs à la profession en matière de compétence,**
- d) **d’appuyer les obligations des membres et leurs efforts en vue de maintenir leur propre compétence,**
- e) **de s’adapter à la nature fluctuante de la profession juridique en Ontario ainsi qu’aux changements rapides que connaissent les lois et les conditions qui s’appliquent à cette profession,**
- f) **de maintenir au bénéfice des avocates et avocats la flexibilité du choix de techniques d’amélioration de la compétence;**
- g) **d’aborder les questions d’accessibilité et de pertinence;**
- h) **d’être réceptif aux besoins fluctuants du public relativement à la prestation de services juridiques qualifiés et accessibles;**
- i) **de reconnaître et de soutenir l’utilisation de la technologie;**
- j) **de refléter un engagement et une vision à long terme envers la compétence.**

(ii) Considérations additionnelles

62. D’autres considérations significatives ont elles aussi été envisagées par le Comité dans le cadre de l’élaboration d’une démarche proposée en vue de la mise en œuvre du mandat en matière de compétence. Elles sont traitées sous les rubriques suivantes :

- a) considérations relatives aux ressources et autres facteurs économiques;
- b) nécessité d’une mise en œuvre par étapes;
- c) évaluation permanente du modèle.

a) Ressources et autres considérations économiques

63. La profession doit s'assurer que le futur modèle de compétence peut être intégré à l'exercice du droit de manière raisonnable et rentable. Cela ne veut pas dire que la mise en œuvre du modèle n'exigerait aucun effort individuel de la part des avocates et avocats, mais plutôt que, dans le cadre de cette mise en œuvre, il faudrait nécessairement prendre en compte les facteurs économiques et de synchronisation, ainsi que les répercussions sur les différents groupes au sein de la profession, y compris les répercussions éventuelles sur l'aptitude des membres à prendre en charge les frais du modèle.
64. Les conditions du modèle de compétence sélectionné devraient pouvoir être gérées par le Barreau en ce qui concerne les restrictions relatives au personnel et aux ressources financières. Le Comité considère, par exemple, qu'il n'est pas réaliste de proposer un modèle de compétence pouvant entraîner des dépenses en ressources financières et humaines dépassant ce qu'il est prudent ou pratique d'allouer, ou qui comporterait un calendrier de mise en œuvre irréaliste, compte tenu des ressources actuelles ou de celles dont on pourrait raisonnablement disposer dans l'avenir.
65. Enfin, le Comité a examiné en détail s'il était souhaitable de s'associer à des tierces parties ou de former des entreprises communes, par exemple avec les facultés de droit ou autres organismes juridiques ou gouvernementaux¹⁶, dans les premières étapes de l'application du modèle de compétence approuvé par le Conseil. La démarche proposée, qui est exposée en détail dans le présent rapport, tout en ne prévoyant pas ces dispositions au départ, pourrait comporter certaines caractéristiques ayant pour effet d'encourager plusieurs organismes

16. Par exemple, même si le Barreau devait continuer d'assumer toute la responsabilité et l'imputabilité relativement à l'application du modèle de compétence dans l'avenir, certains éléments du modèle ou certaines parties de ces éléments pourraient provenir d'autres organismes, sous réserve de la surveillance et de l'approbation du Barreau.

juridiques actuels et futurs à apporter leur collaboration et leur soutien aux membres de la profession et à promouvoir la prestation de services de qualité à la population.

66. Lors du processus de consultation, les participants ont manifesté leur crainte de voir le Barreau concevoir un modèle de compétence unilatéralement, ou imposer un modèle sans prendre en compte les différentes réalités entourant l'exercice de la profession. Le Comité considère que ces craintes peuvent être apaisées en grande partie en impliquant la profession, par l'entremise de divers organismes juridiques représentatifs, dans la conception et la mise en œuvre des différentes phases de mise en place du modèle. Il est essentiel d'encourager la profession à se pencher sur ces questions, dans la perspective de l'élaboration d'un modèle pratique et efficace tout comme dans celle de l'acceptation du modèle par la profession.
67. Le Comité est aussi d'avis que l'on devrait continuer de collaborer avec la profession et prévoir de s'associer à des tierces parties dans le but de mettre au point des outils professionnels, comme par exemple des lignes directrices relatives à la pratique.

b) Nécessité de la mise en œuvre par étapes

68. La démarche recommandée par le Comité prévoit une conception précoce du modèle ainsi que son application par étapes. Ceci devrait permettre au Barreau d'entretenir des communications efficaces avec la profession sur le but, les objectifs et le contenu du modèle de compétence, et aussi d'en assurer l'application progressive, ce qui permettra en même temps d'en garantir l'efficacité au fur et à mesure de son application. Enfin, ceci aura pour effet d'encourager les membres de la profession à intégrer le modèle à leurs vies professionnelles respectives.

c) Évaluation continue du modèle

69. Tout modèle de compétence adopté par le Barreau doit comporter un élément d'évaluation permettant d'en juger l'efficacité et d'en surveiller l'application. Sans cet élément d'évaluation on ne pourrait assurer le perfectionnement bien informé du modèle dans l'avenir. C'est pourquoi il faut également développer des outils d'évaluation.
70. À la lumière de ces considérations le Comité recommande que le modèle de compétence :
- a) reflète d'une manière réaliste les facteurs ayant trait aux ressources et aux coûts;
 - b) soit élaboré et appliqué par étapes appropriées;
 - c) soit évalué et amélioré périodiquement.

V. DÉMARCHE PROPOSÉE

71. Le Comité propose d'adopter un modèle de perfectionnement professionnel qui constituera dorénavant le modèle de compétence du Barreau. Le modèle de perfectionnement professionnel recommandé comporte cinq éléments, résumés au tableau 2. Chacun d'eux joue un rôle essentiel dans l'efficacité de l'ensemble du modèle. Ces éléments sont interreliées et interdépendants. Pris séparément, ils ne pourraient constituer un modèle de compétence totalement efficace. Ces cinq éléments sont :
- a) Les directives concernant la pratique
 - b) Les correctifs prévus par la loi :
 - (i) L'inspection professionnelle ciblée

- (ii) Les audiences en matière de compétence**

- c) L'amélioration de la pratique :**
 - (i) Auto-évaluation volontaire**
 - (ii) Projet-pilote d'évaluation volontaire par les pairs**

- d) Formation juridique permanente :**
 - (i) Formation consécutive à l'admission**
 - (ii) Requalification professionnelle**

- e) Programme d'agrément des spécialistes reformulé**

**TABLEAU 2 : CONTINUUM DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL :
COMPOSANTES ESSENTIELLES**

DIRECTIVES CONCERNANT LA PRATIQUE
<p>caractère spécifique, flexibilité d'application variant de la « performance acceptable » aux « meilleures pratiques » centré au départ sur les questions de gestion de la pratique, sur la technologie et sur le service à la clientèle; par la suite, sur le droit substantiel consultation générale en développement largement diffusé révision et mise à jour permanente</p>
AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE
<p>Programme d'auto-évaluation volontaire Guide d'auto-évaluation des démarches relatives à la gestion de la pratique au niveau de l'utilisation de la technologie et du service à la clientèle volontaire utilise des outils en place disponible sous forme électronique et sur papier liens d'aide si désiré</p> <p>Projet-pilote d'évaluation par les pairs volontaire durée minimale de deux ans développement d'un système volontaire de visite dans les bureaux permettant d'assurer une pratique de qualité</p>
FORMATION JURIDIQUE PERMANENTE
<p>Attentes éducatives minimales consécutives à l'admission au barreau détermination de la quantité de formation juridique permanente que doivent entreprendre les avocates et avocats tous les ans compte rendu des formations juridiques permanentes ou RAM annuels accréditation des programmes de formation juridique permanente</p> <p>Conditions de requalification professionnelle Programme amélioré Nombre de crédits de formation juridique permanente obligatoires à titre d'éléments constitutifs du programme</p>
AGRÉMENT DES SPÉCIALISTES
<p>Programme mixte de reconnaissance officielle concernant l'expérience et à la formation domaines de spécialisation élargis comportant la possibilité d'attribuer le titre de « généraliste » niveaux de spécialisation élément de formation obligatoire, avec meilleure accessibilité au niveau provincial</p>
ÉLÉMENTS CORRECTIFS
<p>Mandat conféré par la loi (i) Inspection professionnelle ciblée</p>

72. Reconnaissant que l'amélioration de la compétence constitue un engagement à long terme pour les avocates et avocats comme pour l'organisme de réglementation de la profession juridique de l'Ontario, la démarche proposée plus haut se veut un cadre destiné au travail d'élaboration et de conception détaillée du modèle. Cette démarche permet d'équilibrer les éléments de l'assurance de la qualité et de l'amélioration de la qualité et prévoit toute une gamme de conditions et de besoins liés à la compétence. Elle comporte également un processus d'élaboration et de mise en œuvre par étapes, une évaluation permanente de l'efficacité et, si nécessaire, des ajustements au fil du temps permettant de répondre aux besoins fluctuants et aux priorités des avocates et avocats, ainsi qu'aux besoins de leur clientèle.
73. La démarche proposée décrite précédemment comprend des éléments provenant de trois des modèles figurant au document de consultation, à savoir un continuum du modèle de développement, le modèle d'inspection professionnelle au hasard / ciblé et le modèle général d'agrément des spécialistes¹⁷. Cette démarche mixte permet l'élaboration d'un modèle flexible apte à identifier les manières les plus appropriées d'aborder le mandat du Barreau en matière de

17. Le Comité s'est penché sur les avantages et inconvénients du modèle de restriction du droit de pratique qui est fondé, sans l'être exclusivement, sur un précédent au sein de la profession médicale concernant l'habilitation à progression différenciée et la restriction du droit de pratique au niveau d'entrée. Pour plusieurs raisons le Comité considère que la mise en œuvre de ce genre de modèle à l'intention de la profession juridique ontarienne serait irréaliste et peu souhaitable dans les circonstances actuelles. L'annexe 5, jointe au présent rapport, résume plusieurs des questions soulevées au sujet d'un modèle de compétence auquel la restriction du droit de pratique pourrait être intégrée. Bien que le Comité ne préconise pas l'intégration des éléments de restriction du droit de pratique au futur modèle de compétence du Barreau, on décrit toutefois à l'annexe 5 certaines actions qui permettraient d'évaluer l'importance de s'assurer que les avocates et avocats sont suffisamment compétent(e)s pour offrir des services de qualité dans les champs de pratique qu'ils ont choisis.

Le Comité s'inquiète cependant du fait que dans le système actuel, en ce qui concerne le droit de pratique des avocats ontariens, ces derniers peuvent changer de champ de pratique à la suite de leur admission au barreau et en cours de carrière sans être soumis à la surveillance ou à l'approbation du Barreau, sauf s'ils présentent des lacunes au niveau de la compétence ou des services offerts. À moins que le futur modèle de compétence adopté par le Barreau soit communiqué et surveillé énergiquement, et que les avocates et avocats s'y conforment dans leur pratique de manière permanente, le Barreau pourrait avoir à réexaminer les droits absolus actuels d'exercice d'un choix dont bénéficient les avocates et avocats à l'égard des champs de pratique.

compétence. Il s'agit d'une démarche intégrée dans laquelle la compétence fait partie d'un continuum de perfectionnement.

74. Si le Conseil approuve la démarche proposée par le Comité décrite plus en détail ci-dessous, le Comité entreprendra, pour chacun des éléments du modèle proposé, des travaux de conception détaillée permettant notamment d'inviter la profession à participer, et il se réunira dans les prochains mois avec le Conseil afin de poursuivre la discussion sur le modèle et son évaluation, sans oublier l'échéancier proposé de mise en œuvre par étapes.

VI. DIRECTIVES CONCERNANT LA PRATIQUE

75. Le rapport du deuxième Groupe de travail sur la compétence, approuvé par le Conseil en 1999, soulignait que, dans une perspective de mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de compétence, il est indispensable que les normes ou lignes directrices relatives à la compétence soient clairement articulées. Comme on l'indique ci-dessus, le rapport soulignait également l'importance de la définition de « l'avocate ou avocat compétent(e) » qui est à la base de l'élaboration de ces normes ou lignes directrices ainsi que des activités liées à la compétence. Depuis que ce rapport est à l'étude, la définition de « l'avocate ou l'avocat compétent(e) » a été incorporée au Code de déontologie. Il est maintenant possible d'évaluer les compétences des avocates et avocats et la prestation de services juridiques en se référant à cette définition.
76. Le document de consultation, approuvé par le Conseil en mars 2000, mentionnait que, peu importe la démarche adoptée en matière de compétence, celle-ci comporterait l'élaboration de lignes directrices relatives à la pratique. Comme il est mentionné dans le document de consultation, l'objectif général des lignes directrices relatives à la pratique consiste à :

- a) définir ce que l'on entend par « performance acceptable » dans des champs de pratique spécifiques;
- b) définir ce que l'on entend par « meilleures pratiques » ou performance recommandée, dans une perspective d'amélioration de la performance globale à l'intention de la profession, notamment des avocates et avocats qui font régulièrement preuve de compétence dans leur travail;
- c) aborder les notions de « performance acceptable » et de « meilleures pratiques », ou performance recommandée.

77. En approuvant le rapport du deuxième groupe de travail sur la compétence en avril 1999 et le document de consultation en mars 2000, le Conseil approuvait l'élaboration de lignes directrices relatives à la pratique.¹⁸ Les dispositions prévues par la *Loi* confèrent au Barreau une autorité distincte lui permettant de formuler des lignes directrices relatives à la pratique.

78. Cette directive du Conseil a trouvé soutien au cours du processus de consultation. En effet, de nombreux participants confirmèrent alors au Comité les avantages d'élaborer des lignes directrices à la fois comme mécanisme de surveillance et pour offrir aux membres des conseils sur la validité et la fiabilité de leurs propres démarches à l'égard de la performance compétente¹⁹. De nombreux participants considéraient que, compte tenu de l'article 41 de la *Loi* concernant les normes de compétence, l'élaboration de lignes directrices relatives à la pratique dans des champs spécifiques aurait l'important avantage d'informer les membres sur les attentes concernant la performance compétente.

18. Groupe de travail sur la compétence : rapport final (avril 1999). En approuvant l'élaboration de lignes directrices, le Conseil approuvait la recommandation suivante : *A variety of resources should be used in developing competence guidelines, including consultation with the profession and drawing on what is learned and observed through practice reviews, competence hearings, the complaints and discipline process, and the LPIC experience.*

19. Lors de l'enquête de consultation, 73,5 % des répondants se sont dits d'accord sur l'élaboration de lignes directrices relatives aux meilleures pratiques. Voir le rapport d'information, p. 22 et tableau 2, p.6. Les lignes directrices relatives à la performance acceptable ont aussi récolté un certain soutien, à condition qu'elles soient élaborées en collaboration avec celles ou ceux qu'elles visent.

79. L'étude menée par le Comité a révélé que l'élaboration de lignes directrices relatives à la pratique constitue une méthode fréquemment utilisée par plusieurs autres professions en Ontario dans le but de rehausser la compétence de leurs membres. Comme on peut le constater à l'**annexe 4** du présent rapport, certaines professions du domaine de la santé ont recours aux lignes directrices relatives à la pratique (notamment l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, le Royal College of Dental Surgeons of Ontario et l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario) ainsi que l'Institut des comptables agréés de l'Ontario, le Certified General Accountants Association of Ontario, l'Institut canadien des actuaires, l'Ordre des architectes de l'Ontario et l'Association of Professional Engineers of Ontario. Le recours à ces lignes directrices doit donc être perçu comme un procédé usuel.
80. Pour toutes ces raisons, l'élaboration de lignes directrices constitue l'une des caractéristiques essentielles de la démarche proposée par le Comité en matière de compétence. Le Comité est d'avis que de telles lignes directrices devraient être considérées comme une composante permanente et à long-terme de l'engagement du Barreau et de la profession envers la mise en pratique et le maintien de la compétence. Il est essentiel d'en arriver, par le biais d'une consultation avec la profession, à une compréhension mutuelle des connaissances et des compétences qui sont nécessaires aux avocates et avocats dans leurs différents champs de pratique.
- 81. Le Comité propose ce qui suit:**
- a) Les lignes directrices relatives à la pratique élaborées dans le cadre du modèle de compétence devraient être spécifiques et flexibles dans leur application;**
 - b) Lors de l'élaboration de lignes directrices relatives à la pratique on devrait d'abord mettre l'accent sur la « performance acceptable » pour ensuite aborder l'identification des « meilleures pratiques »;**

- c) **Au départ, les lignes directrices devraient porter sur la gestion de la pratique, notamment sur les questions de technologie et de service à la clientèle. Plus particulièrement, les lignes directrices devraient être centrées initialement sur ce qu'on entend par l'attention que le membre « porte aux intérêts de ses clients », « les dossiers, les systèmes ou les méthodes qu'il utilise pour ses activités professionnelles », et « d'autres aspects de ses activités professionnelles », comme on peut le lire à l'article 41 de la *Loi*;**
 - d) **Des lignes directrices devraient être élaborées afin d'offrir des conseils aux avocats sur ce qu'ils devraient savoir et mettre en pratique dans certains champs précis de la loi substantielle;**
 - e) **Le processus d'élaboration de lignes directrices devrait être entrepris conjointement avec la profession et tirer parti des connaissances acquises et des observations découlant des inspections professionnelles, des audiences en matière de compétence, des processus de plaintes et de déontologie, ainsi que des connaissances spécialisées de l'ARCPA;**
 - f) **Les lignes directrices devraient être largement diffusées de manière à ce que les membres, en s'y référant, puissent contrôler leurs propres compétences et de les rehausser si nécessaire;**
 - g) **Les lignes directrices devraient être révisées et mises à jour en permanence afin de s'assurer qu'elles demeurent pertinentes et appropriées.**
82. Le processus de conception des lignes directrices relatives à la pratique devrait comporter une réflexion sur différentes questions, notamment sur :
- a) La démarche appropriée à l'égard du contenu des lignes directrices concernant la nécessité de prendre en compte différentes démarches relatives à la pratique, ainsi que les besoins de la clientèle en reconnaissance du caractère individuel de certains aspects de la pratique;
 - b) le caractère spécifique de la démarche commune en regard de la conception de lignes directrices;
 - c) les directives qui devraient être fournies à ceux qui effectuent la conception des lignes directrices afin que ces dernières s'appuient sur une démarche cohérente;

- d) l'applicabilité et l'utilité des lignes directrices pour les membres qui n'ont pas de pratique privée;
- e) les coûts associés à l'élaboration de lignes directrices et l'établissement de priorités dans l'utilisation des ressources;
- f) le système destiné à mesurer le caractère approprié et l'efficacité des lignes directrices, et à les mettre à jour régulièrement.

**VII. ÉLÉMENTS CORRECTIFS PRÉVUS PAR LA LOI :
INSPECTION PROFESSIONNELLE CIBLÉE ET AUDIENCES EN MATIÈRE DE
COMPÉTENCE**

83. Comme l'indique le présent rapport, les modifications apportées à la *Loi* en février 1999 autorisent explicitement des inspections professionnelles ciblées, obligatoires dans certaines circonstances, ainsi que des audiences en matière de compétence. Les règles de pratique et de procédure du Barreau prévoient des procédures concernant les audiences en matière de compétence.
84. Dans leur structure actuelle, les inspections professionnelles ciblées ne s'appliquent qu'aux membres de la profession dont les antécédents en matière de conduite professionnelle ou de plaintes présentent des lacunes liées à la compétence. Par conséquent, seul un petit pourcentage des membres a fait l'objet dans le passé d'une inspection professionnelle ciblée, ou pourrait en faire l'objet dans l'avenir. On prévoit qu'un plus petit pourcentage encore fera l'objet d'audiences en matière de compétence. Cependant, l'expérience de membres du Comité qui sont ou ont déjà été membres du Comité d'autorisation des instances suggère que, dans certains cas, les audiences en matière de compétence continueront d'être mieux adaptées et plus réceptives aux besoins de certains praticiens que les mesures disciplinaires officielles.

85. La prescription juridique relative au programme d'inspection professionnelle ciblée actuel est déjà présente, comme le programme lui-même. Par conséquent, le Conseil n'est pas tenu d'approuver cet aspect du modèle de compétence proposé.
86. L'autorisation législative dont relèvent les audiences en matière de compétence existe déjà, tout comme les Règles de pratique et de procédure facilitantes. Le Conseil n'est donc pas tenu d'approuver cet aspect du modèle de compétence proposé.
87. Cependant, lors de la phase de conception de l'élaboration du modèle de compétence, différentes questions seront soulevées en rapport avec le programme d'inspection professionnelle ciblée. Ces questions porteront notamment sur :
- a) des questions relatives à la future affectation de ressources au programme d'inspection professionnelle ciblée.
 - b) l'éventuel processus de sélection des examinateurs de la pratique qui devra tenir compte de l'expérience, de la région et de la diversité du surréglementation des examinateurs lorsque l'ensemble de la profession est visé;
 - c) l'évaluation des programmes de formation à l'intention des examinateurs;
 - d) l'évaluation des processus d'inspection actuels;
 - e) des échéanciers appropriés permettant de débiter et de compléter une inspection professionnelle;
 - f) des outils de mesure et de rétroaction.
88. Plusieurs de ces mêmes questions touchant à la conception – pas toutes, cependant –, seront soulevées lors de l'étude des audiences en matière de compétence. Certaines d'entre elles

concernant la « conception » officielle ont déjà été discutées dans le cadre des règles de pratique et de procédure en rapport avec les audiences en matière de compétence. Cependant, dans les mois qui viennent, lorsque la conception du modèle de compétence sera déjà en cours, les points suivants devront être pris en compte :

- a) la future allocation de ressources aux audiences en matière de compétence.
- b) des programmes de formation appropriés destinés aux avocates et avocats chargés de mener des audiences en matière de compétence, par opposition à des procédures disciplinaires.
- c) une évaluation consécutive à l'audience des questions concernant plus particulièrement la tenue d'audiences en matière de compétence.

VIII. AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE

89. Comme on a pu le voir plus haut, la compétence n'est pas un état statique. Elle doit être alimentée et maintenue pendant toute la carrière de l'avocate ou l'avocat de manière à ce qu'il ou elle demeure apte à offrir des services de qualité et à respecter ses obligations professionnelles, dans l'intérêt public. Des programmes tels que l'inspection professionnelle ciblée, par exemple, ont pour objectif d'aider ceux ou celles dont la compétence est passée sous le niveau acceptable à s'améliorer. Cependant, ces programmes ont une portée et une action limitées parce qu'ils sont destinés à une petite minorité au sein de la profession. C'est pourquoi les membres du Comité ont longuement réfléchi afin de déterminer quels éléments du modèle de compétence devraient servir à faciliter la valorisation des pratiques des avocates et avocats compétent(e)s qui composent la vaste majorité de la profession. Au cours de cette analyse on s'est aussi efforcé de déterminer dans quelle mesure une surveillance de la pratique et des cadres de travail effectuée au hasard devrait faire partie du mandat du Barreau en matière de compétence.

90. La protection du public est l'objectif fondamental de tout système de surveillance mis en place par le Barreau, et c'est aussi l'objectif des systèmes actuels qui offrent au public une protection d'ordre financier. En effet, du point de vue financier le public ontarien est protégé du fait que les avocates et avocats, pour qu'ils ou elles puissent pratiquer le droit, doivent être assurés. Le public bénéficie d'une mesure additionnelle de protection financière grâce au Fonds d'indemnisation de la clientèle, qui est financé par la profession juridique elle-même. De plus, le Barreau gère un programme de vérification ponctuelle qui consiste à vérifier la comptabilité des membres, y compris les fonds en fiducie des clients. L'existence de ce programme a pour effet de promouvoir le respect général des normes. Il permet également aux avocates et avocats dont les comptes sont vérifiés de corriger d'éventuels problèmes et informe l'ensemble de la profession sur les secteurs qui ont besoin d'amélioration. Par plusieurs côtés, le concept d'inspection au hasard n'est donc pas étranger aux avocates et avocats ontariens.
91. De nombreuses professions en Ontario comme ailleurs ont adopté l'inspection professionnelle au hasard, soit comme faisant partie, soit comme étant l'élément principal de leurs programmes d'assurance de la qualité²⁰. L'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, par exemple, a depuis longtemps un programme d'évaluation par les pairs qui a récemment été étendu de manière à accroître considérablement le nombre de cabinets évalués chaque année. Le Royal College of Dental Surgeons of Ontario prévoit très bientôt mettre en place un règlement autorisant la tenue d'évaluations au hasard par les pairs. L'institut des comptables agréés de l'Ontario dirige tous les ans une inspection au hasard du quart des comptables à l'emploi du

20. La profession médicale donne à ce genre de programmes le nom d'« évaluation par les pairs », alors que les comptables les identifient sous le nom d'« inspection professionnelle ».

gouvernement. Le Barreau du Québec mène depuis longtemps un programme d'inspection professionnelle au hasard.

92. Dans le cas des ordres professionnels et organismes de réglementation précédents, la raison pour laquelle des inspections au hasard ont été mises sur pied n'est pas que la profession présentait un haut niveau d'incompétence, mais plutôt que l'on considérait ces inspections comme étant un élément de la démarche relative à la compétence en matière d'assurance de la qualité, qui comporte des mesures préventives autant que correctives. C'est pourquoi on ne devrait pas considérer la décision d'instaurer un programme de ce genre comme étant en réponse à des lacunes au niveau de la compétence, mais plutôt comme un outil permettant de rehausser et de surveiller la compétence des membres dans l'intérêt public. On peut donc affirmer que pourvu qu'elles soient flexibles, qu'elles reconnaissent la diversité de la profession et qu'elles aient une ampleur raisonnable, les inspections professionnelles au hasard pourraient contribuer fortement à rehausser la compétence des avocates et avocats ontariens.
93. Après avoir consciencieusement étudié la démarche d'inspection professionnelle au hasard, et compte tenu :
- a) des dispositions financières actuelles concernant le contrôle des assurances des avocates et avocats;
 - b) de l'existence d'un programme de vérification ponctuelle à l'égard de la comptabilité des avocates et avocats;
 - c) du large éventail d'éléments relatifs à la compétence proposé par le Comité dans le cadre du présent rapport;

le Comité recommande que, dès maintenant, l'élément de valorisation de la compétence en regard de la démarche proposée soit constitué d'un programme d'auto-évaluation volontaire et d'un projet d'évaluation volontaire par les pairs.

94. À l'avenir, on devra évaluer l'efficacité de l'élément de valorisation de la pratique du modèle proposé, ainsi que le modèle dans son ensemble, afin de déterminer s'il est nécessaire ou souhaitable de se doter d'un programme d'inspection professionnelle au hasard afin de suppléer aux dispositions actuelles et d'en élargir la portée en vue d'assurer la protection du public.

(i) Programme d'auto-évaluation volontaire

95. Beaucoup de ceux qui ont participé au processus de consultation ont pris note de l'importance d'améliorer et d'élargir la portée des outils disponibles afin de permettre aux membres qui le souhaitent d'évaluer leur propre compétence et d'améliorer leurs démarches individuelles à l'égard du perfectionnement. Il va de soi que les avocats ontariens seront avantagés si les outils de perfectionnement mis au point à partir de récentes recherches et de l'expérience liée à la pratique peuvent être mis à leur disposition.
96. Au cours du processus de consultation, et en particulier lors des réunions de consultation régionales et des rencontres avec les organismes du barreau, les membres du Comité ont cherché à obtenir des exemples précis des différents moyens auxquels ont recours les praticiens pour maintenir leur compétence de manière permanente. Plusieurs méthodes d'auto-apprentissage ont pu être identifiées par les avocates et avocats dans l'ensemble de la province. Parmi celles-ci on retrouve les procédés habituels consistant à suivre des programmes de formation permanente organisés. D'autres se sont tournés vers le matériel de programmation disponible par voie électronique ou l'information dispensée par le biais des technologies nouvelles ou naissantes.

97. Le Comité considère que l'auto-évaluation et l'auto-apprentissage permanent constituent des secteurs professionnels qui devraient être à la fois encouragés et valorisés par tout modèle de compétence futur. Le Comité s'est penché avec intérêt sur les programmes d'apprentissage autoréflexifs mis en place par d'autres organismes de réglementation dans le cadre de leurs programmes d'assurance de la qualité (par exemple, les éléments d'apprentissage autoréflexifs du programme d'assurance de la qualité de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario).
98. **Le Comité propose l'élaboration de guides d'auto-évaluation comme faisant partie de l'élément de perfectionnement du futur modèle de compétence du Barreau.**
- a) **Dans la mesure du possible, ceux-ci seraient mis à la disposition des membres partout dans la province sous forme électronique ou sur papier afin de leur permettre d'évaluer leurs démarches de gestion de la pratique, et comprendrait des questions sur la technologie et le service à la clientèle, ainsi que d'autres systèmes liés au travail ou à la pratique;**
 - b) **Ils utiliseraient dans la mesure du possible des guides en place, du moins dans les premières étapes de la mise en oeuvre. Par exemple, les guides actuels dont se servent les examinateurs de la pratique pourraient être adaptés et raffinés de manière à aborder un large éventail de problèmes. Une fois révisés, ces guides pourraient ensuite être offerts directement aux praticiens afin de les aider à évaluer leur propre conformité au guide. L'élaboration de lignes directrices officielles concernant la pratique, vivement encouragée à titre d'élément du modèle de compétence, pourrait également compléter cette démarche;**
 - c) **Ils seraient facultatifs. Les guides d'auto-évaluation pourraient être conçus de manière à permettre à un membre mécontent des résultats de son auto-évaluation de recevoir des conseils ou des suggestions pour s'améliorer. Ce type de « liens » pourrait être mis en place, sous réserve de considérations relatives à la conception, en se servant de liens électroniques à d'autres bases d'information, par l'entremise du service de consultation sur la pratique du Barreau ou par un fournisseur de services indépendant, mais serait agréé par le Barreau.**

99. Le processus de conception relatif au programme d'auto-évaluation volontaire proposé aborderait, entre autres questions :

- a) la portée et les caractéristiques des outils d'auto-évaluation, plus précisément la question de savoir si ces outils devraient être utilisés uniquement pour les problèmes de gestion de la pratique, ou s'ils devraient inclure le droit substantiel;
- b) le genre de travaux ou de cadres de travail qui pourraient être visés par les outils d'auto-évaluation;
- c) l'utilisation possible d'incitatifs destinés à promouvoir le recours à des outils d'auto-évaluation;
- d) le coût estimatif lié à la mise au point des outils et à leur disponibilité permanente au bénéfice des membres.

(ii) Projet-pilote d'évaluation volontaire par les pairs

100. Le Comité a étudié en détail les programmes actuels d'évaluation par les pairs qui sont offerts en Ontario aux membres d'autres professions. Il s'est penché tout particulièrement sur les programmes d'évaluation par les pairs offerts aux médecins de famille comme aux spécialistes par l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario. Dans certains cas, au sein de la profession médicale cette évaluation est effectuée à titre volontaire. Dans d'autres cas, l'évaluation par les pairs est obligatoire en vertu du programme d'assurance de la qualité de l'Ordre ou des procédures disciplinaires. Ces programmes d'évaluation par les pairs visent à la fois les questions relatives à la gestion de la pratique et les questions médicales substantielles.

101. Depuis de nombreuses années, les organismes de réglementation de certaines professions de l'Ontario prévoient une évaluation par les pairs sous une forme ou une autre. Dans certains cas, les programmes d'évaluation par les pairs offerts par ces autres professions sont évolués et matures. Pour certains d'entre eux les frais de participation sont à la charge du praticien. Cette formule de « paiement par l'utilisateur » est utilisée par un certain nombre d'organismes de

réglementation, même lorsque la participation est obligatoire en vertu des conditions requises en matière d'assurance de la qualité ou des directives provenant des comités de discipline.

102. Le Comité est d'avis que, outre l'élément d'auto-évaluation préconisé à titre d'élément d'un futur modèle de compétence, un programme conçu afin d'offrir aux avocates et avocats l'occasion de faire évaluer leur travail ou leur cadre de pratique par un pair, devrait être sérieusement envisagé. Cette démarche a été adoptée à titre volontaire par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario dans le cadre de son programme de consultation du cadre d'une pratique. L'information dont dispose le Comité suggère que, jusqu'à maintenant, le taux de participation que connaît cet Ordre est encourageant. De la même façon, le Système d'enregistrement de l'assurance de la qualité ISO-9000 entraîne une évaluation de la tenue et des méthodes de bureau.
103. Il ne fait aucun doute qu'un cadre de travail de qualité rehausse le service offert. Certaines caractéristiques essentielles contribuent à créer et à maintenir un tel cadre. Les statistiques du Barreau concernant les plaintes et les données provenant de l'ARCPA confirment que dans la majorité des cas les motifs de plaintes et de réclamations contre les avocates et avocats ne concernent pas tant des erreurs au niveau des connaissances, des compétences ou de l'application du droit substantiel que des problèmes de gestion de la pratique et des insuffisances concernant le service à la clientèle.
104. Comme on l'a mentionné plus haut, le programme d'inspection professionnelle du Barreau, sous sa forme actuelle, est destiné aux membres qui ont déjà présenté des lacunes au niveau de la compétence. Ce programme est différent du projet-pilote d'évaluation volontaire par les pairs que l'on recommande d'intégrer à un futur modèle de compétence. Ce dernier projet aurait pour but d'offrir, à titre volontaire, aux avocates et avocats compétent(e)s qui ne présentent pas de

lacunes liées à la compétence, un mécanisme d'évaluation par les pairs qui leur permettrait de confirmer les normes de leur pratique et de bénéficier de conseils permettant de l'améliorer.

105. Le Comité propose :

- a) **d'élaborer un projet-pilote d'évaluation volontaire par les pairs;**
- b) **dans la mesure où cette initiative est rentable, le contenu des évaluations devrait inclure à la fois la gestion de la pratique, notamment les questions relatives à la technologie et au service à la clientèle, et les questions de « meilleures pratiques » portant sur le droit substantiel;**
- c) **que la durée du projet-pilote soit d'au moins deux ans afin de permettre d'effectuer véritablement la conception, la mise en œuvre et l'évaluation;**
- d) **que les volontaires soient recrutés parmi des membres de la profession provenant de différentes régions, dont le travail, le cadre de travail et les circonstances soient différents, afin qu'ils puissent être inscrits sur une liste constituée d'avocats prêts à diriger bénévolement des évaluations par les pairs, et prêts à voir leurs pratiques ou leurs cadres de travail soumis à une évaluation;**
- e) **que pendant toute la durée du projet-pilote les participants n'aient pas de frais à payer. Lorsque le projet-pilote serait terminé, et que son efficacité et le taux de participation des membres de la profession auraient été évalués, la poursuite du programme dépendrait dans une certaine mesure du recouvrement des coûts, ce qui devrait être déterminé au moment où l'autorisation serait accordée pour la poursuite du programme.**

106. Le processus de conception relatif au projet-pilote d'évaluation volontaire par les pairs proposé aborderait, entre autres :

- a) **les caractéristiques définissant le cadre de travail de qualité dans lequel devraient évoluer les avocates et avocats, tout en reconnaissant qu'il existe entre les différents cadres des variations légitimes;**
- b) **l'élaboration d'un contenu approprié pour les évaluations par les pairs;**

- c) l'utilisation éventuelle d'incitatifs en vue de promouvoir le programme ainsi que son utilisation par les avocates et avocats;
- d) les coûts prévus du programme, y compris les éventuelles stratégies de recouvrement des coûts.

IX. FORMATION JURIDIQUE PERMANENTE

(i) Formation consécutive à l'admission au barreau

107. Le perfectionnement se déroule en plusieurs temps et comprend l'auto-observation, l'apprentissage par l'expérience, la discussion avec les collègues, la recherche effectuée au cas par cas, la participation à des programmes de formation juridique permanente, l'utilisation d'équipement acoustique, le matériel électronique et imprimé accompagnant ou constituant les programmes de formation juridique permanente, l'enseignement, ainsi que diverses autres méthodologies. Les avocates et avocats, tout comme la profession dans son ensemble, ont intérêt à ce que les membres de la profession juridique se tiennent à jour et soient au courant des questions d'actualité et des dispositions légales émergentes, ainsi que des méthodes de service à la clientèle.
108. Il est à noter que lorsque les modèles abordés dans le document de consultation ont été étudiés, de nombreux avocats provenant de l'ensemble de la province ont paru appuyer l'une ou l'autre des formes obligatoires de formation consécutive à l'admission au barreau comme faisant partie d'un continuum de modèle de perfectionnement. Bien que dans cette province certains avocats aient appuyé ce genre de démarche obligatoire la dernière fois où elle a été examinée par le Conseil, les résultats du processus de consultation suggèrent qu'il existe un appui de plus en plus

soutenu pour un ou plusieurs éléments de la formation permanente obligatoire consécutive à l'admission au barreau²¹.

109. Lors du processus de consultation, et même au cours des discussions ayant eu lieu à ce sujet, l'affirmation voulant que la formation juridique permanente soit un aspect fondamental de la compétence permanente au sein de la profession juridique n'a pas soulevé de débat. Cette déclaration de principe fut reconnue par le Conseil lorsque ce dernier étudia le rapport du Sous-comité sur la formation permanente obligatoire (FPO) de 1997 intitulé « *Post-Call Learning for Lawyers* » et aussi lorsque le Conseil approuva la déclaration concernant les principes généraux et des attentes minimales relatives à la formation consécutive à l'admission au barreau, qui constituaient une partie de ce rapport. Une copie de cette déclaration est jointe au titre de **l'annexe 6**.

110. Comme on peut le constater à la lecture de la déclaration concernant les principes généraux et les attentes minimales relatives à la Formation consécutive à l'admission au barreau, le Barreau

21. Dans l'enquête accompagnant le document de consultation, à la question qui leur était posée de savoir si des conditions obligatoires devaient être liées au perfectionnement, une faible majorité (54,3 %) répondit que ces conditions obligatoires étaient nécessaires, alors que 38,3 % répondirent qu'elles ne devaient pas l'être. 67,3 % des répondants étaient d'avis que les conditions obligatoires étaient nécessaires pour ceux et celles « ayant déjà présenté des lacunes liées à la compétence. » rapport d'information, tableau 2, pages 8 et 9.

Outre le cas de cette enquête, on sollicita aussi l'opinion des membres dans les réunions de consultation régionales sur la nécessité d'avoir un ou plusieurs éléments obligatoires dans la formation consécutive à l'admission au barreau. Nombreux furent les participants à ces réunions qui appuyèrent cette démarche.

Les résultats qualitatifs de l'enquête confirment que le premier modèle (le Continuum de perfectionnement) est celui qui est le plus populaire auprès des membres. Soixante-dix pour cent des répondants, en réponse aux questions ouvertes, considéraient ce modèle comme étant le plus efficace pour la mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de compétence. À l'enquête, parmi les 940 explications données pour justifier leur appui à ce modèle, 10 % des membres affirmaient que la raison en était que les autres modèles n'étaient pas acceptables :

- a) 46 % des appuis étaient liés à la structure du modèle;
- b) 36 % des appuis concernaient le contenu ou le cursus substantiel que ce modèle permettait d'offrir;
- c) 8 % des appuis découlaient de l'opinion que ce modèle serait bien reçu par le public ou les membres du Barreau. (rapport d'information, tableau 3, pages 4 et 5)

reconnaît l'obligation « *d'encourager et de superviser le perfectionnement et la formation, et de promouvoir la création et le développement de matériel d'apprentissage dans l'intérêt du public comme dans celui de la profession* ». En outre, dans les principes généraux approuvés par le Conseil, on souligne que le perfectionnement et la formation des membres « *devraient comporter à la fois une formation personnelle par le biais de l'auto-observation, de la lecture et de la recherche, et une forme de formation plus formelle par le biais de la participation à des programmes de formation permanente* »²².

111. Le Comité ne recommande pas que le Conseil réexamine maintenant la question de savoir si la formation juridique permanente devrait être obligatoire. Toutefois, le Comité considère vivement qu'il devrait y avoir, pour tous les avocats et avocates de l'Ontario, des attentes minimales relatives à la formation juridique permanente allant au-delà de la simple préparation de cause et la lecture de rapports juridiques²³.
112. Bien que, de l'avis du Comité, on ne puisse légitimement remettre en question le fait que la principale responsabilité du maintien de la compétence permanente par le biais du perfectionnement repose comme il se doit sur les avocats et avocates, il appartient également au Barreau, en sa qualité d'organisme de réglementation de la profession juridique, d'exprimer clairement ses attentes concernant la formation juridique permanente et de souligner l'importance d'une telle formation en vue d'assurer la compétence de ses membres. C'est pour cette raison que le Comité recommande que le Barreau exprime clairement ses attentes à cet

22. Voir l'**Annexe 6**.

23. Le Comité a été vivement intéressé d'apprendre que, dans un récent discours prononcé à l'Institut annuel sur la formation permanente de l'ABC-O, le juge en chef de l'Ontario, l'honorable Roy McMurtry, déclarait que, « Les avocats et les juges doivent s'engager à poursuivre leur apprentissage toute leur vie durant » et soulignait l'importance de la formation juridique permanente dans l'intérêt public.

égard et, de surcroît, que tous les membres rendent compte de leurs activités de formation annuellement au Barreau.

113. Outre cette démarche, cependant, il est impératif que, pour le bénéfice des avocates et avocats, on élargisse l'accès à une formation juridique permanente abordable, facilement accessible et pertinente, de manière à ce qu'ils ou elles puissent répondre aux attentes minimales exprimées par le Barreau à un coût raisonnable et par des moyens facilement accessibles. Bien que les récents progrès technologiques permettent de vaincre de plus en plus certains obstacles économiques et géographiques à l'apprentissage consécutif à l'admission au barreau, il est toutefois essentiel de redoubler d'efforts afin d'offrir à la profession encore davantage sur le plan de la formation juridique permanente.
114. Il est également primordial que la formation juridique permanente consécutive à l'admission au barreau :
- a) soit pertinente au regard d'un vaste éventail de circonstances relatives au travail et à la pratique;
 - b) soit dispensée par une large gamme de dispensateurs de services qui soient en mesure de répondre aux besoins fluctuants de la profession;
 - c) aborde à la fois des questions relatives au droit substantiel qui sont pertinentes pour les avocates et avocats dans le cadre de leur travail et dans le cadre des services offerts à leur clientèle, et les questions déontologiques et de gestion de la pratique, qui constituent les éléments fondamentaux d'un service de qualité;
 - d) fournir toute une gamme d'options aux avocates et avocats afin d'établir un climat les incitant à tirer parti des opportunités offertes au niveau de la formation juridique permanente.

115. Si, comme le croit le Comité, la formation juridique permanente doit constituer un élément essentiel du modèle de compétence, alors le Barreau devrait déterminer s'il existe des programmes qui, par leur conception et leur contenu, contribuent à rehausser la compétence.
116. Bien que certains aient une opinion arrêtée sur le fait qu'il faudrait augmenter le nombre de programmes de formation juridique permanente, très peu parmi ceux qui participaient au processus de consultation pouvaient nier qu'il existe déjà des fournisseurs de services de formation juridique permanente offrant des outils pédagogiques dans une large gamme de domaines. Certains de ces fournisseurs de services sont plus importants (comme le Barreau, l'ABC-O, ainsi que les programmes de perfectionnement offerts par les facultés de droit), d'autres sont plus spécialisés (par exemple, le Barreau, l'Association des avocats criminalistes, l'Indigenous Bar Association, et beaucoup d'autres); enfin, certains sont des associations juridiques de comté qui organisent des réunions sur la formation personnelle et les programmes de formation juridique permanente. Il existe donc une base solide de programmes qui sont, et seront encore dans l'avenir, indispensables à la prestation de l'élément de formation juridique permanente relevant du modèle en matière de compétence.
117. Le Comité considère que l'on devrait mettre en place un mécanisme qui permettrait d'assurer la qualité, l'ampleur et la cohérence des programmes de formation juridique permanente. Au cours du processus de consultation, le Comité a appris qu'un certain nombre de barreaux sont intéressés à explorer avec le Barreau du Haut-Canada la possibilité d'offrir des programmes de formation juridique permanente fondés sur l'agrément des programmes. Le Comité a reçu des propositions précises de la part de certains de ces organismes concernant les moyens pouvant être utilisés afin d'offrir aux membres de la profession des programmes destinés à rehausser la compétence à l'échelle provinciale.

118. Le programme d'agrément a un certain nombre d'objectifs, le plus ambitieux étant d'assurer la cohérence, l'ampleur et la qualité des programmes de formation juridique permanente. Le programme pourrait également être axé sur des objectifs spécifiques d'assurance ou d'amélioration de la qualité. On pourrait par exemple agréer des programmes dans le but de satisfaire aux conditions de requalification professionnelle ou d'agrément des spécialistes. À mesure que les lignes directrices en matière de pratique sont élaborées, on pourrait utiliser l'agrément pour renseigner les membres de la profession sur les programmes dans lesquels sont abordées des questions concernant la pratique qui soient pertinentes pour les avocates ou avocats. Le Barreau établirait les normes d'un éventuel programme d'amélioration de la compétence. Une fois ces normes établies, l'instance qui procède à l'évaluation de l'agrément ne doit pas être nécessairement le Barreau. Par conséquent, l'identification du processus d'agrément approprié et l'élaboration de normes d'agrément sont deux des questions qui doivent être abordées lors de la conception du modèle de compétence.

119. Le Comité propose que :

- a) **outre l'énoncé des principes généraux et des attentes minimales concernant la déclaration de 1997 pour la formation consécutive à l'admission qui a déjà été approuvé par le Conseil, le Barreau détermine également la quantité de formation juridique permanente que l'on devrait exiger annuellement de la part de l'avocate et avocat compétent(e);**
- b) **les membres du Barreau soient tenus de rendre compte, dans leur rapport annuel des membres (le « RAM »), de la quantité de formation juridique permanente qu'ils ou elles suivent pendant l'année. Selon cette démarche, les membres ne seraient pas tenus par le Barreau d'entreprendre une quantité convenue de formation juridique permanente, mais plutôt de préciser dans leur RAM quelle formation juridique ils ou elles ont choisi de suivre, qu'elle soit ou non agréée. L'exigence concernant l'exactitude de l'information indiquée dans le rapport serait celle qui prévaut pour tous les autres secteurs du RAM;**

- c) **à l'avenir, les programmes de formation juridique permanente devraient être agréés en vue d'assurer la cohérence, l'ampleur et la qualité des cours dispensés dans le cadre des programmes de formation juridique permanente et, en outre, en vue d'identifier à l'intention des avocates et avocats les programmes considérés par le Barreau, du fait de leur conception et de leur contenu, comme des programmes visant à l'amélioration de la compétence.**

120. Le processus de conception relatif à la formulation des attentes éducatives consécutives à l'admission au barreau comporterait notamment la question de savoir :

- a) quelle quantité de formation juridique permanente pourrait-on exiger annuellement de la part de l'avocate ou l'avocat compétent(e), comme le définit le Code de déontologie, pour qu'elle ou il maintienne et améliore sa compétence;
- b) le genre d'activités et de programmes de formation qui seraient en mesure d'offrir des possibilités d'amélioration de la compétence;
- c) les démarches additionnelles qui pourraient être entreprises en vue d'améliorer la prestation de programmes de formation juridique permanente dans toute la province, étant donné les travaux courants du groupe de travail sur la formation juridique continue relevant du Comité, ainsi que les efforts constants visant à promouvoir un meilleur développement et une meilleure prestation de programmes de formation juridique;
- d) la question de savoir si un système de mesures incitatives et dissuasives devrait être mis en place relativement à cet élément du modèle proposé en matière de compétence;
- e) la méthode d'agrément devant être mise en place dans le cadre des programmes de formation juridique permanente éventuellement offerts par les différents fournisseurs de services, et la conception de ce type d'agrément qui devrait être :
 - (i) suffisamment flexible pour permettre un large éventail d'offres;
 - (ii) comporter des exigences raisonnables;
 - (iii) permettre d'évaluer la qualité des programmes d'une manière significative mais raisonnable.

- f) le genre de surveillance et d'évaluation des programmes de formation juridique permanente qui devrait être mis en place dans une perspective de soutien à la reconnaissance professionnelle ou au recouvrement de la reconnaissance professionnelle;
- g) les coûts administratifs ou de prestation rattachés à cet élément du modèle proposé en matière de compétence;
- h) la programmation effectuée par le Barreau aux termes du nouveau modèle en matière de compétence.

(ii) Requalification professionnelle

121. Le programme de requalification professionnelle du Barreau est en cours de révision afin de déterminer si la définition des membres assujettis au programme doit être modifiée, et de quelle manière le cours actuellement offert, qui à l'origine devait être temporaire, pourrait être amélioré. À l'heure actuelle, les membres soumis à une requalification professionnelle doivent s'acquitter d'un élément de formation juridique permanent. Cette condition obligatoire continuerait de s'appliquer, quel que soit le programme de requalification professionnelle amélioré intégré à un futur modèle de compétence.
122. Il faut aussi noter qu'un membre qui participe à une inspection professionnelle ciblée conformément aux exigences obligatoires de la *Loi*, ou un membre qui est soumis à une audience obligatoire en matière de compétence en vertu de la *Loi*, pourrait être tenu de compléter des programmes de formation juridique permanente précis dans le cadre d'une inspection professionnelle, ou en vue de se conformer à une directive du comité d'audience en matière de compétence.

X. AGRÉMENT DES SPÉCIALISTES

123. Un programme d'agrément des spécialistes existe déjà dans le cadre des activités du Barreau en matière de compétence. Sous sa forme actuelle, ce programme en est un de « reconnaissance », c'est-à-dire qu'il évalue et reconnaît les avocates et avocats candidats qui, grâce à leur expérience et à leur formation, sont devenus des spécialistes *de fait*. À l'heure actuelle, ce n'est pas un programme « de développement », c'est-à-dire un programme visant à reconnaître les membres possédant des connaissances spécialisées, et offrant en même temps des avenues et le soutien nécessaire au perfectionnement des spécialistes. Jusqu'à présent, même s'il a été peu encouragé, ce programme a suscité un intérêt limité mais croissant parmi les membres de la profession.
124. Tout au long de ses travaux, le Conseil a pu avoir accès à un rapport détaillé et compréhensif du Groupe de travail sur l'agrément des spécialistes relevant du Comité, présidé par Marilyn Pilkington. Ce rapport préconise, et le Comité en accepte la recommandation, l'opinion qu'un programme d'agrément général et de développement constitue un élément essentiel de tout programme d'assurance de la qualité, et devrait jouer un rôle dans le cadre du modèle général du Barreau en matière de compétence. Ceci est en contraste avec le programme d'agrément des spécialistes actuel, qui jusqu'à présent fait figure d'initiative indépendante, sans rapport avec une démarche intégrée de réglementation de la compétence.
125. Le programme général d'agrément des spécialistes pourrait fonctionner à titre d'élément d'assurance de la qualité du modèle du Barreau en matière de compétence. À titre de programme volontaire, il pourrait être conçu comme un processus en plusieurs temps, par lequel les membres pourraient exercer leur choix dans la poursuite du titre de «spécialiste», progressant tout au long d'un continuum de conditions à des niveaux toujours plus élevés de connaissances spécialisées, jusqu'à ce qu'ils ou elles aient satisfait toutes les conditions requises pour obtenir le titre de spécialiste. Cette démarche encouragerait les avocat(e)s en début de carrière à

s'efforcer d'accroître leurs connaissances spécialisées dans des domaines du droit précis, d'une manière systématique, et en poursuivant des éléments pertinents de la formation permanente destinés à promouvoir les « meilleures pratiques » dans des cadres de travail juridiques.

126. Le programme général d'agrément des spécialistes comme celui proposé ci-dessus aurait des liens à la fois avec lignes directrices en matière de pratique et avec les attentes formulées à l'égard de la formation juridique permanente. Par exemple, des représentants de chacun des domaines de spécialisation pourraient élaborer des lignes directrices relatives aux meilleures pratiques, auxquelles les membres aspirant au titre de spécialiste pourraient s'identifier au fur et à mesure qu'ils poursuivent leur développement. De la même façon, à titre d'attente minimale relativement à la formation juridique permanente envers l'ensemble des membres du barreau, ce programme pourrait être désigné et identifié comme un élément requis du continuum de la spécialisation. L'exigence voulant que les programmes de formation soient dorénavant agréés s'appliquerait à l'agrément des spécialistes par groupes de niveaux, afin de s'assurer que ces programmes sont adaptés à des niveaux et à un contenu d'apprentissage appropriés d'une manière de plus en plus rigoureuse et complexe.
127. Comme dans le cas du projet-pilote proposé concernant l'évaluation volontaire par les pairs, l'élément relatif à l'agrément des spécialistes en regard du modèle de compétence proposé vise à procurer aux membres souhaitant améliorer leurs normes et leur compétence des outils leur permettant de le faire. Ceci aura un effet bénéfique, à la fois sur les membres de la profession, et sur ceux qui bénéficient de leurs services, c'est-à-dire les membres du public.
128. Le programme d'agrément des spécialistes envisagé constitue une nouvelle démarche permettant d'aborder la question de la spécialisation. De l'avis du Comité, ce genre de démarche joue un rôle important dans le continuum de perfectionnement entrevu comme modèle de compétence

proposé. Tout comme les autres éléments, ce programme a un double objectif : bénéficier au public comme aux membres de la profession qui choisissent de s'y engager.

129. Le Comité propose que :

- a) le Barreau offre un programme d'agrément des spécialistes reformulé qui serait partie intégrante du modèle de compétence;**
- b) les catégories de pratique identifiées comme étant éligibles dans le cadre de l'agrément soient plus nombreuses²⁴;**
- c) l'on songe sérieusement à créer une appellation de « généraliste » et, si cette appellation était adoptée, l'intégrer au contenu d'un programme d'agrément des spécialistes menant à cette appellation;**
- d) à l'avenir, le programme d'agrément des spécialistes offert par le Barreau devrait être conçu comme un continuum en plusieurs temps comportant des conditions bien identifiées destinées à promouvoir la somme toujours croissante d'expertise et de connaissances, et conduisant à l'agrément des spécialistes;**
- e) les coûts relatifs à la conception en regard du programme reformulé d'agrément des spécialistes doivent être assumés par le Barreau.**

130. Le processus de conception relatif au programme reformulé d'agrément des spécialistes aborderait, entre autres :

- a) la combinaison de formation et d'expérience pouvant conduire aux différentes étapes de l'agrément des spécialistes;
- b) le niveau d'engagement dans un champ de pratique qui devrait être exigé pour les différentes étapes de l'agrément, en vue de la qualification;

24. L'American Bar Association identifie certains domaines qui seraient appropriés pour l'agrément des spécialistes. Le Comité a reçu récemment une proposition de l'AJEFO qui propose un groupe de niveaux concernant l'agrément des spécialistes, qui permettrait de décerner aux avocates et avocats le titre de spécialistes bilingues. De l'avis de l'AJEFO, l'intérêt public serait très bien servi par ce genre d'appellation. Bien que cette proposition ait porté sur un titre de langue française, il serait aussi possible de l'appliquer à d'autres langues.

- c) les méthodes qui seront utilisées pour évaluer les candidates ou candidats aux différentes étapes de l'agrément;
- d) la quantité de formation juridique permanente exigée aux différents niveaux de spécialisation;
- e) le genre d'activités éducatives pouvant être utilisé dans le cadre de l'agrément des spécialistes, à différents niveaux de la formation juridique permanente;
- f) les démarches que l'on pourrait entreprendre afin d'améliorer la prestation des programmes d'agrément de spécialistes par groupes de niveaux, dans le cadre de la formation juridique permanente dans l'ensemble de la province, et les coûts qui y seraient associés;
- g) la question de savoir si l'élaboration des lignes directrices relatives aux « meilleures pratiques » devrait être intégrée au processus de croissance relatif au programme d'agrément des spécialistes et, si tel est le cas, quel serait le lien entre ces lignes directrices et l'élaboration de lignes directrices relatives au « rendement acceptable »;
- h) la question de savoir si un système d'incitatifs ou un système comportant des effets dissuasifs devrait être rattaché à cet élément du modèle de compétence proposé, y compris le caractère du « titre » qui serait attribué à ceux ou celles qui auraient rempli les conditions requises ²⁵;
- i) de quelle manière les avantages découlant du nouveau programme devraient être communiqués à la profession et au public;
- j) les répercussions du programme reformulé sur ceux et celles à qui l'on attribue habituellement le titre de spécialistes;
- k) la question de savoir si d'autres démarches ayant trait aux « meilleures pratiques », par exemple l'appellation ISO-9000, devraient être encouragées ou intégrées à l'élément du modèle de compétence proposé;
- l) les coûts de l'élément du modèle de compétence proposé.

25. On a suggéré que cette reconnaissance officielle accordée aux spécialistes s'apparentait à ces titres qui sont accolés aux noms des médecins associés (Fellows) du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada.

XI. RÉSUMÉ

131. Le tableau 2 du présent rapport²⁶ résume les éléments constitutifs de la future démarche suggérée pour la mise en œuvre du mandat du Barreau en matière de compétence. Essentiellement, cette démarche reflète un continuum de perfectionnement comportant cinq éléments intégrés, dont les lignes directrices relatives à la pratique, l'amélioration de la pratique (auto-évaluation volontaire et évaluation volontaire par les pairs sous forme de projet-pilote), formation juridique permanente (attentes éducatives consécutives à l'admission au barreau et conditions de requalification professionnelle), agrément des spécialistes et éléments correctifs prévus par la loi (inspection professionnelle ciblée et audiences en matière de compétence).

XII. ÉTAPES SUIVANTES ET ÉCHÉANCIER PROPOSÉ

132. Si le Conseil approuve la démarche proposée par le Comité décrite ci-dessus, les prochaines étapes du processus proposées seront les suivantes :
- a) faire en sorte que les organismes juridiques, la profession et les groupes représentant le public puissent avoir accès au rapport afin d'émettre leurs commentaires²⁷;
 - b) retenir les services d'un expert-conseil en conception possédant l'expérience nécessaire dans le développement de programmes d'assurance de la qualité et d'amélioration de la qualité afin de pouvoir conseiller le Barreau relativement à la conception et à l'évaluation des coûts du modèle proposé;

26. Voir la page 26 et l'annexe 1.

27. On prévoit qu'il s'agirait d'avis publics parus dans les recueils de jurisprudence de l'Ontario ou la Revue des juristes de l'Ontario, en français et en anglais, visant à informer les membres sur le rapport et sur la possibilité d'y avoir accès, soit sur le site Internet ou sur demande, et invitant leurs commentaires. On pourrait aussi, parmi d'autres possibilités faire parvenir le rapport aux organismes du barreau, afin de solliciter leurs commentaires et leurs conseils; faire parvenir le rapport à des groupes représentant la population afin de les inviter à soumettre leurs opinions; ou organiser d'autres rencontres, sur demande, avec les organismes du barreau et d'autres groupes d'intérêt juridique.

- c) élaborer une proposition pour l'élaboration de lignes directrices, y compris la détermination des coûts, et solliciter prochainement l'approbation du Conseil dans le but de débiter l'élaboration des lignes directrices selon le schéma proposé;
- d) élaborer, pour le soumettre au Conseil à l'automne 2001, un échéancier relatif à la conception du modèle.

XIII. DEMANDES FAITES AU CONSEIL

133. On demande au Conseil d'étudier le présent rapport et, le cas échéant, d'approuver :
- a) le rapport;
 - b) la démarche proposée par le Comité pour la mise en œuvre du mandat en matière de compétence, particulièrement tel que décrit à l'annexe 1.
134. On demande également au Conseil d'étudier les étapes et l'échéancier indiqués au paragraphe 132 ci-dessus, et le cas échéant, les approuver.

ANNEXE 1: DÉMARCHE PROPOSÉE

CONTINUUM DE PERFECTIONNEMENT : COMPOSANTES ESSENTIELLES

DIRECTIVES CONCERNANT LA PRATIQUE

Caractère spécifique, flexibilité d'application
variant de la * performance acceptable + aux * meilleures pratiques +
centré au départ sur les questions de gestion de la pratique, la technologie et le service à la clientèle; et, par la
suite, sur le droit substantiel
consultation générale en développement
largement diffusé
révision et mise à jour permanentes

AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE

Programme d'auto-évaluation volontaire
guide d'auto-évaluation des démarches relatives à la gestion de la pratique au niveau de l'utilisation de la
technologie et du service à la clientèle
volontaire
utilise des outils en place
disponible sous forme électronique et sur papier
liens d'aide si désiré

Projet-pilote d'évaluation volontaire par les pairs
volontaire
durée minimale de deux ans
développement d'un système volontaire de visite dans les bureaux permettant de favoriser une pratique de qualité

FORMATION JURIDIQUE PERMANENTE

Attentes éducatives minimales consécutives à l'admission au barreau
détermination de la quantité de formation juridique permanente que doivent entreprendre les avocates et les
avocats annuellement
compte rendu annuel des cours de formation juridique permanente dans les RAM
accréditation des programmes de formation juridique permanente

Conditions de requalification professionnelle
programme amélioré
nombre de crédits de formation juridique permanente requis à titre d'éléments constitutifs du programme

AGRÈMENT DES SPÉCIALISTES

programme mixte de reconnaissance officielle concernant l'expérience et la formation
domaines de spécialisation élargis comportant la possibilité d'attribuer à un membre le titre de *généraliste +
niveaux de spécialisation
élément de formation obligatoire, avec meilleure accessibilité au niveau provincial

ÉLÉMENTS CORRECTIFS

Mandat conféré par la loi

- (i) Inspection professionnelle ciblée
- (ii) Audiences en matière de compétence

RECOMMANDATIONS

1. **Le Comité recommande vivement que l=objectif de tout futur modèle de compétence soit d=encourager et de maintenir la confiance du public et des membres envers la réglementation de la profession juridique. Sans cette confiance, la profession juridique et le Barreau seront dans l=impossibilité de remplir leur rôle efficacement au sein de la société contemporaine.**

2. **Compte tenu des principes directeurs et des considérations identifiées dans le présent rapport, le futur modèle de compétence adopté par le Conseil devrait :**
 - a) **aborder le mandat du Barreau conféré par la loi;**
 - b) **inclure les éléments de l=assurance de la qualité et de l=amélioration de la qualité;**
 - c) **aborder la gamme de responsabilités et de besoins professionnels liés à la compétence;**
 - d) **venir en aide aux membres dans leurs obligations et leurs efforts pour maintenir leur propre compétence;**
 - e) **pouvoir s=adapter aux changements constants caractérisant la profession juridique en Ontario, ainsi qu=aux lois et aux règlements en constante évolution;**
 - f) **maintenir une certaine flexibilité dans les choix offerts aux avocates et aux avocats concernant les méthodes d=amélioration de la compétence;**
 - g) **aborder les questions d=accessibilité et de pertinence;**
 - h) **se montrer réceptif aux besoins fluctuants du public en matière de services juridiques qualifiés et accessibles;**
 - i) **reconnaître et soutenir l=utilisation de la technologie;**
 - j) **refléter un engagement envers la compétence et une manière de l=envisager à long terme;**
 - k) **refléter des facteurs de ressources et de coûts réalistes;**
 - l) **être élaboré et mis en œuvre par étapes appropriées;**
 - m) **être évalué périodiquement sur les plans de l=efficacité et de l=amélioration.**

3. **En regard de ces principes et de ces considérations, le Comité propose l=adoption d=un modèle de perfectionnement à titre de futur modèle de compétence du Barreau. Le modèle de perfectionnement comporte cinq éléments, qui sont résumés dans le tableau. Chacun d=eux est indispensable à l=efficacité globale du modèle; pris individuellement, ils ne pourraient cependant être considérés comme un modèle de compétence totalement efficace. Ce sont :**
 - a) **Les lignes directrices relatives à la pratique**

 - b) **Les mesures correctives prévues par la loi :**
 - (i) **L=inspection professionnelle ciblée**
 - (ii) **Les audiences en matière de compétence**

 - c) **L=amélioration de la pratique :**

- (i) L=auto-évaluation volontaire
- (ii) Le projet-pilote relatif à l'évaluation volontaire par les pairs

- d) La formation juridique permanente :
 - (i) La formation consécutive à l'admission au barreau
 - (ii) La requalification

- e) L=agrément des spécialistes reformulé

I. DIRECTRIVES CONCERNANT LA PRATIQUE

4. Le Comité propose ce qui suit :

- a) les lignes directrices relatives à la pratique élaborées dans le cadre du modèle de compétence devraient être spécifiques et flexibles dans leur application;
- b) lors de l'élaboration de lignes directrices relatives à la pratique on devrait d'abord mettre l'accent sur la * performance acceptable+ pour ensuite aborder l'identification des * meilleures pratiques +;
- c) au départ, les lignes directrices devraient porter sur la gestion de la pratique, notamment sur les questions de technologie et de service à la clientèle. Plus particulièrement, les lignes directrices devraient être centrées initialement sur ce qu'on entend par l'attention que le membre * porte aux intérêts de ses clients+, * les dossiers, les systèmes ou les méthodes qu'il utilise pour ses activités professionnelles +, et * d'autres aspects de ses activités professionnelles +, comme on peut le lire à l'article 41 de la *Loi*;
- d) des lignes directrices devraient être élaborées afin d'offrir des conseils aux avocates et avocats sur ce qu'ils ou elles devraient savoir et mettre en pratique dans certains champs précis du droit substantiel;
- e) le processus d'élaboration de lignes directrices devrait être entrepris dans le cadre d'une consultation avec la profession, et tirer parti des connaissances acquises et des observations découlant des inspections professionnelles, des audiences en matière de compétence, des processus de plaintes et de déontologie, ainsi que des connaissances spécialisées de l'ARCPA;
- f) les lignes directrices devraient être largement diffusées de manière à ce que les membres, en s'y référant, puissent contrôler leurs propres compétences et les rehausser si nécessaire;
- g) les lignes directrices devraient être révisées et mises à jour en permanence afin de s'assurer qu'elles demeurent pertinentes et appropriées.

II. AMÉLIORATION DE LA PRATIQUE

- 1. Le Comité propose l'élaboration de guides d'auto-évaluation comme partie intégrante de l'élément de perfectionnement du futur modèle de compétence du Barreau.

- a) Dans la mesure du possible, ceux-ci seraient mis à la disposition des membres partout dans la province sous forme électronique ou sur papier afin de leur permettre d'évaluer leurs démarches de gestion de la pratique, et comprendrait des questions sur la technologie et le service à la clientèle, ainsi que d'autres systèmes liés au travail ou à la pratique;
- b) Ils utiliseraient dans la mesure du possible des guides en place, du moins dans les premières étapes de la mise en oeuvre. Par exemple, les guides actuels dont se servent les examinateurs de la pratique pourraient être adaptés et raffinés de manière à aborder un large éventail de problèmes. Une fois révisés, ces guides pourraient ensuite être offerts directement aux praticiens afin de les aider à évaluer leur propre conformité au guide. L'élaboration de lignes directrices officielles concernant la pratique, vivement encouragée à titre d'élément du modèle de compétence, pourrait également compléter cette démarche;
- c) Ils seraient facultatifs. Les guides d'auto-évaluation pourraient être conçus de manière à permettre à un membre mécontent des résultats de son auto-évaluation de recevoir des conseils ou des suggestions pour s'améliorer. Ce type de * liens + pourrait être mis en place, sous réserve de considérations relatives à la conception, en se servant de liens électroniques à d'autres bases d'information, par l'entremise du service de consultation sur la pratique du Barreau ou par un fournisseur de services indépendant, mais serait agréé par le Barreau.

1. Le Comité propose :

- a) d'élaborer un projet-pilote d'évaluation volontaire par les pairs;
- b) dans la mesure où cette initiative est rentable, le contenu des évaluations devrait inclure à la fois la gestion de la pratique, notamment les questions relatives à la technologie et au service à la clientèle, et les questions de * meilleures pratiques + portant sur le droit substantiel;
- c) que la durée du projet-pilote soit d'au moins deux ans afin de permettre d'effectuer véritablement la conception, la mise en œuvre et l'évaluation;
- d) que les volontaires soient recrutés parmi des membres de la profession provenant de différentes régions, dont le travail, le cadre de travail et les circonstances soient différents, afin qu'ils puissent être inscrits sur une liste constituée d'avocats prêts à diriger bénévolement des évaluations par les pairs, et prêts à voir leurs pratiques ou leurs cadres de travail soumis à une évaluation;
- e) que pendant toute la durée du projet-pilote les participants n'aient pas de frais à payer. Lorsque le projet-pilote serait terminé, et que son efficacité et le taux de participation des membres de la profession auraient été évalués, la poursuite du programme dépendrait dans une certaine mesure du recouvrement des coûts, ce qui devrait être déterminé au moment où l'autorisation serait accordée pour la poursuite du programme.

III. FORMATION JURIDIQUE PERMANENTE

1. Le Comité propose que :

- a) outre l'énoncé des principes généraux et des attentes minimales concernant la déclaration de 1997 pour la formation consécutive à l'admission qui a déjà été approuvé par le Conseil, le Barreau détermine également la quantité de formation juridique permanente que l'on devrait exiger annuellement de la part de l'avocate et avocat compétent(e);
- b) les membres du Barreau soient tenus de rendre compte, dans leur rapport annuel des membres (le * RAM +), de la quantité de formation juridique permanente qu'ils ou elles suivent pendant l'année. Selon cette démarche, les membres ne seraient pas tenus par le Barreau d'entreprendre une quantité convenue de formation juridique permanente, mais plutôt de préciser dans leur RAM quelle formation juridique ils ou elles ont choisi de suivre, qu'elle soit ou non agréée. L'exigence concernant l'exactitude de l'information indiquée dans le rapport serait celle qui prévaut pour tous les autres secteurs du RAM;
- c) à l'avenir, les programmes de formation juridique permanente devraient être agréés en vue d'assurer la cohérence, l'ampleur et la qualité des cours dispensés dans le cadre des programmes de formation juridique permanente et, en outre, en vue d'identifier à l'intention des avocates et avocats les programmes considérés par le Barreau, du fait de leur conception et de leur contenu, comme des programmes visant à l'amélioration de la compétence.

IV. AGRÉMENT DES SPÉCIALISTES

1. Le Comité propose que :

- a) le Barreau offre un programme d'agrément des spécialistes reformulé qui serait partie intégrante du modèle de compétence;
- b) les catégories de pratique identifiées comme étant éligibles dans le cadre de l'agrément soient plus nombreuses;
- c) l'on songe sérieusement à créer une appellation de * généraliste + et, si cette appellation était adoptée, l'intégrer au contenu d'un programme d'agrément des spécialistes menant à cette appellation;
- d) à l'avenir, le programme d'agrément des spécialistes offert par le Barreau devrait être conçu comme un continuum en plusieurs temps comportant des conditions bien identifiées destinées à promouvoir la somme toujours croissante d'expertise et de connaissances, et conduisant à l'agrément des spécialistes;
- e) les coûts relatifs à la conception en regard du programme reformulé d'agrément des spécialistes doivent être assumés par le Barreau.

V. MESURES CORRECTIVES PRÉVUES PAR LA LOI

1. Comme l'inspection professionnelle ciblée et le déroulement d'audiences en matière de compétence sont exigés ou autorisés par la loi dans certaines circonstances précises, l'approbation du Conseil concernant ces aspects du modèle de compétence proposé n'est

pas requise.

ANNEXE 2 : DÉFINITION D'UNE AVOCATE OU D'UN AVOCAT COMPÉTENT*

L'avocate ou l'avocat compétent possède et met en pratique les habiletés, les valeurs et les attributs applicables à chaque affaire dont elle ou il s'occupe pour son client. L'avocate ou l'avocat doit :

- (i) connaître les principes et les procédures juridiques, ainsi que les procédures et le droit substantiels dans les domaines qui caractérisent ses champs de pratique;
- (ii) rechercher les faits, identifier les points à soulever, établir les objectifs du client, réfléchir sur les choix possibles, enfin élaborer et conseiller le client concernant un plan d'action;
- (iii) mettre en œuvre le plan d'action sélectionné en exerçant les compétences appropriées, y compris :
 - a) la recherche juridique;
 - b) l'analyse;
 - c) l'application du droit aux faits pertinents;
 - d) la rédaction;
 - e) la négociation;
 - f) le règlement extrajudiciaire des conflits;
 - g) les services d'assistance judiciaire;
 - h) l'aptitude à résoudre les problèmes.

comme le requiert chaque affaire;

- (ix) assurer une communication opportune et efficace à chaque étape de l'affaire;
- (x) exécuter toutes les tâches nécessaires consciencieusement, diligemment et d'une manière opportune et rentable;
- (xi) faire usage de ses capacités intellectuelles, de son jugement et de sa réflexion dans toutes les tâches à accomplir;
- (xii) assurer la conformité au Code de déontologie dans la lettre et l'esprit;
- (xiii) reconnaître ses limites relativement à sa capacité de traiter une affaire ou certains de ses aspects, et prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le client reçoit les services appropriés;
- (xiv) gérer sa pratique efficacement;
- (xv) suivre le perfectionnement approprié afin de maintenir de d'améliorer ses connaissances et ses habiletés;
- (xvi) s'adapter aux changements qui touchent les exigences professionnelles, les normes, les méthodes et les pratiques.

* Cette définition figure actuellement à la règle 2.01 du Code de déontologie.

ANNEXE 3 : RÉSUMÉ DES MODÈLES DE COMPÉTENCE POSSIBLES DÉCRITS DANS LE DOCUMENT DE CONSULTATION

Premier modèle : Continuum de perfectionnement professionnel

1. Le modèle de continuum de perfectionnement professionnel aurait pour objectif d'assurer une démarche systématique de perfectionnement à caractère progressif, pertinente à l'égard des différentes étapes de la carrière des avocates et avocats. Ce modèle pourrait prévoir :
 - a) des outils permettant aux membres de poursuivre leur perfectionnement tout au long de leur carrière (amélioration de la qualité);
 - b) des mécanismes permettant de suivre de près le perfectionnement professionnel tel qu'il s'effectue (assurance de la qualité).
2. L'élaboration du modèle comprendrait une analyse de l'intérêt des démarches volontaires ou obligatoires relatives au perfectionnement professionnel, ou de toute autre combinaison relevant du modèle.
3. Le modèle reconnaîtrait que les exigences relatives au perfectionnement professionnel des membres évoluent au fur et à mesure que ces derniers progressent dans leur carrière. Le modèle serait axé sur la manière dont le perfectionnement consécutif à l'admission au barreau pourrait être conçu globalement et utilisé dans le cadre de mesures de soutien, correctives ou de surveillance.

Deuxième modèle : Inspection professionnelle au hasard / ciblée

4. Le Barreau est dans l'obligation, aux termes de la *Loi sur le Barreau*, d'ordonner une inspection professionnelle s'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un membre ne respecte pas ou n'a pas respecté les normes de compétence de la profession. Tout modèle de compétence mis en œuvre par le Barreau doit donc comporter une inspection professionnelle.
5. L'inspection professionnelle ciblée repose sur l'opinion que les membres qui présentent de nombreux problèmes liés à la pratique ne sauraient bénéficier d'outils passifs exclusivement, et même pas du tout. Ils ou elles doivent faire l'objet d'une observation directe, il leur faut des outils adaptés à leurs besoins ainsi que des directives précises sur les démarches à entreprendre pour s'améliorer, enfin il faut les réévaluer aussi souvent que possible. Ce n'est pas le même programme que celui du Barreau qui comporte des mesures disciplinaires, puisqu'il est destiné à aider les membres à améliorer leur compétence¹.

1. À l'heure actuelle, rien de ce qui est révélé au cours d'une inspection professionnelle n'est utilisé dans le but d'intenter un recours disciplinaire, à l'exception des renseignements qui relèvent de la Règle 6.01(3) et du commentaire relatif au Code de déontologie. Cette exigence de confidentialité ne s'applique pas lorsqu'une inspection professionnelle est ordonnée dans le cadre de procédures disciplinaires. Dans certaines provinces, les inspections professionnelles ne font pas partie d'un programme distinct, ne s'appliquant que dans le cadre de procédures disciplinaires.

6. La valeur d'une inspection professionnelle repose en partie sur le type de ressources disponibles pour effectuer l'inspection, sur l'attitude de celui ou celle qui se fait assister pendant l'inspection professionnelle, si le programme est ciblé ou non et si l'on sait à quel moment où il sera complété.
7. L'inspection professionnelle au hasard est axée sur la prévention. Son objectif général est de s'assurer que les membres adhèrent à des normes de qualité articulées. L'un de ses objectifs secondaires est de rehausser la qualité des services offerts par l'ensemble de la profession. Ce type de programme s'applique à tous les membres de manière aléatoire; il n'est pas uniquement destiné à ceux ou celles qui ont déjà présenté des problèmes de compétence, ou qui ont fait l'objet de nombreuses plaintes de la part de clients.
8. Le modèle qui allie l'inspection professionnelle au hasard et l'inspection professionnelle ciblée consiste principalement en une mesure d'assurance de la qualité à laquelle viennent s'ajouter quelques caractéristiques mineures d'amélioration de la qualité. Ces dernières proviennent surtout des domaines suivants :
 - 1) Avant l'inspection au hasard, les membres se préparent en se penchant sur certains aspects de leur pratique qu'ils auraient peut-être ignorés et tentent de les améliorer avant le déroulement de l'inspection professionnelle.
 - 2) Les membres entreprennent des changements concrets reflétant les problèmes identifiés.
 - 3) Tous les membres de la profession sont informés des domaines qui présentent des lacunes, observées au moment des inspections menées par l'organisme de réglementation, de manière à ce qu'ils ou elles puissent apporter les améliorations nécessaires dans leur milieu de travail et dans leur pratique.

Troisième modèle : Restriction du permis de pratique

9. Lors de leur admission au barreau, les avocates et avocats ontariens reçoivent le titre de généraliste, ce qui leur permet d'exercer leur profession comme avocates ou avocats et procureurs. Ce système repose sur l'opinion que la faculté de droit et le cours de formation professionnelle du barreau suffisent à rendre les avocates et avocats aptes à entreprendre tout genre de travail juridique sous réserve d'une auto-évaluation, comme le prévoit le Code de déontologie.
10. On a soulevé l'argument que, dans un milieu juridique complexe sujet à des changements rapides, les programmes de formation juridique, en s'efforçant d'outiller les nouveaux avocats et avocates pour qu'ils ou elles puissent exercer dans tous les champs de pratique, sapent en même temps la capacité de rehausser et de maintenir la compétence des membres du barreau. La raison en est qu'en Ontario il n'existe pas de condition limitant obligatoirement les champs de pratique des avocats lorsqu'ils sont admis au barreau. L'un des modèles de compétence à caractère substantiel étudié par le Comité de perfectionnement comporte des éléments relatifs à la restriction du droit de pratique.

11. Le modèle de restriction du droit de pratique s'efforce d'intégrer l'importance d'offrir un service de qualité à la manière dont les avocates et avocats envisagent la progression de leur travail dès leurs débuts et tout au long de leur carrière.

Quatrième modèle : L'agrément général des spécialistes

12. Le programme d'agrément des spécialistes est un programme d'amélioration de la qualité. Les avocates ou les avocats choisissent délibérément de se faire agréer pour s'être conformés aux normes relatives à la pratique et aux connaissances spécialisées. Leur admissibilité à l'agrément est évaluée en regard de critères bien arrêtés, uniformes et préétablis. Sous sa forme actuelle, le programme du Barreau n'empêche pas les spécialistes agréés d'exercer dans d'autres champs de pratique que les leurs.
13. Pour être efficace, le modèle d'agrément général des spécialistes devrait reposer sur des normes jugées objectives, rigoureuses et équitables. Selon ce type de programme, il serait possible aux avocates et avocats de toute la province de satisfaire aux exigences d'agrément en matière de compétence et de connaissances par le biais des études ou de l'expérience. À l'opposé, le programme actuel d'agrément des spécialistes du Barreau exige que la candidate ou le candidat concentre son énergie sur sa pratique et se forge une vaste expérience dans le domaine pour lequel il ou elle tente de se faire agréer. Cette exigence empêche de nombreux avocats et avocates d'être admissibles au titre de spécialistes.
14. Le modèle général d'agrément des spécialistes définirait un processus comportant des possibilités éducatives et des attestations d'expérience qui conduirait éventuellement les membres subalternes du barreau sur la voie de la spécialisation. Ce modèle pourrait également être élaboré de manière à permettre aux avocates et aux avocats de pratique générale d'être reconnus comme généralistes, ce qui correspondrait, dans le domaine médical, à la spécialisation du médecin de famille.

**ANNEXE 4
EXTRAITS DU DOCUMENT DE CONSULTATION**

**TABLEAU 1
Démarches en matière de qualité et de compétence professionnelles adoptées par les
Barreaux provinciaux canadiens, en Australie (Nouvelle-Galles du Sud - NGS), en
Angleterre et au Pays de Galles (AG) et aux États-Unis (É.-U.)**

	C.B.	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	Qc	I.P.É.	N.B.	N.É.	T.N.	NGS	AG	É.U.
Formation permanente obligatoire											x	x	38
Agrément de spécialistes					x						x	x	x
Restriction du droit de pratique*											x	x	
Inspection professionnelle au hasard**						x							
Inspection professionnelle ciblée	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
Outils de réflexion													
Lignes directrices/listes de contrôle pratiques	x	x	x		x	x		x	x	x			
Agrément volontaire selon des normes d'exercice											x	x	
Réévaluation périodique obligatoire													
Instances disciplinaires/ en matière de compétence	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

* Cette colonne ne vise que les exigences en matière d'exercice ou les prérequis applicables à tous les membres, et non les restrictions imposées aux avocats et avocates par suite d'instances en matière de conduite, de capacité ou de compétence.

** On parle également d'évaluation par les pairs. L'Alberta, l'Île-du-Prince-Édouard et l'Ontario mènent également des vérifications ponctuelles au hasard des livres et dossiers financiers.

**TABLEAU 2 :
Démarches en matière de compétence et de qualité professionnelles
adoptées par d'autres professions ontariennes*****

	OMCO	OIIO	RCDS	CRMCC	ICAO	CGA	ICA	OAD	PEO	OEEQ
Formation permanente obligatoire			x	x		x	x	x		
Agrément de spécialistes	x		x	x						

Restriction du droit de pratique	X	X	X	X						
Inspection professionnelle au hasard	x		x		x	x				
Inspection professionnelle ciblée	X	X	X		X					
Outils de réflexion		X		X						
Lignes directrices/listes de contrôle pratiques	X	X			X	X	X	X	X	
Agrément volontaire selon des normes d'exercice		X			X					
Réévaluation périodique obligatoire										
Instances disciplinaires/ en matière de compétence	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

*** OMCO = Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario
OIIO = Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario
RCDS = *Royal College of Dental Surgeons of Ontario*
CRMCC = Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada
ICAO @ Institut des comptables agréés de l'Ontario
CGA = *Certified General Accountants of Ontario*
ICA = Institut canadien des actuaires
OAO = Ordre des architectes de l'Ontario
PEO = *Professional Engineers of Ontario*
OEEO = Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Glossaire des termes d'assurance/d'amélioration de la qualité

Agrément de spécialistes

L'agrément de spécialistes est un processus volontaire que suivent les membres qui souhaitent se perfectionner et se faire agréer parce qu'ils ont atteint des normes établies d'exercice et de compétence. Le programme actuel du Barreau n'empêche pas les personnes agréées comme spécialistes dans un domaine d'exercer dans d'autres domaines du droit. **Relève de l'amélioration de la qualité.**

Agrément volontaire selon des normes d'exercice

À l'instar des lignes directrices, cet agrément précise des attentes en matière de performance, mais laisse les membres libres de l'obtenir ou non. Dans ce système, les avocats ou avocates et les cabinets choisissent de prendre les mesures nécessaires pour se conformer à des exigences établies, ce qui leur permet ensuite de se présenter comme ayant atteint les normes d'excellence de l'agrément. Ce système cherche à faire en sorte que les personnes agréées respectent des normes établies de contrôle de la qualité qui sont conçues pour donner naissance à des milieux de travail plus efficaces, plus compétents et davantage axés sur les clients.

Formation permanente (obligatoire ou volontaire)

Terme utilisé pour décrire les divers outils que les membres d'une profession utilisent pour apprendre tout au long de leur carrière. La notion englobe les programmes d'études, l'apprentissage fondé sur l'expérience, l'étude indépendante, l'enseignement, la rédaction et les groupes de discussion. **Volontaire, cette formation relève de l'amélioration de la qualité. Obligatoire, elle relève de l'assurance de la qualité.**

Inspection professionnelle (au hasard)

Inspection des activités professionnelles ou des travaux de membres choisis au hasard dans toute la profession pour contrôler le respect des normes. **Relève avant tout de l'assurance de la qualité, mais peut comporter des éléments qui relèvent de l'amélioration de la qualité.**

Inspection professionnelle (ciblée)

Processus qui permet de repérer les membres qui ont tendance à présenter des lacunes sur le plan de la compétence, d'inspecter leurs activités professionnelles et de leur offrir des outils susceptibles de les aider à s'améliorer. **Relève de l'assurance de la qualité.**

Instances disciplinaires pour les personnes qui font preuve d'incompétence

La plupart des professions ont un code de déontologie ou tombent sous le coup de dispositions légales qui imposent à leurs membres d'être compétents pour pouvoir exercer et qui considèrent toute infraction à cet égard comme une infraction qui rend ceux-ci passibles de mesures disciplinaires. Cette démarche à retardement laisse les membres qui ne respectent pas les normes d'exercice poursuivre leurs activités jusqu'à ce qu'un événement ou une série d'événements fasse apparaître leurs lacunes au grand jour. **Ne relevant ni de l'assurance de la qualité, ni de l'amélioration de la qualité, ces instances sont souvent considérées toutefois comme l'élément ultime des programmes généraux en matière de qualité.**

Outils de réflexion et d'auto-évaluation

Processus dans lequel les membres ont à leur disposition des outils qui les aident à réfléchir à leurs points forts, aux aspects de leurs activités à améliorer et à leurs objectifs futurs en vue d'élaborer des démarches de perfectionnement professionnel qui leur permettront de maintenir et de rehausser leur compétence. Il requiert un engagement conscient envers l'auto-analyse et la réflexion sur les caractéristiques et les éléments qui définissent les professionnels compétents. Dans son livre *The Reflective Practitioner*, Donald Schön a défini ce mode de pensée comme «la réflexion en action» - soit une «improvisation libre à laquelle se livrent les professionnels en réaction à la myriade de situations imprévues auxquelles ils font face et qui constitue l'essence des connaissances professionnelles». **Relève principalement de l'amélioration de la qualité, bien que certaines professions en aient fait un élément obligatoire de leur programme d'assurance de la qualité.**

Publications sur les normes ou lignes directrices relatives aux activités professionnelles

Exposés des normes ou des lignes directrices qui doivent régir les travaux juridiques. Ces documents peuvent avoir une portée générale ou particulière et être plus ou moins détaillés. Quand ils offrent des indications sur la performance acceptable et les attentes en matière de services, **ils relèvent de l'assurance de la qualité.** Quand ils portent sur les meilleures pratiques sans les imposer, **ils relèvent de l'amélioration de la qualité.**

Réévaluation des compétences

Processus qui permet de contrôler la compétence dans la profession par une réévaluation périodique des compétences de tous les membres ou par l'obligation qui leur est faite de repasser leur agrément. Il se peut que les enseignantes et enseignants ontariens soient astreints à la réévaluation de leurs compétences dans un avenir proche. **Relève de l'assurance de la qualité.**

Restriction du droit de pratique

Les membres ont le droit de pratiquer dans certains domaines de la profession ou satisfont aux prérequis nécessaires pour se charger de certains travaux. Ce modèle peut viser toute la profession (comme chez les médecins) ou prévoir seulement certaines exigences (les étapes nécessaires avant de se lancer en pratique privée). **Relève avant tout de l'assurance de la qualité.**

ANNEXE 5 : DISCUSSION CONCERNANT LE MODÈLE DE RESTRICTION DU DROIT DE PRATIQUE

1. Dans son évaluation du modèle de restriction du droit de pratique, le Comité de perfectionnement (le * Comité +) a examiné la perception voulant que le droit substantiel soit devenu trop complexe pour que l'on continue d'utiliser le titre de généraliste, compte tenu qu'il est impossible à l'avocate ou à l'avocat de se maintenir à l'avant-garde du changement dans un nombre illimité de domaines. Le Comité convient que l'on ne pourrait de façon réaliste suggérer qu'un titre de généraliste confère à l'avocate ou à l'avocat les compétences requises pour exercer sa profession dans tous les champs de pratique ou d'activités et à tous les degrés de complexité. Toutefois, peu d'indices laissent croire que cette tendance est répandue parmi les avocates et avocats ontariens.
2. Lorsqu'il s'est penché sur le modèle de restriction du droit de pratique, le Comité a entendu une preuve anecdotique concernant l'existence de * touche-à-tout + s'aventurant dans des domaines pour lesquels ils ne possèdent pas de connaissances spécialisées. On a mentionné le cas d'avocats qui, lorsqu'ils sont au tribunal, ne connaissent pas les règles de la preuve ou la manière appropriée de s'occuper d'une affaire, d'avocats auprès de grandes sociétés qui s'occupent de causes criminelles mineures pour une entreprise cliente avec des résultats inférieurs, et de criminalistes tâtant du droit de la famille ou du droit immobilier. En même temps, le Comité était au courant des statistiques provenant de l'ARCPA qui suggèrent que, dans les cas de litiges, ce sont les * spécialistes + et non les * touche-à-tout + qui génèrent le plus de plaintes¹.

Error! Main Document Only.. ¹ *apport spécial de l'ARCPA, été 2000, p.5. * 43 pour cent des avocates ou avocats déclarent passer entre 41 et 100 pour cent de leur temps à la pratique du litige. Toutefois, ce même groupe est à l'origine de 76 pour cent des plaintes relevées en matière de litiges, et de 77 pour cent des coûts afférents aux plaintes. À l'autre extrême, les 42 pour cent des avocates ou avocats qui déclarent passer 10 pour cent ou moins de leur temps à la pratique du litige représentent 10 pour cent des réclamations concernant les litiges relevés et les coûts afférents aux réclamations. +*

3. La majorité des réclamations relatives à l'ARCPA et les plaintes présentées au Barreau ne reposent pas sur de présumées erreurs de droit substantiel, mais plutôt sur des questions relatives à un échec des relations entre l'avocate ou l'avocat et son client et à des lacunes au niveau de la gestion de la pratique. C'est ce qui nous laisse croire que les avocates ou les avocats ne sont pas si nombreux à s'aventurer dans des domaines qui ne leur sont pas familiers. Cette opinion est partiellement appuyée par les résultats d'une enquête de consultation dans laquelle 93 % des répondants de pratique privée indiquaient qu'ils limitaient le nombre de domaines de droit substantiel abordés dans leur pratique². Il semblerait que même ceux ou celles qui se considèrent comme des généralistes se limitent à trois ou quatre champs de pratique et, à l'intérieur même de ces champs, limitent le genre de travail qu'ils ou elles exercent.
4. Le permis d'exercice illimité reflète une opinion voulant que les avocates et avocats admis au barreau possèdent des qualifications professionnelles couvrant toute une gamme d'attitudes, de compétences, de fonctions et d'attributs adaptables à n'importe quel domaine juridique spécifique. Les avocates et avocats reçoivent une formation portant sur la déontologie, mais aussi sur le jugement, les outils d'analyse, la responsabilité professionnelle et les compétences techniques nécessaires pour répondre aux besoins de leur clientèle. On leur enseigne à * penser comme un avocat +. Ce n'est pas un concept vide de sens. Dans son acception la plus noble il suggère que la société valorise le fait qu'un groupe de citoyens reçoive une formation qui leur permette de réfléchir, dans un cadre diversifié, sur les questions et les problèmes auxquels ont à faire face certains individus et qui facilite la résolution de ces problèmes conformément aux objectifs et aux valeurs de la société. Le Comité considère qu'il serait dommage que la population n'ait plus accès à cette flexibilité.
5. Cela ne signifie pas pour autant que le titre de généraliste donne toute latitude aux avocates et avocats pour accepter n'importe quel genre de travail. Conformément à la règle 2.01 (2) du Code de déontologie, tous les services juridiques dispensés au client par l'avocate ou l'avocat doivent être de même niveau que ceux fournis par un avocat compétent. Le fardeau repose donc sur l'avocate ou l'avocat de faire toutes les démarches afin de s'assurer qu'elle ou il est en mesure d'entreprendre le travail pour lequel ses services ont été retenus. Le Comité n'est pas convaincu que cette règle est négligée par un nombre important d'avocates ou d'avocats, au point de devoir imposer des limites obligatoires au nombre de domaines abordés par ces derniers.
6. Le Comité considère également que le modèle de restriction du droit de pratique pourrait rendre le système judiciaire moins accessible à des collectivités situées dans l'ensemble de la province. Un large pourcentage des membres du Barreau de l'Ontario exercent leur profession au sein de communautés où, à cause de leur faible population et de leurs besoins particuliers, il y

²2. Rapport sur les résultats d'enquête, p. 15.

a peu de demande pour les avocates ou avocats spécialisés dans un domaine particulier. Il se pourrait fort bien qu'un mécanisme de délivrance de permis rendant la spécialisation des avocates ou avocats obligatoire ait pour conséquence de les empêcher de travailler au sein de plus petites communautés. Les répercussions de cet état de choses pourraient obliger la population de ces communautés à se déplacer sur de longues distances pour obtenir de l'aide concernant leurs problèmes juridiques. Des expériences récentes au sein de la profession médicale illustrent bien qu'il ne s'agit pas là de suppositions, puisque les petites communautés dans toute la province parviennent difficilement à attirer et à retenir dans leurs rangs les médecins spécialistes.

7. On peut avancer que les avocates ou avocats pourraient obtenir un permis de praticiens généralistes, comme c'est le cas pour les médecins de famille selon le modèle médical. Le Comité considère que ces deux situations ne sont pas vraiment comparables. La médecine familiale est une discipline bien délimitée, qui possède ses principes, ses outils diagnostiques, et son domaine d'enquête bien définis. En revanche, dans le domaine juridique, la pratique générale est aussi variée que les domaines dans lesquels se spécialisent les praticiens. Bien que le Comité ne suggère pas qu'il serait impossible de définir un permis de pratique limitée dans un cadre de pratique générale, il est d'avis qu'il s'agirait là d'une entreprise considérable sans laquelle les autres aspects du modèle de restriction du droit de pratique ne pourraient procéder.
8. Le document de consultation a aussi examiné les délais impartis pour la délivrance de permis (par exemple, l'exigence selon laquelle l'avocate ou l'avocat nouvellement admis au barreau devrait d'abord travailler comme salarié avant d'être autorisé à exercer seul) et des restrictions pouvant être imposées relativement à la délivrance de permis dans des situations particulières (par exemple, le fait d'avoir à compléter un cours sur les services d'assistance judiciaire avant d'être autorisé à se présenter devant le tribunal). Le Comité est d'avis qu'avant d'entreprendre ces démarches, il convient de démontrer que le recours à ce genre de restrictions ciblées se justifie par le fait qu'il existe un besoin en cette matière. Si l'on se fie à l'expérience passée de l'ARCPA en matière de réclamations, la nécessité d'instaurer ce type de restrictions n'apparaît pas justifiée.
9. D'autres raisons pratiques viennent compliquer considérablement la mise au point d'un modèle de restriction du droit de pratique, y compris :
 - a) les répercussions probables sur la formation dispensée par les facultés de droit, exigeant que ces facultés soient ouvertes au changement sur le plan de la formation consécutive à l'admission au barreau, et en ce qui a trait à la collaboration et au temps considérables requis à cet effet;
 - b) les coûts afférents;

- c) la difficulté d'adopter un modèle de ce genre rétroactivement. Si le modèle était adopté à titre d'essai, il risquerait de susciter des divisions au sein des membres de la profession en établissant différentes catégories de membres, et en créant des obstacles pour les avocates et avocats récemment admis au barreau qui seraient inexistants pour ceux et celles admis antérieurement.
10. Pour toutes les raisons mentionnées ci-dessus, le Comité se prononce contre la mise en place d'un modèle de restriction du droit de pratique. Cependant, le Comité est d'avis qu'il existe d'autres façons d'aborder le cas de certains membres du barreau qui acceptent de travailler dans des domaines pour lesquels ils ou elles ne sont pas qualifiés :
- a) Le Comité a entendu d'un certain nombre de préoccupations selon lesquelles certains membres se présentent au tribunal sans connaître les règles de preuve. Le Comité n'a pas enquêté sur cette affirmation. Dans la mesure où le manque d'éducation ou de formation serait en cause, le Comité constate que le droit de la preuve n'est un cours obligatoire ni à la faculté de droit ni dans le cadre du Cours de formation professionnelle du barreau. Des discussions sont actuellement en cours entre les facultés de droit et le Barreau sur la question du cursus permanent approprié pour les facultés de droit, ainsi que sur la possibilité de mises au point concernant les sujets obligatoires établis dans les années soixante. Le Comité encourage la poursuite de ces discussions.
- b) Le Comité met également en doute l'affirmation que le Barreau et les facultés de droit de l'Ontario devraient faire plus pour encourager les étudiants en droit à orienter leurs études. Il serait très sage d'encourager les étudiants à réfléchir plus tôt aux effets de la complexité toujours plus grande du droit sur la direction que prendra leur carrière.
- c) Les conséquences sur le plan des assurances, de la négligence d'un membre dans l'exécution d'un travail pour lequel il ou elle n'est pas suffisamment qualifié devraient demeurer coûteuses.
- d) L'élaboration de lignes directrices relativement à la pratique et au mandat conféré par la loi en matière de compétence pourrait éventuellement avoir un effet dissuasif sur le fait qu'un membre accepte un travail pour lequel il ou elle n'est pas qualifié.
- e) Les cours de formation permanente devraient comporter des programmes de formation au niveau du recrutement dans certains domaines spécifiques du droit, comme par exemple des cours de services d'assistance judiciaire pour aspirants avocats-plaideurs. Les personnes désirant exercer leur profession dans ces domaines pourraient être encouragés à s'y diriger si on leur offrait certains incitatifs.

ANNEXE 6 : PRINCIPES GÉNÉRAUX ET ATTENTES MINIMALES CONCERNANT LA FORMATION CONSÉCUTIVE À L'ADMISSION AU BARREAU (1997)

- La compétence professionnelle des avocates et avocats s'exerce et est rehaussée par le perfectionnement et l'apprentissage.
- Le Barreau est tenu d'encourager et de guider le perfectionnement et l'apprentissage, et de favoriser la création et l'élaboration d'aides à l'apprentissage dans l'intérêt du public comme dans celui de la profession.
- Pour appartenir à la profession juridique, chaque membre doit s'engager délibérément à poursuivre son perfectionnement et son apprentissage permanents **et** à évaluer ses propres besoins en matière de formation.
- Le respect de cet engagement par les membres contribue à accroître leur capacité de s'acquitter de leurs obligations envers la population et de dispenser des services efficaces et de qualité, de s'adapter à un milieu changeant parsemé de défis et d'y remplir leur rôle, enfin de tenir à jour et d'améliorer leurs connaissances spécialisées et leur compétence globale.
- Bien que les membres de la profession soient **individuellement** responsables de leur perfectionnement et de leur formation et en assurent la gestion, elles ou ils ont intérêt à ce que cette responsabilité soit exercée **collectivement**.
- Le perfectionnement et l'apprentissage que poursuivent les membres de la profession devraient comprendre **à la fois** la formation personnelle sous forme d'auto-évaluation, de lecture et de recherche, et une formation plus formelle représentée par les programmes de formation permanente.
- Le Barreau, l'Association du Barreau canadien - Ontario, les facultés de droit, les associations juridiques de comtés et de districts et autres fournisseurs de programmes de formation juridique permanente, l'Association des bâtonniers de comtés et de districts, les fournisseurs de services de bibliothèque et de ressources documentaires, et les membres de la profession, devraient collaborer afin de donner priorité à l'élaboration de politiques, de possibilités et de programmes en matière de formation.