



Law Society  
of Ontario

Barreau  
de l'Ontario

Tab 7

## Competence Task Force

---

### Renewing the Law Society's Continuing Competence Framework

June 23, 2021

#### Committee Members

**Sidney Troister (Chair)**

**C. Scott Marshall (Vice-Chair)**

Ryan Alford

Joseph Chiumminto

Dianne Corbiere

Cathy Corsetti

Cheryl Lean

Atrisha Lewis

Barbara Murchie

Geneviève Painchaud

Jorge Pineda

Megan Shortreed

Andrew Spurgeon

Claire Wilkinson

Alexander Wilkes

#### Prepared by:

Priya Bhatia

Executive Director, Professional Development & Competence

[pbhatia@lso.ca](mailto:pbhatia@lso.ca)

Tasmin Waley

Strategic Policy Counsel, Policy Division

[twaley@lso.ca](mailto:twaley@lso.ca)

## Executive Summary

The Law Society of Ontario's (the "Law Society's") Competence Task Force (the "Task Force") was established to examine regulatory approaches aimed at ensuring and enhancing the post-licensure competence of lawyers and paralegals. The objective of the Task Force is to recommend an effective, proportionate, and balanced regulatory framework addressing career-long competence in a manner that protects the public interest and is responsive to the public's legal needs.

The work plan of the Task Force includes four phases: discovery, development, design, and implementation. The Task Force has completed the discovery phase and is currently in the development phase of its work. This has included the creation of a working definition of competence and the identification of themes and principles to inform the design and implementation phases.

It has been 20 years since the Law Society engaged in a comprehensive consideration of its core mandate to regulate the competence of lawyers and paralegals. The 2001 Professional Development Model of Competence (the "2001 Competence Model") established a foundation for the Law Society's contemporary approach to regulating post-licensure competence. Many of the components and building blocks of the 2001 Competence Model have evolved to keep pace with regulatory best practices and remain in place today. In addition, the introduction of mandatory continuing professional development ("CPD"), a comprehensive practice management review program, and increased attention around the importance of mentoring and coaching have all been notable developments in the competence landscape.

Currently, the Law Society's Professional Development and Competence division administers a suite of proactive, remedial programs that collectively support continuing competence. The Law Society continues to employ both quality improvement and quality assurance measures which collectively address competence through universal requirements and programs focussed on areas of risk. These measures include: the CPD requirement and programs; the Practice Management Helpline; the Coach and Advisor Network; practice assessment programs (practice reviews, spot audits, and practice audits); the Certified Specialist Program; and legal information and research supports.

The Task Force seeks to renew the Law Society's continuing competence framework for lawyers and paralegals and has identified the following principles to guide the development and design phases of its work:

- **Risk-based** – regulatory activities should ideally be designed to focus on addressing areas of greatest risk to the public based on known outcomes.
- **Flexible** – obligations should reflect the diverse array of practice areas, practice settings, geographies, practice stages, and other contextual factors that impact the professional circumstances of lawyers and paralegals.
- **Feasible** – competence requirements should be cost effective and achievable by the regulator and licensees alike and should not impose unreasonable burdens.
- **Forward-looking** – the competence framework should be future-oriented in order to accommodate the fundamental changes taking place in the market for legal services.

- **Client-centred** – competence requirements should consider the client’s needs, goals, and perspective on what constitutes the competent provision of legal services. This would include an awareness of differences in backgrounds, income levels, abilities and cultures that may impact communications with clients and the way in which legal advice and services are provided.

In addition, the Task Force has identified a number of key themes that may inform new approaches to competence programs and requirements:

1. **Peer Support and Assessment** – Strong peer relationships that provide informal opportunities for learning and problem solving are integral to competence and ought to be nurtured through continued emphasis on mentoring and coaching. There may be value in exploring peer assessments as a mechanism for facilitating a supportive approach to assisting licensees with their practice management challenges.
2. **Adjustments to CPD Requirement** – The Law Society may wish to consider a reduced emphasis on mandatory CPD, or alternatively, more focussed requirements tied to licensee practice areas, experience levels, or identified areas of regulatory risk. While lawyer and paralegal compliance with the CPD requirement has been high since inception, there may be a need to consider the type and content of program that will be the most impactful in maintaining and enhancing competence.
3. **Guided Learning and Development** – Licensee recognition of and commitment to the need for ongoing professional development could be enhanced by learning roadmaps or curricula that lead to credentialing or a concrete achievement. While many practitioners can navigate their professional development on their own, some direction on required competencies for particular areas or stage of practice could further incentivize progression over the course of one’s legal career.
4. **Baseline Competence and Beyond** – While the Law Society has a statutory duty to ensure baseline competence of lawyers and paralegals in the public interest, there may be value in having mechanisms to promote ongoing learning and for achieving and recognizing standards of excellence.
5. **Importance of Practice Reviews** – Practice reviews are a critical quality assurance tool for supporting licensee competence and addressing areas of regulatory risk. The Law Society may wish to increase the number of practice reviews conducted and to include practitioners who are more senior and may be more likely to exhibit competence deficiencies. In addition, licensees should be encouraged to reflect on their critical practice management obligations regularly.
6. **Enhanced Support for Soles and Smalls** – Sole practitioners and small firms play a vital access to justice function in Ontario, as they primarily serve individuals, families, and small businesses. Soles and smalls also face a higher risk of complaints and may have fewer resources. Lawyers and paralegals practising as soles or in small firms may benefit from focussed support and training. The Law Society would benefit from input as to what support would best ensure continuing and increasing competence.
7. **Technological Competence** – Advances in technology are transforming the way in which legal services are performed and delivered. As illustrated by the COVID-19 pandemic, licensees need to have basic competence in technology to meet the needs of

their clients and to function effectively. The Task Force considered how the Law Society can help prepare licensees for the rapidly changing future and discussed whether technological competence and security should be encouraged or mandated.

The input of the legal professions and other stakeholders is integral to the work of the Task Force at this juncture and will assist the Law Society in renewing its continuing competence framework to ensure that it is both meaningful and sustainable. A number of questions are included at the end of this document that might assist you in your consideration of the issues and in providing your input. The Law Society encourages lawyers, paralegals, legal organizations, members of the public and others to share their concerns, experiences, and ideas, including those that may not have been addressed in this report, in order to ensure that the Task Force has the benefit of a full range of options and approaches to supporting post-licensure competence. Feedback is requested by **November 30, 2021**.

## 1. Introduction

The Task Force is seeking feedback from lawyers, paralegals, legal organizations, and the public on regulatory approaches to ensuring lawyer and paralegal post-licensure competence. The input of the legal professions and other stakeholders is integral to the work of the Task Force and will assist the Law Society in renewing its continuing competence framework to ensure that it is both meaningful and sustainable.

A number of questions are included at the end of this document that might assist you in your consideration of the issues and in providing your input. Please provide your feedback by **November 30, 2021**.

## 2. Competence Task Force Mandate, Objectives and Work Plan

The Task Force was established to examine approaches aimed at ensuring and enhancing the post-licensure competence of lawyers and paralegals. The objective of the Task Force is to recommend an effective, proportionate, and balanced regulatory framework addressing career-long competence in a manner that protects the public interest and is responsive to the public's legal needs. While licensee competence is intertwined with many aspects of Law Society regulation, the Task Force's mandate is focused on competence programs. For example, the Task Force's work excluded consideration of the definition of competence in the professional conduct rules and the requirement that each licensee complete one professionalism hour annually on matters of equality, diversity and inclusion.

The work plan of the Task Force includes four phases: discovery, development, design, and implementation. During the discovery phase, the Task Force engaged in exploratory discussions about present and future needs for a regulatory framework for continuing competence. Key activities have included:

- reviewing the Law Society's legislative authority for regulating competence of lawyers and paralegals;
- considering principles and rationales for regulating post-licensure competence;
- examining post-licensure competence programs and procedures currently operated or supported by the Law Society;
- studying literature and best practices regarding regulating competence;
- examining approaches to post-licensure competence by law societies in other jurisdictions and by other professional regulators; and
- considering outcomes of the Law Society's quality assurance and complaints processes and claims processed by the malpractice claims insurer for lawyers, Lawyers' Professional Indemnity Company ("LawPRO").

The Task Force is currently in the development phase of its work. This phase has included the creation of a working definition of competence and the identification of themes and principles to inform the design and implementation phases.

In the design phase, the Task Force will assess the effectiveness of the existing Law Society competence programs, consider which programs should continue, be modified or concluded, and evaluate alternative competence programs that would better achieve the regulatory objectives articulated. In particular, the Task Force will assess:

- the validity of the program’s policy objectives;
- the effectiveness of the program in meeting its objectives;
- the efficiency of the program in delivering its outcomes;
- the cost-effectiveness of the program’s structure for its purpose;
- the proportionality of the program’s operations and regulatory obligations in relation to its purpose and objectives; and
- whether the Law Society is or continues to be the appropriate body to support the program.

As part of this work, the Task Force will identify any policy issues arising from these determinations that require review by a standing or other committee, including those related to equality, diversity and inclusion that would require consideration by the Equity and Indigenous Affairs Committee, and budgetary implications that would require consideration by the Audit and Finance Committee. Finally, in the implementation phase, the Task Force will finalize recommendations to Convocation and identify measures for ongoing monitoring and evaluation of the competence framework.

### **3. Legislative Authority for the Law Society’s Competence Mandate**

The Law Society’s principal legislative mandate is to regulate the practice of law and the provision of legal services in Ontario by licensed lawyers and paralegals. It carries out this mandate by establishing standards and requirements for the competence and conduct of lawyers and paralegals, in the public interest.

The Law Society’s mandate and foundational principles related to the regulation of competence are set out in ss. 4.1 and 4.2 of the *Law Society Act* (the “Act”).<sup>1</sup>

#### Function of the Society

4.1 It is a function of the Society to ensure that,

- (a) all persons who practise law in Ontario or provide legal services in Ontario meet standards of learning, professional competence and professional conduct that are appropriate for the legal services they provide; and
- (b) the standards of learning, professional competence and professional conduct for the provision of a particular legal service in a particular area of law apply equally to persons who practise law in Ontario and persons who provide legal services in Ontario.

#### Principles to be applied by the Society

4.2 In carrying out its functions, duties and powers under this Act, the Society shall have regard to the following principles:

...

---

<sup>1</sup> *Law Society Act*, R.S.O. 1990, c. L.8.

5. Standards of learning, professional competence and professional conduct for licensees and restrictions on who may provide particular legal services should be proportionate to the significance of the regulatory objectives sought to be realized.

The concepts of universality and proportionality are embedded in the description of the Law Society's oversight functions in the Act: both lawyers and paralegals are to be subject to standards of professional competence and conduct, and the standards are to be reflective of the Law Society's regulatory goals. Other core principles that inform the Law Society's exercise of its competence mandate are the duty to facilitate access to justice for the people of Ontario, and the duty to protect the public interest, both of which are set out in the Act.

The Act also prescribes a standard of professional competence by defining what constitutes a failure to meet that standard:

Interpretation – standards of professional competence

41 A licensee fails to meet standards of professional competence for the purposes of this Act if,

- (a) there are deficiencies in,
  - (i) the licensee's knowledge, skill or judgement,
  - (ii) the licensee's attention to the interests of clients,
  - (iii) the records, systems or procedures of the licensee's professional business, or
  - (iv) other aspects of the licensee's professional business; and
- (b) the deficiencies give rise to a reasonable apprehension that the quality of service to clients may be adversely affected.

This statutory definition is the basis for the Law Society's authority to conduct practice management reviews (practice reviews) of licensees, and to commence regulatory and disciplinary proceedings based on a failure to meet standards of professional competence, which are also authorized by the Act. The criteria, process, and outcomes for practice management reviews are further defined in the Law Society's by-laws, along with other parameters and processes related to the regulation of licensee professional conduct and competence obligations generally.

#### **4. Duty of Competence**

A commitment to ongoing learning and professional development is one of the hallmarks of a self-regulating profession. Most Canadian law societies introduced the concept of competence into their codes of professional conduct in the 1970s, when legislative amendments were first being introduced to explicitly recognize law society jurisdiction over the post-entry competence

of members.<sup>2</sup> Both the lawyers' Rules of Professional Conduct (at s. 3.1)<sup>3</sup> and the Paralegal Rules of Conduct (at s. 3.01)<sup>4</sup> (collectively, the "Rules") codify a duty of competence. The Rules require licensees to perform any legal services undertaken on a client's behalf to the standard of a competent lawyer or paralegal, placing responsibility on licensees to maintain and enhance their professional knowledge, skills, and judgement. The Rules also require licensees to not undertake any matter or task for a client without being competent to handle it. The ability to accurately self-assess one's knowledge, skills, and judgement at a point in time is a dimension of professional competence. The duty of competence is supported by extensive commentary that addresses how to make this assessment and provides guidance on effective client service and communication in a variety of contexts.

## 5. Working Definition of Competence

The Task Force's discussions during the discovery phase have generated many ideas about the core attributes of competence for licensees. Articulating what competence means for lawyers and paralegals, and the public they serve both today and, in the future, was one of the first key steps in the Task Force's process. The Task Force has developed the following working definition of competence:

- Competence is composed of knowledge, skills, abilities, behaviours, judgement and values. Competent performance requires the habitual and simultaneous application of many of these attributes.
- Competence, and the attributes that comprise it, is developmental. Methods of acquisition include:
  - education,
  - training,
  - practical experience,
  - remedial training prompted by the regulator or insurer,
  - peer observation and evaluation, and
  - mentorship and coaching.
- The practices and habits that define competence should be instilled at the beginning of one's career and must be continually maintained and improved throughout one's career.
- Competence requires self-awareness, self-reflection, and a growth mindset.
- Competence is dynamic and adaptive. It varies and evolves according to factors such as:
  - one's level of experience,

---

<sup>2</sup> Amy Salyzyn, "From Colleague to Cop to Coach: Contemporary Regulation of Lawyer Competence" (2017), *The Canadian Bar Review*, Vol. 95 at 497, online:

<https://cbr.cba.org/index.php/cbr/article/view/4417/4408>.

<sup>3</sup> <https://lso.ca/about-lso/legislation-rules/rules-of-professional-conduct/chapter-3>

<sup>4</sup> <https://lso.ca/about-lso/legislation-rules/paralegal-rules-of-conduct/complete-paralegal-rules-of-conduct>



- the nature and complexity of one’s work, including one’s level of specialization,
  - one’s practice circumstances,
  - one’s clients’ needs and circumstances, and
  - changes in the legal landscape.
- The manner in which clients experience legal services provided by a lawyer or paralegal is a critical dimension of competence. The notion of competence is informed by a consumer perspective.<sup>5</sup>
  - Recognizing that competence is dynamic and context-dependent, any lawyer or paralegal will experience varying levels of competence according to the particular circumstances, and may find their professional knowledge, skills, and/or judgement challenged in some situations. Transitions to a new practice area, a long absence from practice, or working on unfamiliar issues or with an unfamiliar client are examples of such situations.
  - Concepts of competence evolve with societal changes. For example, the pandemic has emphasized a facility with technology as a key element of competence.

## 6. Evolution of the Law Society’s Continuing Competence Framework

### a. Professional Development Model of Competence

While the Law Society has been regulating the legal profession for close to 225 years, its approach to ensuring the post-licensure, continuing competence of lawyers and paralegals has evolved through a series of policy decisions spanning the last 50 years or so. It was at this time, beginning in the 1980s, that law societies began to shift away from a “policing” model of regulating competence, which employs traditional disciplinary measures to address lawyer misconduct in response to client complaints, to a “coaching” model, which actively promotes competence using a range of preventative tools such as CPD, mentoring, and personal assistance services.<sup>6</sup> The policing model has been criticized because it is reactive in nature and focuses on adherence to minimum standards and on individual behaviour rather than institutional practices that may more effectively address deficiencies before they result in harm to clients.<sup>7</sup> In contrast, the coaching model offers a continuous, holistic, and tailored approach to licensee development and competence.<sup>8</sup>

Most notably, the Law Society undertook a comprehensive consultation on the implementation of its expanded competence mandate<sup>9</sup> in 2000-2001. In March 2001, Convocation adopted the 2001 Competence Model,<sup>10</sup> consisting of the following five components and building blocks:

---

<sup>5</sup> Logan Cornett, “Think Like a Client” (2019), Institute for the Advancement of the American Legal System at 17, online: [https://iaals.du.edu/sites/default/files/documents/publications/think\\_like\\_a\\_client.pdf](https://iaals.du.edu/sites/default/files/documents/publications/think_like_a_client.pdf).

<sup>6</sup> A. Salyzyn, *supra* note 2, at 497.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.* at 508.

<sup>9</sup> In 1999, the Act was amended to give the Law Society authority to conduct practice reviews and conduct competence hearings.

<sup>10</sup> Professional Development and Competence Committee (“PD&C Committee”), March 22, 2001 Report to Convocation.

Components	Building Blocks
Practice Guidelines	Specific in nature, flexible in application; from “acceptable performance” to “best practices”; initial focus on practice management, technology, and client service issues then subsequently on substantive law; broad consultation in developing; widely published; continuously reviewed and updated.
Practice Enhancement	<p><i>Voluntary Self-Assessment Program</i> Self-evaluation guide to practice management approaches, including use of technology and client service issues; utilizes existing tools; available electronically and on paper; links to assistance where sought.</p> <p><i>Voluntary Peer Assessment Pilot Project</i> Minimum two-year term; development of a voluntary office visit system to foster quality practice.</p>
Continuing Legal Education (“CLE”)	<p><i>Post-Call Minimum Educational Expectations</i> Articulation of what amount of CLE lawyers are expected to undertake annually; reporting of annual CLE; accreditation of CLE programs.</p> <p><i>Requirements for Requalification</i> Enhanced program; required number of mandatory CLE credits as constituent element of program.</p>
Reformulated Specialist Designation	Combined developmental and experience recognition program; expanded areas of specialization including possible “generalist” designation; staged levels of specialization; mandatory educational component with enhanced province-wide accessibility.
Remedial Components Mandated by Statutes	Focused practice reviews; competence hearings.

The 2001 Competence Model established a foundation for the Law Society’s contemporary approach to regulating post-licensure competence. It consisted of programs and activities that were primarily voluntary in nature and reflected many of the attributes of a largely supportive, coaching model. The 2001 Competence Model also integrated both quality assurance and quality improvement measures. Quality assurance measures are focussed on ensuring compliance with established standards and include programs such as practice reviews and spot audits. Quality improvement measures address both compliance with established standards and involve tools designed to facilitate improved practices and professional development. CLE and the certified specialist designation are examples of quality improvement measures. It was recognized that both quality assurance and quality improvement measures are required to ensure that minimum standards and best practices are integrated into the regulation of competence.

While many of the components and building blocks of the 2001 Competence Model have evolved to keep pace with regulatory best practices and are in place today, some have been

discontinued due to lack of feasibility or the introduction of other initiatives. Selected subsequent policy developments related to competence are described below.

#### **b. Practice Management Review Program**

As noted above, practice reviews and competence hearings were introduced in the 2001 Competence Model as a result of the expansion of the Law Society's authority to regulate competence under the Act. This expanded authority was initially applied in cases where there were reasonable grounds to believe a lawyer was failing to meet standards of professional competence. The Law Society's quality assurance program began with focussed practice reviews prompted by serious client complaints, an order from the Law Society Tribunal, or other indications of significant competence deficiencies. While responsive to risk, this early version of the program was reactive and therefore subject to many of the limitations of the policing model.

In June 2006, the Law Society broadened its use of quality assurance measures with the introduction of an integrated practice review program that included both focussed practice reviews of licensees with demonstrated competence deficiencies and preventative practice reviews of licensees in their early, formative years of private practice. The preventative component was designed to identify practice management issues, which, if neglected, could have an adverse effect on the quality of legal services offered to the public. The program was structured to leverage the strengths of the Law Society's Spot Audit program, offering licensees guidance and information to fulfill their regulatory obligations and effectively manage their practices.

#### **c. Regulation of Paralegals**

On May 1<sup>st</sup>, 2007, the Law Society became responsible for regulating the paralegal profession as a result of amendments to the Act brought about by Bill 14, the *Access to Justice Act, 2006*.<sup>11</sup> The *Access to Justice Act* and the regulations made under it authorize the Law Society to educate and license paralegals and regulate their conduct. As a result of these developments, paralegals were brought into the Law Society's competence framework and are subject to the same professional obligations as lawyers.

#### **d. Mandatory Continuing Professional Development**

In 2011, the Law Society transitioned from the minimum expectation of CLE hours set out in the 2001 Competence Model to a requirement that all lawyers and paralegals who are practising law or providing legal services engage in CPD on an annual basis. In principle, the introduction of mandatory CPD was grounded in the view that it would provide licensees with a critical opportunity to reflect and act upon their professional development needs, leading to improved service to the public.<sup>12</sup> The Law Society's introduction of mandatory CPD had been on the horizon for several years and crystallized shortly after similar policies began to emerge in other Canadian law societies. These policies reflected the prevailing view that law societies have an interest in articulating a requirement for ongoing education and training, evidencing a regulatory commitment to the sustained competence of lawyers and paralegals. In addition, there was a

---

<sup>11</sup> *Access to Justice Act, 2006*, S.O. 2006, c. 21.

<sup>12</sup> PD&C Committee and Paralegal Standing Committee, February 25, 2010 Joint Report to Convocation at 10.

recognition that law societies were lagging in this area given that mandatory CPD was well established for lawyers in most of the US states and in many regulated professions in Canada.<sup>13</sup>

The concept of CPD is broader than CLE, encompassing traditional legal education and training programs as well as other developmental activities that enhance skills and knowledge in a professional context as practitioners mature. For example, teaching, writing, and mentoring are all eligible for CPD hours in Ontario. More information about the CPD requirement is provided in the section below.

## **7. The Law Society's Current Continuing Competence Framework**

The Law Society's current approach to regulating the competence of lawyers and paralegals after licensure can be characterized as a hybrid of the coaching and policing models. The Law Society's Professional Development and Competence division administers a suite of proactive, remedial programs that collectively support continuing competence, while the Professional Regulation division investigates and prosecutes significant breaches of professional standards and licensee misconduct.

The main components of the Law Society's current competence framework are similar to those employed by Canadian law societies and other regulated professions<sup>14</sup> and build on the view informing the 2001 Competence Model, which is that most lawyers and paralegals are intrinsically committed to career-long professional development and learning. The competence framework aims to encourage lawyers and paralegals to proactively manage their competence as well as to address and prevent competence issues that lead to complaints and malpractice claims. The Law Society acknowledges that no single program or requirement can ensure the competence of lawyers and paralegals, which is both an ongoing, individual professional responsibility, and a significant regulatory endeavour. Like many other professional regulators, the Law Society continues to employ both quality improvement and quality assurance measures which function collectively to mandate and foster continuing competence through universal requirements and programs focussed on areas of licensee need and regulatory risk. Below is an overview of each of the programs in the Law Society's current continuing competence framework.

### **a. CPD Requirement**

CPD is defined as the maintenance and enhancement of a licensee's professional knowledge, skills, attitudes, and professionalism throughout their career. The Law Society requires licensees who are practising law or providing legal services to complete 12 CPD hours each

---

<sup>13</sup> PD&C Committee and Paralegal Standing Committee, October 29, 2009 Joint Report to Convocation at 6.

<sup>14</sup> Zubin Austin and Paul A.M. Gregory, "Quality Assurance and Maintenance of Competence Assessment Mechanisms in the Professions: A Multi-Jurisdictional, Multi-Professional Review" (2017), *Journal of Medical Regulation* Vol. 103, No. 2, online: <https://meridian.allenpress.com/jmr/article/103/2/22/80878/Quality-Assurance-and-Maintenance-of-Competence>. The authors reviewed the competence-related policies and practices of regulatory bodies in the health and non-health professions in Ontario and other jurisdictions. Of the 91 regulatory bodies reviewed for the study, 42 were from Ontario. The other jurisdictions were British Columbia, Massachusetts, California, England, Qatar (Australia), and New Zealand. The study included professions such as law, dentistry, optometry, nursing, engineering, accounting and aviation. Many of the regulators employed similar tools to enhance competence, such as CPD requirements, self-assessments, and practice-based assessments and/or peer assessments.

year, including at least three professionalism hours and up to nine substantive hours. Professionalism CPD must be related to professional responsibility, ethics, or practice management.<sup>15</sup> As of 2021, at least one professionalism hour each year must relate to equality, diversity, and inclusion topics.<sup>16</sup>

The Law Society employs a partial accreditation model – only CPD programming that is eligible for professionalism hours must be accredited by the Law Society, while substantive CPD is not subject to accreditation. An accredited provider model was introduced in 2013 to allow providers who fulfill certain criteria to self-accredit their professionalism content.<sup>17</sup> Substantive CPD may address substantive or procedural law topics and/or related skills. Non-legal subjects may also be eligible for substantive hours if they are relevant to the licensee’s practice and professional development.

From the outset of the introduction of mandatory CPD, the Law Society has taken a flexible approach to eligible activities, recognizing that learning preferences and practice circumstances vary for individual lawyers and paralegals. CPD hours can be obtained through a range of permissible activities and formats, many of which do not involve direct costs to licensees:<sup>18</sup>

- Participating in CPD programs or courses, either through live attendance, online completion, or reviewing archived programs;
- Participating in a college, university or other designated educational institution program, including LL.M. programs;
- Teaching law-related content (on a volunteer or part-time basis);
- Acting as a judge or coach in a mooting competition;
- Writing or editing law-related books or articles;
- Mentoring, being mentored, providing coach or advisor support, participating in a coach or advisor program, acting as an articling principal, or supervising a Law Practice Program work placement or paralegal field placement;
- Participating in study groups of two or more colleagues; or
- Participating in legal association meetings that involve both business related to the association and an educational session dealing with substantive, procedural or professionalism content.

Compliance with the CPD requirement has been very high since inception of the program. Over the past 10 years, approximately 99% of practising lawyers and 94% of practising paralegals fulfill the requirement on an annual basis. The majority of licensees participate in CPD programs to fulfill their annual requirements, with only a small percentage of other eligible learning

---

<sup>15</sup> In the first two years of mandatory CPD, a separate “new licensee CPD requirement” applied to lawyers and paralegals in their first two years of practising law or provision of legal services. Under this requirement, new licensees had to take CPD which was specifically accredited for the early years of practice and integrated 25% professionalism content. This separate requirement was discontinued in 2013 in favour of a consistent approach for all licensees.

<sup>16</sup> Challenges Faced by Racialized Licensees Working Group, December 2, 2016 Report to Convocation, online: [Working Together for Change: Strategies to Address Issues of Systemic Racism in the Legal Professions](#).

<sup>17</sup> As of May 19, 2021, there are 92 accredited providers.

<sup>18</sup> Activities such as teaching, writing, and the review of archived CPD programs are capped at 6 hours per year. These limits have been temporarily waived for 2020 and 2021 as an acknowledgement of the impacts of the pandemic on licensees’ practices and schedules.

activities being reported. Licensees who do not complete annual CPD requirements are subject to administrative suspension.

### **b. Law Society CPD Programming**

The Law Society has been providing professional development sessions and content since the 1940s in accordance with its longstanding mandate to ensure that lawyers (and more recently, paralegals) have access to quality educational offerings.<sup>19</sup> Over the years, the Law Society's CPD programming function has progressed to become a modern provider that incorporates adult education best practices, a competency-based approach, and digital platforms in virtually all aspects of its business. Since the introduction of mandatory CPD, the Law Society has designed its programs to support licensees in meeting the requirement by integrating relevant professionalism and substantive content. The Law Society has developed a catalogue of programs aimed at different sectors of the professions and in a variety of accessible formats that include comprehensive, multi-day summits in core practice areas as well as shorter, webcast only sessions that concentrate on emerging issues. The Law Society's CPD programs promote interactive learning through question and answer sessions, roundtable discussions, reflective exercises, and polling techniques.

In 2020, the Law Society delivered approximately 138 programs (78 live offerings and 60 live replays) to licensees on topics of substantive and procedural law, and professionalism, ethics, and practice management. An additional 142 free, archived programs were offered to support licensees in addressing the impacts of the COVID-19 pandemic. In 2020, there was a record attendance of 119,269 registrations across all Law Society CPD programs, including approximately 70,000 registrations for free offerings. Feedback from attendees at Law Society CPD programs indicates that lawyers and paralegals value the calibre of chairs and presenters, the relevance of program topics, and the convenient formats offered, including online programs of a variety of lengths that can be viewed live or on demand.

High quality CPD programming is also the domain of a number of legal associations, law firms, government and non-profit organizations, and for-profit legal education providers. Examples of these organizations include the Ontario Bar Association, the Canadian Bar Association, The Advocates' Society, the Federation of Ontario Law Associations, the Women's Law Association of Ontario, the Canadian Association of Black Lawyers, the Indigenous Bar Association, the Federation of Asian Canadian Lawyers, the South Asian Bar Association, and the Ontario Paralegal Association. There are many others. Together, through regional and national programs and learning events, these providers facilitate the maintenance of lawyers' and paralegals' knowledge and skills across a variety of practice areas.

### **c. Practice Management Helpline and Practice Resources**

Established in 1978, the Practice Management Helpline ("Helpline") is a confidential telephone service that responds to inquiries from licensees about the Rules and other professionalism and practice management topics. The Helpline provides "just in time" guidance to enable licensees to make informed decisions, often at a critical juncture in a file or in their practices. The Helpline identifies key issues and principles to assist lawyers and paralegals in making decisions and finding solutions but does not provide advice or legal opinions. Helpline staff also develop and

---

<sup>19</sup> The Law Society department responsible for accrediting professionalism CPD programming operates independently of the Law Society department that develops and delivers CPD programming.

maintain professional responsibility and practice management resources that support licensees. The Law Society currently provides over 130 resources, in the forms of practice management guidelines, practice area resources, FAQs, checklists, articles, and other tools. These resources are published on the Law Society's website.

In 2020, the Helpline assisted with 9,887 inquiries from licensees – 80% of calls were from lawyers and 13% were from paralegals.<sup>20</sup> Approximately 70% of all Helpline inquiries come from sole practitioners or lawyers and paralegals working in small firms. In 2020, the Helpline created over 70 new resources specifically in response to COVID-19 to assist licensees with navigating the pandemic, attracting approximately 168,000 page views last year. Generally, feedback from licensees on the services and supports provided by the Helpline is very positive, particularly in light of the shift to more practically oriented resources and FAQs in recent years.

#### **d. Coach and Advisor Network**

The Coach and Advisor Network (“CAN”) is the newest of the Law Society's competence programs. CAN was launched in 2016 after several years of consideration by a dedicated task force whose mandate was to explore the benefits of creating mentoring initiatives in the legal professions.<sup>21</sup> The goal of CAN has been to promote and facilitate a systematic approach to enhancement of lawyer and paralegal competence through peer connection and support, particularly for those in sole and small practices and new licensees who may not have ready access to colleagues and senior practitioners.<sup>22</sup>

CAN expands upon the traditional concept of mentoring through a more structured and focussed process. The program provides lawyers and paralegals with access to short-term, outcome-oriented relationships with volunteer coaches and advisors drawn from the professions. Advisors provide limited scope assistance with substantive and procedural law inquiries on client files and are typically 30 minutes in length. Coaches assist with longer term objectives involving the implementation of best practices over a 3-month period.

CAN is now in its fourth full year of operation. In 2020, CAN's roster of volunteer coaches and advisors grew to 389 licensees and facilitated a total of 654 engagements—509 advisor matches and 145 coaching matches. Ninety-two percent of licensees seeking coaching or advising services work in sole practitioner or small firm environments. Satisfaction ratings for both coaching and advising engagements have been consistently very high – in the 96-100% range.

#### **e. Practice Assessments Programs**

The Law Society's practice assessments programs are quality assurance tools focussed on proactively ensuring licensee compliance with established standards. They aim to promote competent service and to address risk within the professions. The Law Society operates three such programs: practice reviews (for lawyers), spot audits (for law firms), and practice audits (for paralegals).

The three programs involve a similar model: licensees are selected for a review and provided with information about the criteria and process that will be followed; a Law Society reviewer or

---

<sup>20</sup> The remaining 7% of Helpline calls were from non-licensees.

<sup>21</sup> Mentoring and Advisory Services Proposal Task Force, January 28, 2016, Final Report to Convocation.

<sup>22</sup> Sole practitioner and small firms are defined as those with 5 or fewer licensees.

auditor attends at the licensee's business to meet with the licensee, observe the licensee's practice arrangements, and review documentation; and the reviewer or auditor subsequently prepares a summary of findings and recommendations for consideration by the licensee. The vast majority of reviews and audits are remedial in nature and reveal minor deficiencies that can be addressed by the lawyer or paralegal through improved practices and procedures. A small percentage of review and audits disclose serious deficiencies and require escalation to the enforcement arm of the Law Society.

Licensee feedback on the programs has been consistently positive in recent years, with most lawyers and paralegals indicating that they found the process to be constructive and a beneficial tool for improving their practices. In addition, Law Society data indicates that practice reviews and spot audits may have a positive impact on the longevity of sole practices. Sole practices that have undergone practice reviews and spot audits are approximately 20% more likely to remain sole practices five years later, compared to soles who did not undergo a practice review or spot audit.

### **i. Practice Reviews**

Practice reviews address an individual lawyer's practice management activities. Practice reviewers provide concrete suggestions on how to maintain a practice at optimal levels, with the objective of increasing efficiencies, ensuring high quality service, and improving lawyer and client satisfaction. Areas of review are set out in the [Lawyer Basic Management Checklist](#) and include: time management (e.g., recording/docketing of time, calendar control system); file management / client service (e.g., opening/closing file procedure, conflicts check, handling client complaints); financial management (e.g., fees and billings, trust accounts); communications (e.g., following client instructions, keeping client reasonably informed); technology and equipment (e.g., document templates, library and research resources); and professional management (e.g., training and support, managing articling students and support staff).

Since 2009, the program has been comprised of three main streams:

- random reviews of lawyers who were licensed within the past eight years,
- focussed reviews of lawyers selected for a review due to cause, and
- re-entry reviews of lawyers re-entering private practice as a sole practitioner or in a small firm after five years.

The majority of the Law Society's practice reviews are random. Random practice reviews are focussed on newly licensed lawyers working as sole practitioners and in small law firms, based on risk indicia informed by Law Society conduct proceedings and LawPRO malpractice outcomes.<sup>23</sup> The Law Society conducted 473 lawyer practice reviews in 2019;<sup>24</sup> 66% of initial reviews met the professional competence standards and 34% required a follow-up review. After follow-up reviews, 99% of practices met required standards. Over time, the percentage of lawyers exhibiting practice management deficiencies in most key areas has declined.

### **ii. Spot Audits**

---

<sup>23</sup> Professional Development, Competence and Admissions Committee, June 22, 2006, Report to Convocation.

<sup>24</sup> As the number of practice reviews, spot audits, and practice audits in 2020 was significantly impacted by restrictions imposed by the COVID-19 pandemic, 2019 figures have been provided.



The spot audit program was established in 1998 to support the Law Society's adoption of a self-reporting model for trust accounting compliance. Designed as a proactive compliance and trust safety tool, spot audits measure the integrity of law firm financial filing, assess ongoing compliance with the Law Society's financial record-keeping requirements as defined in the by-laws and Rules, and identify serious misconduct related to financial matters. In particular, spot audits aim to help law firms correct minor deficiencies with their record-keeping practices before they lead to serious non-compliance or misconduct issues. Law Society auditors support law firms by reviewing and auditing financial records, answering questions, and providing guidance.

The spot audit program includes both random and focussed audits. The majority of spot audits are random and based on approved risk criteria, including firm size, area of practice, newly formed practices, and other factors. Unlike practice reviews and practice audits, spot audits are intended to reoccur on a cyclical basis. Based on these risk criteria, sole practitioners and two-lawyer firms with a real estate practice are audited every five years, other sole practitioners and small firms are audited every seven years, and mid-sized and large-sized firms are audited every 10 years.

Although a significant number of spot audits are selected at random based on the above criteria, there are other circumstances which may also trigger a focussed audit, including:

- Failure to file the Lawyer Annual Report with the Law Society;
- New formation of a law firm, to ensure the establishment and maintenance of appropriate practices and procedures;
- Identification of inadequacies during a previous spot audit;
- Information on the Lawyer Annual Report which suggests non-compliance with record-keeping requirements; and
- Referral of lawyers or law firms from another Law Society department.

In 2019, the Law Society conducted 1,309 spot audits.<sup>25</sup> Fifty-four per cent of law firms had either minor or no books and records deficiencies and 32% of law firms had deficiencies that were remediated to the Law Society's satisfaction. The remaining 14% of law firms had serious books and records deficiencies and required further monitoring and regulatory action.

### **iii. Practice Audits**

Practice audits are combined financial audit and practice management reviews conducted on paralegal practices. Conducted randomly, they are proactive and preventative, combining the practice management elements of the lawyer practice review with the financial record-keeping auditing elements of the lawyer spot audit. Areas covered in a practice audit are set out in the [Paralegal Basic Management Checklist](#) and include the same practice management areas as the Lawyer Basic Management Checklist.

The Law Society conducted 195 paralegal practice audits in 2019;<sup>26</sup> 49% of initial audits met the professional competence standards and 51% required a follow-up audit. After follow-up audits, 97% of practices met these standards. Similar to lawyers above, the percentage of practice management deficiencies in most key areas has declined over time for paralegals.

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> *Ibid.*

#### **f. Certified Specialist Program**

The Certified Specialist program (“CSP”) is a quality improvement program that recognizes lawyers who have met established standards of experience and knowledge requirements in one or more designated areas of law and have maintained exemplary standards of professional practice. The CSP also assists members of the public identify lawyers who can meet their needs for specialist legal assistance. The Law Society does not offer a CSP for paralegals.

Established in 1986, the program has had several governance and qualification models over the years.<sup>27</sup> The CSP is currently governed by a Certified Specialist Board, comprised of both Certified Specialists and benchers. There are 17 areas of specialization,<sup>28</sup> each extensively developed with support by lawyers recognized as exemplars within their practice areas. Areas of specialization that have been added in recent years include Indigenous legal issues and taxation law. Lawyers seeking a Certified Specialist designation must submit a detailed application, references, and other supporting documentation to demonstrate their eligibility. The designation requires a lawyer to have practised for a minimum of seven years, been substantially involved in their specialty area during five of the seven years (i.e. mastery of substantive law, practices, and procedures, and concentration of their practice in the specialty area), and to have complied with all professional standards. Applications for certification are assessed internally by the Law Society and, where criteria are met, presented to the Board for approval. Once certified, lawyers must complete an annual reporting and declaration process. Certified Specialists have the same annual CPD requirement as lawyers and paralegals. The CSP is not a limited licence program and does not restrict a lawyer’s area of practice: Certified Specialists may practice in other areas of law and, conversely, lawyers who are not Certified Specialists may practice in any area that is covered by the program.

Certified Specialists are permitted to use “C.S.” as a post-nominal designation. The C.S. designation is an indication to the public and to colleagues that the specialist has demonstrated elevated standards of competence in their area of practice. As of 2020, 784 lawyers were designated as Certified Specialists, representing approximately 2% of practising lawyers. The relatively low percentage of lawyers designated as specialists has been consistent for several years. The program has undergone at least two significant revisions since its inception to increase the level of participation, but this has not had a marked impact on enrollment. Despite the small number of Certified Specialists in the province, those that have committed the time and effort to become certified value being recognized in their field and the ability to distinguish themselves from others in their practice area. There is no data readily available about whether the public relies on the C.S designation in selecting legal counsel.

#### **g. Great Library and Legal Information and Resource Network**

The competent provision of legal services requires access to legal information. There are two aspects to the Law Society’s legal information supports: the Great Library and the Legal

---

<sup>27</sup> Special Committee on Specialization, May 1985 Report to Convocation at 3.

<sup>28</sup> The 17 areas of specialization are: Bankruptcy and Insolvency Law; Citizenship and Immigration Law; (Immigration/Refugee Protection); Civil Litigation; Construction Law; Corporate and Commercial Law; Criminal Law; Environmental Law; Estates and Trusts Law; Family Law; Health Law; Indigenous Legal Issues (Rights and Governance/Litigation and Advocacy/Corporate and Commercial); Intellectual Property Law (Trademark/Patent/Copyright); Labour and Employment Law; Municipal Law; Taxation Law; Real Estate Law; and Workplace Safety and Insurance Law.

Information and Resource Network (“LIRN”). Qualitative data gathered in 2015 as part of a needs assessment on library system use and future need indicated that library users attach tremendous value to legal information and library services.<sup>29</sup> Legal information services play a key role in the development, maintenance and enhancement of licensee competence.

The Great Library has operated out of Osgoode Hall for over 160 years. It is open to the public, but funded by licensees, who are also its primary users. The library also serves licensing candidates, summer students, law clerks, law librarians, and others who are working for licensees. The Great Library supports the legal research and information needs of licensees by facilitating access to an extensive collection of print and electronic resources and by providing legal research assistance and instruction.

The Great Library’s services are increasingly designed to leverage technology tools and platforms to make legal information accessible to licensees more broadly. Lawyers and paralegals across the province can use the Great Library’s services in person and remotely, through online access as well as a mobile app. Lawyers who belong to local law associations can also access services through their county law libraries.

The Great Library provides 40 hours of reference support per week (via in person, telephone, email, or chat). In 2019, the Great Library’s reference team answered 23,355 legal research questions and provided 32,560 pages of electronic research material to licensees.<sup>30</sup> In addition, there were over 120,000 visits to the AccessCLE database of free Law Society CPD program materials.

The second aspect of the Law Society’s legal information supports is LIRN. LIRN, formerly known as LibraryCo, is a not-for-profit corporation responsible for centrally managing and coordinating the county law library system, comprised of 48 law libraries across Ontario. LIRN’s mandate is ensuring that the Ontario county law library system’s services and programs meet the evolving needs of licensees and the public. LIRN is guided in its work by the principles established by its shareholders: the Law Society, the Federation of Ontario Law Associations and the Toronto Lawyers Association. LIRN is funded by the Law Society fees collected from lawyers. LIRN is responsible for managing these funds through allocating finances and resources to individual libraries.

## **8. Regulatory Outcomes Informing the Continuing Competence Framework**

As a modern regulator, the Law Society must strive to achieve a balanced and proportionate approach to ensuring that lawyers and paralegals maintain their professional knowledge, skills, and judgement over the course of their careers. To achieve this objective, the Law Society’s renewal of its continuing competence framework should be evidence-based and informed by regulatory outcomes. Trends arising from the Law Society’s competence and conduct streams, as well as from LawPRO,<sup>31</sup> provide valuable insight into areas of risk that should drive the design

---

<sup>29</sup> Transition from LibraryCo to LIRN Inc. (Legal Information and Resource Network), PD&C Committee Report, November 29, 2019 at 3.

<sup>30</sup> As use of the Great Library’s services in 2020 was significantly impacted by the closure necessitated by the COVID-19 pandemic, 2019 figures have been provided.

<sup>31</sup> The Law Society does not have access to data about the malpractice claims experience for paralegals.

and implementation of effective competence regulation strategies.<sup>32</sup> Some key trends are outlined below.

#### **a. Client Service and Practice Management Issues**

Law Society data indicates that a significant portion of complaints against lawyers and paralegals raise client service issues such as a failure to communicate, failure to account, and failure to properly serve one's client. In 2019 and 2020, approximately 50% of complaints against licensees were related to service issues.<sup>33</sup> Similarly, between 1997 and 2007, malpractice claims against lawyers relating to communication deficiencies were among the most prevalent, constituting over one third of LawPRO claims, compared to inadequate investigation, errors of law, or clerical errors.<sup>34</sup> The trends observed during this period have continued: lawyer and client communication problems remain a key cause of malpractice claims across all practice areas.<sup>35</sup> Common communication errors include failure to follow client instructions, failure to properly inform the client about implications of actions, and poor communication with clients leading to confusion around roles and next steps.

Missed deadlines and time management-related errors are the second biggest cause of LawPRO claims at all sizes of firms.<sup>36</sup> Correspondingly, the proper use of written retainers and time dockets and the effective management of prospective clients are common areas of deficiency observed during Law Society practice reviews and practice audits.

#### **b. Years Licensed**

Law Society data indicates that newly licensed lawyers and paralegals have a lower risk of complaints and claims than other groups. Lawyers and paralegals who have been in private practice for five years or less received a proportionately lower percentage of complaints compared to those who have been licensed for more than five years. The risk of complaints increases for licensees who have been licensed for 10 or more years:<sup>37</sup>

- In 2020, 22% of lawyers in private practice were in their first five years of practice, and 16% of complaints against lawyers were made against this group. Similarly, in 2020, 11% of paralegals in private practice were in their first five years of providing legal services, and 6% of complaints against paralegals were made against this group.

---

<sup>32</sup> For data on the most common causes of malpractice claims for major areas of practice, see the LawPRO fact sheets available at <https://www.practicepro.ca/practice-aids/claims-fact-sheets/>.

<sup>33</sup> Professional Regulation Division End of Year Report at 18.

<sup>34</sup> Between 1997 and 2007, close to 7,200 LawPRO claims involving communication errors totalled almost \$22 million. See LawPRO, "practicePRO: Helping Lawyers for 10 Years" (2008), LawPRO Magazine, Vol. 7, no. 2 at 17, online: [https://www.practicepro.ca/wp-content/uploads/2017/09/2008-08-lawpro-magazine7\\_2\\_aug2008.pdf](https://www.practicepro.ca/wp-content/uploads/2017/09/2008-08-lawpro-magazine7_2_aug2008.pdf).

<sup>35</sup> 2019 LawPRO Annual Report at 7, online: <https://www.lawpro.ca/wp-content/uploads/2020/04/2019-Annual-Report.pdf> and 2020 LawPRO Annual Report at 8, online: <https://www.lawpro.ca/wp-content/uploads/2021/04/FINAL-AODA-2020-Annual-Report-WEB.pdf>. Communication errors were the most common cause of claims in 2019. In 2020, communications errors and inadequate investigation tied for the cause of the highest number of claims.

<sup>36</sup> Between 1997 and 2007, missed deadlines and time management related errors represented 17.3 per cent of claims by count (3,566 claims) and 14.2 per cent of claims costs (\$8.8 million). See LawPRO, *supra* note 34, at 18. In 2020, time management problems were the second most common cause of claims. See 2020 LawPRO Annual Report, *supra* note 35, at 8.

<sup>37</sup> 2020 Operations Report to Convocation, February 2021 at 60.

- In 2020, 23% of practising lawyers had been licensed for 11-20 years and represented 24% of complaints made against lawyers. Similarly, in 2020, 16% of paralegals in private practice had been licensed for 8-10 years and represented 19% of complaints made against paralegals.

The risk of complaints also increases with age. Lawyers and paralegals aged 50-64 experience a higher percentage and at a higher proportion of complaints compared to other groups. LawPRO trends align with Law Society complaints data, indicating that the risk of malpractice claims peaks when lawyers are 10-20 years out from licensure.

Notwithstanding this data, there are anecdotal indicators that some newly licensed lawyers and paralegals do not feel adequately prepared for the challenges of practising law and providing legal services, particularly in the context of running their own law firms. On average, approximately 12% of newly licensed lawyers and 20% of newly licensed paralegals enter into sole practice within 3 years of being licensed.

### **c. Sole Practitioners and Small Firms**

The majority of law firms in Ontario are sole practices and small firms of five or fewer licensees. As of December 31, 2020, 94% of law firms and 99% of paralegal firms are comprised of five or fewer licensees. It is not surprising, then, that a significant portion of the Law Society's regulatory activity relates to lawyers and paralegals practising in these settings. However, licensees in small firm and sole practitioner settings are the subject of complaints at a higher proportion than licensees in other contexts.<sup>38</sup>

Lawyers and paralegals in these firms are engaging with many of the Law Society's competence supports and services at a higher rate than other practitioners, which is an indicator of need as well as motivation to comply with regulatory requirements and improve competence. As noted above, 74% of inquiries to the Helpline were from sole practitioners and small firms and 94% of participants in CAN are sole practitioners and licensees from small firms.

## **9. Renewing the Law Society's Continuing Competence Framework – Key Themes**

In its exploratory discussions during the discovery phase, the Task Force reviewed regulatory outcomes and best practices for risks and opportunities that should be considered in the renewal of the Law Society's continuing competence framework. Through this review, the Task Force generated several important themes that may inform new approaches to competence programs and requirements.

### **a. Peer Support**

The Task Force observed that strong relationships with colleagues and peers are a mainstay of competence for many practitioners. These informal work-related interactions, such as discussing strategy on a file with a trusted colleague, can facilitate just-in-time learning. The Task Force discussed the value of the supportive, collegial environment in local law associations where licensees – particularly those working in sole or small firm settings -- have a built-in network with whom they can exchange ideas and expand their knowledge. Networking and peer guidance provide vital “teachable moments” and should be encouraged and nurtured.

---

<sup>38</sup> *Ibid.* at 59.

The Task Force also highlighted mentoring as important in building competence. Traditional mentoring involves a relationship between a more seasoned practitioner who provides advice, information, and support to a less experienced mentee. CAN, which is facilitated by the Law Society, provides a version of mentoring that is oriented around shorter term coaching. Licensee uptake of coaching through CAN is progressing, but more slowly than originally envisioned. The Task Force queried how the Law Society might further bolster mentoring and coaching in the legal professions, both through law associations and its own services.

#### **b. Peer Assessment**

The 2001 Competence Model recommended the establishment of a formal, voluntary peer assessment pilot project that would include both practice management and substantive law issues.<sup>39</sup> A peer assessment is an assessment of a licensee's practice and work setting by another licensee. Volunteer lawyers were to be sought in different geographic locations, work and practice settings, and circumstances to form a roster of lawyers prepared to conduct, on a *pro bono* basis, confidential peer assessments and prepared to have their practices or work settings assessed. Peer assessment was viewed as a mechanism through which lawyers without demonstrated competence-related deficiencies could seek to validate the standards of their practice and benefit from suggestions for improvement from other lawyers. This proposal drew heavily from initiatives that were in place at the time in the regulated health professions. Convocation opted to defer development of the peer assessment pilot project until the plan for a voluntary self-assessment program, which was also one of the PD&C Committee's recommendations in the 2001 Competence Model, could be implemented and evaluated. Ultimately, the peer assessment program was not launched.

The Task Force expressed interest in once again exploring the viability of peer assessments as a mechanism for improving competence. Peer assessments are unique in that they leverage the supportive aspects of coaching and mentoring while capitalizing on the expertise of lawyers and paralegals to assist other licensees with their legal and practice management challenges.

#### **c. Adjustments to the CPD Requirement**

The Task Force considered whether the CPD requirement in its current, broad form meaningfully supports competence. High levels of licensee compliance and positive engagement in programs provided by the Law Society and a range of legal associations and education providers suggests that CPD is valued by lawyers and paralegals both as a means to improve their legal knowledge and as an important networking opportunity. Likewise, a recent study of quality assurance and competence assessment mechanisms across various professions and jurisdictions found that in all jurisdictions and professions examined, continuing education or CPD were explicitly identified as critical to the maintenance of professional competence.<sup>40</sup> All 91 regulatory bodies reviewed for the study required practitioners to complete some form of life-long learning to be eligible for annual renewal of registration.<sup>41</sup> However, the study also noted that notwithstanding the widespread adoption of a continuous learning requirement across professions and geographic regions, there is little hard evidence to support the practice or any correlation to positive, practice-related outcomes.<sup>42</sup> Given this, and the fact

---

<sup>39</sup> PD&C Committee March 22, 2001 Report, *supra* note 10, at 37-38.

<sup>40</sup> Z. Austin and P. Gregory, *supra* note 14, at 25.

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> *Ibid.* at 26.

that mandatory CPD has been in place for 10 years in largely the same format, the Task Force queried whether a reduced emphasis on mandatory CPD or a change in format should be considered. The Task Force also contemplated whether there should be more focussed CPD requirements such as those tied to practice area, experience levels, or identified areas of risk. More specific CPD requirements could serve to shift the focus from mere compliance with minimum CPD hours to a requirement that is connected to the licensee's practice and therefore more impactful on competence.

#### **d. Guided Learning and Development**

Another key theme was that licensees should be guided in their professional development. Learning roadmaps or curricula that lead to credentialing or a concrete achievement could help to incentivize practitioners to enhance their learning. While many practitioners can navigate their own professional development and do not require regulatory intervention, others would benefit from assistance. Direction on the required competencies or the creation of practice standards according to stage and area of practice could ensure lawyers and paralegals are actively improving their competence in a manner that reduces the risk of errors or deficiencies while they progress in their careers.

#### **e. Baseline Competence and Beyond**

The Law Society has a statutory duty to ensure baseline competence of lawyers and paralegals in the public interest. Given that our governing legislation recognizes that standards of learning and competence are related to the legal services provided, the Law Society recognizes that as licensees take on increasingly complex retainers, their competence will need to be enhanced. Related to guided learning and development was the question of whether there should be a mechanism for achieving and recognizing standards of excellence. On the one hand, it was argued that a focus only on baseline standards would fail to incentivize practitioners to achieve higher levels of competence. On the other hand, it was maintained that a minimum level of competence needs to be achieved first and should be the initial goal for all practitioners. Notably, the CSP is aimed at recognizing the excellence of lawyers in certain areas of law but has consistently had low participation rates. The Task Force acknowledged that both baseline competence and excellence are important and may form elements of a continuing competence framework.

#### **f. Importance of Practice Reviews**

Practice reviews are a critical quality assurance tool for supporting licensee competence. Practice reviews address an individual lawyer or paralegal's practice management activities and are focussed on the areas of risk that most frequently lead to complaints, discipline and negligence. The Task Force was of the view that the Law Society should consider increasing the number of practice reviews it performs to ensure that more licensees benefit from this supportive intervention. The Task Force also queried whether practice reviews should be conducted on lawyers and paralegals who are more senior, rather than in their early years of practice, because this is when the risk of competence deficiencies begins to manifest. In addition, whether a practice review is conducted or not, licensees should be encouraged to reflect on their regulatory requirements on an annual basis and there should be self-assessment tools that facilitate this reflective practice.

#### **g. Enhanced Support for Sole Practitioners, Small Firms and Individuals Transitioning to Independent Practice**

As sole practitioners and small firms provide the overwhelming majority of legal services to individuals, families, and very small businesses, these practices are crucial in providing access to justice<sup>43</sup> and their viability should be a priority for the Law Society. Sole practitioners and those in small firms face a higher risk of complaints and may have fewer resources and more limited access to training and assistance. Lawyers and paralegals practising as sole practitioners or in small firms and individuals transitioning to independent practices may benefit from additional support to help meet their regulatory requirements and to address topics that are not currently the focus of law school or paralegal education and traditional CPD programming, such as the business of law. Special investments in sole practitioners and small firms that do not create additional regulatory burdens may be warranted.<sup>44</sup> The Task Force considered whether new licensees who are entering sole practice or joining a small firm, or licensees who are transitioning to independent practice, should be encouraged or required to take CPD specifically designed to address their unique needs.

#### **h. Technological Competence**

Advances in technology are transforming the way in which legal services are performed and delivered. Now more than ever, licensees need to have basic competence in technology to meet the needs of their clients and to function effectively. The COVID-19 pandemic has illustrated the importance of basic technological skills to communicate effectively with clients, create practice efficiencies, and participate in court and tribunal proceedings as they modernize their platforms.

The Task Force considered how the Law Society can help prepare licensees for the rapidly changing future and discussed whether technological competence should be encouraged or mandated. It was noted that the level of tech competence required to effectively serve clients may depend on the practice area, with certain practice areas and contexts relying more heavily on technology. Likewise, licensee facility with technologies is not uniform and varies significantly. The Law Society offers some resources in this area, including Technology Practice Tips, a series of podcasts that provide a convenient way to learn about the latest technology issues, and a technology guideline that sets out professional responsibility considerations when using technology, but more attention should be paid to this area. Regardless of whether technological competence is mandated or encouraged, the Task Force was of the view that timely and responsive supports relating to tech competence will continue to be critical, and that lawyers and paralegals would be best served by practical training and resources that facilitate compliance with best practices.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Jordan Furlong, “Lawyer Licensing and Competence in Alberta” (2020) at 60, online:

[https://documents.lawsociety.ab.ca/wp-content/uploads/2020/12/08212906/LawyerLicensingandCompetenceinAlbertaReport\\_Designed.pdf](https://documents.lawsociety.ab.ca/wp-content/uploads/2020/12/08212906/LawyerLicensingandCompetenceinAlbertaReport_Designed.pdf)

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> The Technology Task Force was formed in 2018 to consider the role of technologies in the delivery of legal services, examine the Law Society’s role as a regulator in a changing, tech-enabled environment, and explore how the Law Society can encourage innovation in the professions through the use of tech to better deliver legal services. The Technology Task Force’s proposal for a five-year regulatory sandbox pilot project for innovative technological legal services (“ITLS”) was approved by Convocation in April 2021. The sandbox will allow ITLS benefitting the public to be test run in a safe, controlled environment without incurring regulatory consequences. The sandbox is expected to inform Convocation about the market interest in ITLS, how they are serving clients and their impact on client expectations of service. This evidence will aid future policy development, including policies relating to technological competence.



## 10. Principles for an Effective Continuing Competence Framework

Given the outcomes and themes described above, the Law Society seeks to renew its continuing competence framework to address the learning and professional development needs of lawyers and paralegals over the next decade. Based on the work done thus far, the Task Force identified the following principles to guide the development and design phases of its work:

- **Risk-based** – Regulatory activities should ideally be designed to focus on addressing areas of greatest risk to the public based on known outcomes.
- **Flexible** – Obligations should reflect the diverse array of practice areas, practice settings, geographies, practice stages, and other contextual factors that impact the professional circumstances of lawyers and paralegals.
- **Feasible** – Competence requirements should be cost effective and achievable by the regulator and licensees alike and should not impose unreasonable burdens.
- **Forward-looking** – The competence framework should be future-oriented in order to accommodate the fundamental changes taking place in the market for legal services.
- **Client-centred** – Competence requirements should consider the client’s needs, goals, and perspective on what constitutes the competent provision of legal services. This would include an awareness of differences (including differences in backgrounds, education, income levels, abilities and cultures) that may impact communications with clients and the way in which legal advice and services are provided.

## 11. Questions

The Task Force is seeking input on the following questions by **November 30, 2021**. The input of the legal professions and other stakeholders is critical in helping the Law Society to renew its continuing competence framework. The Law Society has not made any decisions about the structure or content of the updated competence regime. We are open to the suggestions and feedback of all interested parties and we encourage and appreciate your input. Stakeholders may respond to some or all of the questions.

### 1. Working definition of competence

Do you agree with the working definition of competence? Are there any aspects of the definition that you would change?

### 2. Principles for an effective competence regime

Do you agree with the five principles for an effective competence regime set out below? Are there principles that should be included or omitted?

- a) *Risk-based* - Regulatory activities should ideally be designed to focus on addressing areas of greatest risk to the public based on known outcomes.
- b) *Flexible* - Obligations should reflect the diverse array of practice areas, practice settings, geographies, practice stages, and other contextual factors that impact the professional circumstances of lawyers and paralegals.

- c) *Feasible* - Competence requirements should be cost effective and achievable by the regulator and licensees alike and should not impose unreasonable burdens.
- d) *Forward-looking* - The competence framework should be future-oriented in order to accommodate the fundamental changes taking place in the market for legal services.
- e) *Client-centred* - Competence requirements should consider the client's needs, goals, and perspective on what constitutes the competent provision of legal services. This would include an awareness of differences in backgrounds, income levels, abilities and cultures that may impact communications with clients and the way in which legal advice and services are provided.

### 3. Components of continuing competence framework

Do the components of the Law Society's current continuing competence framework listed below adhere to the five principles for an effective competence regime set out in question 2 (i.e., risk-based, flexible, feasible, forward-looking, client-centred)? If not, why not?

- a) CPD requirement and programs
- b) The Practice Management Helpline
- c) Coach and Advisor Network
- d) Practice assessment programs (practice reviews, spot audits, and practice audits)
- e) Certified Specialist Program
- f) Legal information and research supports (Great Library and LIRN)

### 4. Renewing the Law Society's continuing competence framework

Should any, some or all of the key components of the competence regime set out in question 3 be modified, restructured or terminated? If so, how?

Some examples are:

#### CPD

- a) Should the CPD requirement be changed to target the development and maintenance of certain competencies?
- b) Should the CPD requirement be tied to the licensee's practice area(s), experience level, or identified areas of risk?
- c) Should licensees complete their CPD requirement over the course of two calendar years rather than annually?

- d) Should CPD programs be more stringent or interactive to help ensure that licensees are engaged and learning?
- e) Should the CPD requirement remain as is, be enhanced, or be eliminated altogether?
- f) As an alternative to the CPD requirement, should licensees be required to conduct a self-assessment to identify their learning and training needs and then create and execute their own unique professional development plan?

#### Enhanced practice support and training

- g) Should the Law Society provide enhanced support for sole practitioners and small firms, such as courses on the business of law, law firm management and financial record-keeping?
- h) Should licensees be required to complete a training course related to a set of core competencies, such as practice management or client communications? If so, should the course be mandatory for:
  - i. all licensees,
  - ii. new licensees,
  - iii. licensees in sole or small firm practice,
  - iv. licensees transitioning to sole practice?

#### Peer-based initiatives

- i) Should the Law Society require or encourage licensees to enter into a mentoring relationship, either as a mentor or mentee?
- j) Should the Law Society introduce peer assessments as a mechanism for improving competence? If so, how should they be structured?
- k) Are you aware of the Coach and Advisor Network? Have you participated in it and if so, did you find it helpful?
- l) Should the Coach and Advisor Network remain as is, be enhanced, or be eliminated altogether?

#### Practice assessments

- m) Are you aware of practice assessments (i.e., practice reviews, spot audits, and practice audits)? Have you ever received one and if so, did you find it helpful?
- n) Should the Law Society increase the number of practice assessments that it performs? If so, who should these additional practice assessments target?
- o) Should the practice assessment program remain as is, be enhanced, or be eliminated altogether?

### Certified Specialist Program

- p) Are you aware of the Certified Specialist Program? Have you participated in it and if so, did you find it useful?
- q) Should the Certified Specialist Program remain as is, be modified, or be eliminated altogether?

### Technological competence

- r) Are there basic technological skills that the Law Society should require all licensees to have? If so, what are the skills and how should the Law Society verify or ensure that licensees have them?
- s) In order to prepare licensees for the rapidly changing future, should the Law Society require or encourage licensees to take courses to enhance their technological competence?

### Encouraging excellence

- t) Should the Law Society incentivize licensees to strive for excellence? If so, how?

## **5. Additional aspects of competence regime**

Is there anything else that should be included in the competence framework or that you would like to comment on with respect to continuing licensee competence?



**Law Society**  
of Ontario

**Barreau**  
de l'Ontario

## Onglet 9

# Groupe d'étude sur la compétence

---

## Renouveler le cadre de compétence continue du Barreau

Le 23 juin 2021

### Membres du Comité

**Sidney Troister (président)**

**C. Scott Marshall (vice-président)**

Ryan Alford

Joseph Chiumminto

Dianne Corbiere

Cathy Corsetti

Cheryl Lean

Atrisha Lewis

Barbara Murchie

Geneviève Painchaud

Jorge Pineda

Megan Shortreed

Andrew Spurgeon

Claire Wilkinson

Alexander Wilkes

### Préparé par :

Priya Bhatia

Directrice administrative du perfectionnement professionnel

[pbhatia@lso.ca](mailto:pbhatia@lso.ca)

Tasmin Waley

Conseillère en matière de politiques, Direction des politiques

[twaley@lso.ca](mailto:twaley@lso.ca)

## Résumé

Le Groupe d'étude sur la compétence (ci-après « groupe de travail ») du Barreau de l'Ontario (ci-après « Barreau ») a été créé pour passer en revue les approches réglementaires adoptées pour assurer le maintien et l'amélioration de la compétence des avocates, avocats et parajuristes après l'obtention du permis d'exercice. L'objectif du Groupe d'étude est de recommander un cadre réglementaire efficace, proportionné et équilibré pour assurer la compétence continue tout au long de la carrière en droit, et ce, afin de protéger l'intérêt public et de répondre aux besoins juridiques du public.

Le plan de travail du Groupe d'étude comprend quatre phases : découverte, développement, élaboration et mise en œuvre. Le Groupe d'étude a terminé la phase de découverte et en est présentement à la phase de développement. Dans le cadre de cette phase, nous avons établi une définition pratique de la compétence et déterminé les thèmes et les principes qui orienteront les phases d'élaboration et de mise en œuvre.

Il y a 20 ans, le Barreau a entrepris une réflexion approfondie sur son mandat principal, soit la réglementation de la compétence des avocates, avocats et parajuristes. Le modèle de compétence de 2001 pour le perfectionnement professionnel (ci-après « modèle de compétence de 2001 ») a jeté les bases de l'approche contemporaine adoptée par le Barreau pour réglementer la compétence après l'obtention du permis d'exercice. Bon nombre des composantes et des éléments constitutifs du modèle de compétence de 2001 ont évolué pour refléter les pratiques réglementaires reconnues comme exemplaires et sont encore utilisés aujourd'hui. En outre, la mise en place d'un programme de formation professionnelle continue (FPC) obligatoire et d'un programme complet d'inspection professionnelle, et l'amélioration des occasions de mentorat et d'encadrement ont suscité des avancées notables dans le paysage de la compétence.

À l'heure actuelle, la Direction du perfectionnement professionnel du Barreau administre toute une gamme de programmes proactifs et correctifs qui, ensemble, cherchent à favoriser la compétence continue. Le Barreau continue d'appliquer des mesures d'amélioration et d'assurance de la qualité qui, collectivement, assurent la compétence continue. Pour ce faire, le Barreau mise entre autres sur des exigences universelles et des programmes adaptés aux risques cernés. Ces mesures comprennent : la FPC obligatoire et les programmes de FPC ; la Ligne d'aide à la gestion de la pratique ; le Réseau d'encadrement de la pratique ; les programmes d'évaluation de la pratique (inspections professionnelles, vérifications ponctuelles et vérifications des pratiques) ; le Programme d'agrément des spécialistes ; et les ressources d'information et de recherche juridiques.

Le Groupe d'étude vise à renouveler le cadre de compétence continue du Barreau. Il a établi les principes suivants pour guider ses travaux pendant les phases de développement et d'élaboration. Le cadre de compétence actualisé doit être :

- **Fondé sur les risques** — Les activités réglementaires devraient idéalement se concentrer sur les domaines qui présentent les plus grands risques pour le public, en se fondant sur des données probantes.
- **Flexible** — Les obligations doivent tenir compte de toute l'étendue des domaines de pratique, des contextes de pratique, des zones géographiques, des stades de pratique

et des autres facteurs contextuels qui ont une incidence sur la situation professionnelle des avocates, avocats et parajuristes.

- **Réalisable** — Les exigences de compétence doivent être efficaces par rapport au coût et doivent être réalisables tant pour l'autorité de réglementation que pour les titulaires de permis. Elles ne doivent pas non plus imposer des fardeaux déraisonnables.
- **Tourné vers l'avenir** — Le cadre de compétences doit être tourné vers l'avenir afin qu'il puisse s'adapter aux grands changements qui vont continuer de s'opérer dans le marché des services juridiques.
- **Axé sur le client** — Les exigences de compétence doivent tenir compte des besoins, des objectifs et des points de vue des clients quant à ce qui constitue une prestation compétente des services juridiques. Il faut garder à l'esprit les différences de parcours, les différences culturelles et les différences sur le plan du revenu et des capacités qui peuvent avoir une incidence sur la communication avec les clients et sur la façon de fournir des conseils et des services juridiques.

Le groupe d'étude a également recensé quelques grands thèmes qui pourraient inspirer de nouvelles approches pour les exigences et programmes relatifs à la compétence :

1. **Soutien et évaluation par les pairs** — Les relations fructueuses avec les pairs offrent des occasions informelles d'apprentissage et de résolution de problèmes, et font partie intégrante de la compétence. Ces relations devraient être encouragées en mettant l'accent sur le mentorat et l'encadrement. Il pourrait être utile d'explorer la possibilité de recourir aux évaluations par les pairs pour aider les titulaires de permis à relever les défis associés à la gestion de la pratique.
2. **Ajustements aux exigences de FPC** — Le Barreau pourrait envisager de réduire l'importance accordée à la FPC obligatoire ou bien d'imposer des exigences plus ciblées selon les domaines de pratique, l'expérience des titulaires ou les domaines qui présentent des risques réglementaires. Bien que les avocates, avocats et parajuristes affichent depuis le début un degré élevé de conformité à l'exigence de FPC, il serait peut-être utile de réfléchir à la question de savoir quel type de programme serait le plus efficace pour maintenir et améliorer les compétences, et quel devrait en être le contenu.
3. **Apprentissage et perfectionnement dirigés** — Le Barreau pourrait peut-être renforcer l'importance que les titulaires de permis accordent au perfectionnement professionnel continu et leur intérêt à cet égard en établissant des feuilles de route ou des programmes de formation menant à l'obtention de titres ou d'attestations ou à une réalisation concrète. Bien que de nombreux praticiens se chargent très bien de leur propre perfectionnement professionnel, il serait peut-être intéressant d'encourager une certaine progression de la compétence tout au long de la carrière en droit en fournissant des orientations sur les compétences requises pour certains domaines ou à certains stades de pratique.
4. **Compétences de base et au-delà** — Bien que, afin de protéger l'intérêt public, le Barreau ait l'obligation légale de veiller à ce que les avocates, avocats et parajuristes aient les compétences de base requises, il pourrait être utile de se doter de certains mécanismes pour encourager l'apprentissage continu, pour assurer l'atteinte de certaines normes d'excellence et pour reconnaître l'atteinte de ces normes.

5. **Importance des inspections professionnelles** — Les inspections professionnelles sont un outil d'assurance de la qualité qui joue un rôle primordial en permettant de vérifier la compétence des titulaires de permis et d'agir sur les domaines qui présentent des risques réglementaires. Le Barreau pourrait avoir intérêt à augmenter le nombre d'inspections professionnelles effectuées et à porter une attention accrue aux praticiens plus expérimentés qui pourraient être plus susceptibles d'afficher des lacunes en matière de compétence. De plus, le Barreau devrait encourager les titulaires de permis à vérifier régulièrement que leur pratique respecte leurs obligations critiques.
6. **Soutien accru pour les praticiens exerçant seuls et en petit cabinet** — Les praticiens exerçant seuls et en petit cabinet jouent un rôle essentiel dans l'accès à la justice en Ontario, car ils servent principalement les particuliers, les familles et les petites entreprises. Les praticiens exerçant seuls et en petit cabinet sont également plus susceptibles de faire l'objet de plaintes et ont souvent moins de ressources. Les avocates, avocats et parajuristes qui exercent seuls ou en petit cabinet pourraient bénéficier d'un soutien et d'une formation adaptés à leurs besoins particuliers. Le Barreau souhaite obtenir des commentaires sur la question de savoir quels soutiens seraient les plus efficaces pour maintenir et développer les compétences.
7. **Compétence technologique** — Les avancées technologiques sont en train de transformer la prestation des services juridiques et la façon dont les praticiens effectuent leur travail juridique. Comme l'a démontré la pandémie de COVID-19, les titulaires de permis doivent posséder certaines compétences technologiques de base pour répondre aux besoins de leurs clients et pour fonctionner efficacement. Le groupe d'étude a réfléchi à la façon dont le Barreau pourrait aider les titulaires de permis à faire face aux changements rapides qui se profilent à l'horizon et à la question de savoir si la compétence technologique et les connaissances relatives à la sécurité doivent être encouragées ou imposées.

Les commentaires des membres des professions juridiques et des autres parties intéressées sont d'une importance capitale pour les travaux du groupe d'étude à ce stade et aideront le Barreau à renouveler son cadre de compétence continue et à s'assurer qu'il soit à la fois utile et durable. À la fin du présent document, vous trouverez une série de questions pour orienter votre réflexion sur les questions à l'étude et vous aider à formuler vos commentaires. Le Barreau encourage les avocates, avocats, parajuristes, organisations du secteur juridique, membres du public et autres parties intéressées à lui faire part de leurs commentaires, de leurs expériences et de leurs idées, y compris celles qui n'ont pas été mentionnées dans le présent rapport, afin que le groupe d'étude ait le plus d'information possible pour réfléchir aux options et approches qui permettraient de favoriser la compétence continue après l'obtention du permis d'exercice. Nous vous prions d'envoyer vos commentaires **d'ici le 30 novembre 2021**.



## 1. Introduction

Le groupe d'étude souhaite obtenir les commentaires des avocates, des avocats, des parajuristes, des organisations du secteur juridique et du public sur les approches réglementaires qui permettraient d'assurer la compétence continue des avocates, avocats et parajuristes après l'obtention du permis d'exercice. Les commentaires des membres des professions juridiques et des autres parties intéressées sont d'une importance capitale pour la suite des travaux du groupe d'étude et aideront le Barreau à renouveler son cadre de compétence continue et à s'assurer qu'il soit à la fois utile et durable.

Vous trouverez à la fin du présent document une série de questions pour orienter votre réflexion sur les questions à l'étude et vous aider à formuler vos commentaires. Prière d'envoyer vos commentaires **d'ici le 30 novembre 2021**.

## 2. Mandat, objectifs et plan de travail du Groupe d'étude sur la compétence

Le groupe d'étude a été formé pour passer en revue les approches réglementaires adoptées pour assurer le maintien et l'amélioration de la compétence des avocats et parajuristes après l'obtention du permis d'exercice. L'objectif du groupe d'étude est de recommander un cadre réglementaire efficace, proportionné et équilibré pour assurer la compétence continue tout au long de la carrière en droit, et ce, afin de protéger l'intérêt public et de répondre aux besoins juridiques du public. Bien que la compétence des titulaires de permis soit encadrée par de nombreux règlements du Barreau, le mandat du groupe d'étude porte surtout sur les programmes de compétence. Par exemple, le groupe d'étude ne s'est pas penché sur la définition donnée à la compétence dans les codes de déontologie ni sur l'heure de professionnalisme sur l'équité, la diversité et l'inclusion devant être effectuée chaque année.

Le plan de travail du groupe d'étude comprend quatre phases : découverte, développement, élaboration et mise en œuvre. Durant la phase de découverte, le groupe d'étude a eu des discussions exploratoires sur les besoins actuels et futurs en ce qui concerne le cadre réglementaire sur la compétence continue. Voici les principales activités réalisées par le groupe d'étude :

- Se pencher sur le pouvoir législatif du Barreau en ce qui concerne la réglementation de la compétence des avocats et parajuristes.
- Examiner les principes associés à la réglementation de la compétence après l'obtention du permis et les raisons justifiant la réglementation de la compétence.
- Passer en revue les programmes et les procédures liés à la compétence post-permis présentement administrés ou soutenus par le Barreau.
- Étudier la littérature et les pratiques exemplaires sur la réglementation de la compétence.
- Examiner les approches adoptées par d'autres barreaux et organismes de réglementation professionnelle en ce qui concerne la compétence post-permis.
- Analyser les résultats des processus du Barreau en matière d'assurance de la qualité et de traitement des plaintes, et les réclamations soumises à la Compagnie d'assurance responsabilité civile professionnelle des avocats (« LAWPRO »), la compagnie d'assurance qui traite les réclamations pour faute professionnelle.

Le groupe d'étude en est présentement à la phase de développement. Dans le cadre de cette phase, nous avons établi une définition pratique de la compétence et déterminé les thèmes et les principes qui orienteront les phases d'élaboration et de mise en œuvre.

Pendant la phase d'élaboration, le groupe d'étude examinera l'efficacité des programmes de compétence actuels du Barreau, se penchera sur la question de savoir quels programmes devraient être maintenus, modifiés ou abandonnés, et évaluera d'autres programmes de compétence qui permettraient de mieux atteindre les objectifs réglementaires. Plus précisément, le groupe d'étude évaluera, pour chaque programme :

- si les objectifs poursuivis par les politiques de programme sont valides ;
- si le programme atteint ses objectifs efficacement ;
- si le programme produit les résultats voulus ;
- si la structure du programme est rentable vis-à-vis des objectifs ;
- si les activités de programme et les obligations réglementaires sont proportionnelles à l'objet et aux objectifs du programme ;
- si le Barreau est toujours l'organisme approprié pour administrer le programme.

Dans le cadre de cette analyse, le groupe d'étude recensera les questions de politique qui émaneront de ces déterminations et qui devront être soumises à un comité, permanent ou autre, y compris les questions de politique liées à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion qui devraient être soumises au Comité sur l'équité et les affaires autochtones, et les répercussions budgétaires qui devraient être soumises au Comité d'audit et de finance. Enfin, lors de la phase de mise en œuvre, le groupe d'étude finalisera ses recommandations à l'intention du Conseil et recommandera des mesures pour la surveillance et l'évaluation continues du cadre de compétence.

### **3. Autorité législative conférant au Barreau le mandat de réglementer la compétence**

Le mandat législatif principal du Barreau est de réglementer la pratique du droit et la prestation de services juridiques en Ontario par les avocats et parajuristes titulaires de permis. Le Barreau s'acquitte de ce mandat en établissant des normes et des exigences qui régissent la compétence et la conduite des titulaires de permis afin de protéger l'intérêt public.

Le mandat du Barreau et les principes fondamentaux liés à la réglementation de la compétence sont énoncés aux articles 4.1 et 4.2 de la *Loi sur le Barreau* (ci-après « la Loi »)<sup>1</sup>.

#### **Fonction du Barreau**

4.1 L'une des fonctions du Barreau est de veiller à ce que :

- a) d'une part, toutes les personnes qui pratiquent le droit en Ontario ou fournissent des services juridiques en Ontario respectent les normes de formation, de compétence professionnelle et de déontologie qui sont appropriées dans le cas des services juridiques qu'elles fournissent ;
- b) d'autre part, les normes de formation, de compétence professionnelle et de déontologie relatives à la prestation d'un service juridique particulier dans un

---

<sup>1</sup>*Loi sur le Barreau*, L.R.O. 1990, chap. L.8.

domaine particulier du droit s'appliquent également aux personnes qui pratiquent le droit en Ontario et à celles qui fournissent des services juridiques en Ontario.

#### Principes applicables au Barreau

4.2 Lorsqu'il exerce ses fonctions, obligations et pouvoirs en application de la présente loi, le Barreau tient compte des principes suivants :

...

5. Les normes de formation, de compétence professionnelle et de déontologie applicables aux titulaires de permis ainsi que les restrictions quant aux personnes qui peuvent fournir des services juridiques donnés devraient être fonction de l'importance des objectifs règlementaires visés.

Les concepts d'universalité et de proportionnalité font partie intégrante des fonctions de surveillance du Barreau telles qu'elles sont décrites dans la Loi : les avocats et les parajuristes sont soumis à des normes de compétence professionnelle et de déontologie, et ces normes doivent refléter les objectifs règlementaires du Barreau. Les autres principes fondamentaux énoncés dans la Loi qui guident le Barreau dans l'exercice de son mandat de compétence sont le devoir de faciliter l'accès à la justice pour la population de l'Ontario et le devoir de protéger l'intérêt public.

La Loi prescrit également une norme de compétence professionnelle en définissant ce qui constitue un manquement à cette norme :

#### Interprétation — normes de compétence professionnelle

41 Un titulaire de permis ne respecte pas les normes de compétence professionnelle pour l'application de la présente loi si les conditions suivantes sont réunies :

- 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) d'autres aspects de ses activités professionnelles ;
- b) d'autre part, ces lacunes soulèvent des inquiétudes raisonnables sur la qualité du service qu'il offre à ses clients.

Cette définition donnée dans la Loi est ce qui confère au Barreau le pouvoir de procéder à des inspections de la gestion de la pratique (inspections professionnelles) et de prendre des mesures règlementaires et disciplinaires si un titulaire de permis ne respecte pas les normes de compétence professionnelle. Les critères, le processus et les résultats des inspections de la gestion de la pratique sont plus amplement définis dans les règlements administratifs du Barreau, de même que les autres paramètres et processus liés à la réglementation des

obligations des titulaires de permis en matière déontologie et de compétence professionnelle en général.

#### 4. Devoir de compétence

L'importance accordée à l'apprentissage continu et au perfectionnement professionnel est l'une des grandes caractéristiques des professions autoréglementées. Le concept de compétence a fait son apparition dans les codes de déontologie de la plupart des barreaux au Canada dans les années 1970, époque où l'on a commencé à apporter des modifications législatives reconnaissant explicitement qu'il revenait aux barreaux de régler la compétence des membres après leur admission au barreau<sup>2</sup>. Le Code de déontologie des avocats (à l'art. 3.1)<sup>3</sup> et le Code de déontologie des parajuristes (à l'art. 3.01)<sup>4</sup> (ci-après « codes de déontologie ») prévoient tous les deux un devoir de compétence. Les codes de déontologie exigent que les titulaires de permis fournissent des services juridiques selon les normes de compétence établies, leur imposant donc la responsabilité de maintenir et d'améliorer leurs connaissances, leurs habiletés et leur jugement professionnels. Les codes de déontologie prévoient également que les titulaires de permis ne doivent pas prendre en charge des affaires ou des tâches s'ils n'ont pas la compétence requise pour les mener à bien. La capacité d'autoévaluer avec précision ses connaissances, ses habiletés et son jugement à un moment donné est l'une des dimensions de la compétence professionnelle. Par ailleurs, les codes de déontologie comprennent des commentaires détaillés sur la marche à suivre pour évaluer la compétence. Les commentaires fournissent même des conseils sur le service à la clientèle et la communication efficaces dans divers contextes.

#### 5. Définition pratique de la compétence

Les discussions du groupe d'étude pendant la phase de découverte ont généré de nombreuses idées sur les attributs fondamentaux de la compétence chez les titulaires de permis. Définir ce que signifie la compétence pour les avocats et parajuristes, et pour le public qu'ils servent aujourd'hui et serviront demain, a été l'une des premières grandes étapes de ce travail de réflexion. Voici la définition pratique de la compétence établie par le groupe d'étude :

- La compétence se compose de connaissances, d'habiletés, de capacités, de comportements, de valeurs et du jugement. Pour effectuer son travail de façon compétente, il faut appliquer plusieurs de ces attributs de façon régulière et simultanée.
- La compétence, et les attributs qui la composent, est une chose qui se développe. Les méthodes d'acquisition de la compétence comprennent :
  - les études ;
  - la formation ;

---

<sup>2</sup> Amy Salyzyn, « From Colleague to Cop to Coach: Contemporary Regulation of Lawyer Competence » (2017), *Revue du Barreau canadien*, Vol. 95, p. 497, en ligne :

<https://cbr.cba.org/index.php/cbr/article/view/4417/4408>.

<sup>3</sup> <https://lso.ca/a-propos-du-barreau/lois-et-codes/code-de-deontologie/chapitre-3-les-rapports-avec-les-clients>

<sup>4</sup> <https://lso.ca/a-propos-du-barreau/lois-et-codes/code-de-deontologie-des-parajuristes/code-de-deontologie-des-parajuristes>

- l'expérience pratique ;
  - la formation corrective exigée par l'organisme de réglementation ou l'assureur ;
  - l'observation des pairs et l'évaluation par les pairs ;
  - le mentorat et l'encadrement.
- Les pratiques et les habitudes qui définissent la compétence doivent être inculquées au début de la carrière et doivent être continuellement cultivées et améliorées tout au long de la carrière.
  - La compétence exige la conscience de soi, des capacités d'autoréflexion et un esprit de croissance.
  - La compétence est dynamique et adaptative. La compétence d'une personne varie et évolue en fonction de facteurs tels que :
    - son expérience ;
    - la nature et la complexité de son travail, y compris son niveau de spécialisation ;
    - les circonstances entourant sa pratique ;
    - les besoins et la situation de ses clients ;
    - les changements dans le paysage juridique.
  - L'expérience des clients qui obtiennent des services juridiques auprès d'un avocat ou d'un parajuriste est une dimension essentielle de la compétence. La notion de compétence repose également sur le point de vue du consommateur<sup>5</sup>.
  - Si l'on reconnaît que la compétence est dynamique et qu'elle dépend du contexte, le degré de compétence d'un titulaire de permis variera selon les circonstances, et ses connaissances professionnelles, ses habiletés ou son jugement pourraient être mis à l'épreuve dans certaines situations, comme lors d'une transition vers un nouveau domaine de pratique, lorsqu'un titulaire revient après une longue absence, ou lorsqu'un titulaire doit travailler sur des questions ou avec un client avec lesquels il est peu familier.
  - Les changements sociétaux ont une incidence sur les concepts relatifs à la compétence. Par exemple, la pandémie a fait ressortir que la compétence technologique est l'un des éléments clés de la compétence.

## **6. Évolution du cadre de compétence continue du Barreau**

### **a. Modèle de compétence adopté pour encadrer le perfectionnement professionnel**

---

<sup>5</sup> Logan Cornett, « Think Like a Client » (2019), Institute for the Advancement of the American Legal System, p. 17, en ligne : [https://iaals.du.edu/sites/default/files/documents/publications/think\\_like\\_a\\_client.pdf](https://iaals.du.edu/sites/default/files/documents/publications/think_like_a_client.pdf).

Bien que le Barreau règlemente la profession juridique depuis près de 225 ans, l'approche adoptée pour règlementer la compétence continue des avocats et des parajuristes après l'obtention du permis a évolué au fil d'une série de décisions stratégiques prises au cours des 50 dernières années. En effet, c'est à partir des années 1980 que les barreaux ont commencé à s'éloigner du modèle « policier », lequel se fondait sur des mesures disciplinaires traditionnelles pour donner suite aux plaintes d'inconduite formulées par des clients, et ont adopté un modèle axé sur « l'encadrement », lequel encourage activement la compétence en misant sur un éventail d'outils préventifs, comme la FPC, le mentorat et les services d'assistance personnelle<sup>6</sup>. Le modèle « policier » a fait l'objet de critiques, car il est de nature réactive et se fonde surtout sur le respect de normes minimales et sur la conduite individuelle pour règlementer la compétence plutôt que sur des pratiques institutionnelles qui pourraient s'avérer plus efficaces pour remédier aux lacunes avant qu'elles causent du tort aux clients<sup>7</sup>. Le modèle axé sur l'encadrement mise plutôt sur une approche continue, globale et adaptée à la situation de chacun pour encourager le perfectionnement et la compétence des titulaires de permis<sup>8</sup>.

Plus particulièrement, en 2000-2001, le Barreau a entrepris une consultation exhaustive sur la mise en œuvre de son mandat élargi<sup>9</sup> de règlementation de la compétence. En mars 2001, le Conseil a adopté le modèle de compétence de 2001<sup>10</sup>, lequel comprend les cinq composantes et éléments constitutifs suivants :

Composantes	Éléments constitutifs
Lignes directrices sur la pratique	De nature spécifique, d'application flexible ; de « rendement acceptable » à « pratiques exemplaires » ; accent initial sur les questions relatives à la gestion de la pratique, à la technologie et au service à la clientèle, puis sur le droit substantiel ; vastes consultations au moment de l'élaboration ; diffusion à grande échelle ; révision et mise à jour continues.
Amélioration de la pratique	<p><i>Programme d'autoévaluation volontaire</i></p> <p>Guide d'autoévaluation des approches pour gérer la pratique, y compris l'utilisation de la technologie et le service à la clientèle ; mise sur les outils existants ; offert sous forme électronique et papier ; liens vers des sources d'aide, au besoin.</p> <p><i>Projet pilote d'évaluation volontaire par les pairs</i></p> <p>Engagement d'au moins deux ans ; établissement d'un programme de visites volontaires sur le lieu de travail pour favoriser la bonne gestion de la pratique.</p>
Formation juridique continue (FJC)	<i>Exigences minimales de formation après l'admission au Barreau</i>

<sup>6</sup> A. Salyzyn, *supra* note 2, p. 497.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 508.

<sup>9</sup> En 1999, la Loi a été modifiée pour conférer au Barreau le pouvoir de procéder à des inspections professionnelles et de tenir des audiences relatives à la compétence.

<sup>10</sup> Comité sur le perfectionnement professionnel, Rapport au Conseil du 22 mars 2001.

Composantes	Éléments constitutifs
	Établissement du nombre d'heures de FJC que les avocats doivent effectuer chaque année ; déclaration annuelle des cours de FJC suivis ; agrément des programmes de FJC. <i>Exigences pour le renouvellement de l'admission</i> Programme amélioré ; nombre de crédits de FJC obligatoires comme élément constitutif du programme.
Désignation de spécialiste revue	Programme combiné de reconnaissance du développement et de l'expérience ; domaines de spécialisation élargis, y compris la possibilité d'obtenir une désignation de « généraliste » ; niveaux de spécialisation échelonnés ; composante éducative obligatoire avec accessibilité accrue à l'échelle de la province.
Composantes correctives prescrites par la loi	Inspections professionnelles ciblées ; audiences relatives à la compétence.

Le modèle de compétence de 2001 a jeté les bases de l'approche contemporaine adoptée par le Barreau pour régler la compétence après l'obtention du permis d'exercice. Il se composait de programmes et d'activités qui étaient principalement volontaires et qui reflétaient bon nombre des attributs d'un modèle fondé sur le soutien et l'encadrement. Le modèle de compétence de 2001 prévoyait également des mesures d'assurance et d'amélioration de la qualité. Les mesures d'assurance de la qualité visent à assurer le respect des normes établies et comprennent des programmes tels que les inspections professionnelles et les vérifications ponctuelles. Les mesures d'amélioration de la qualité visent quant à elles le respect des normes établies et comprennent des outils conçus pour améliorer la pratique et encourager le perfectionnement professionnel. La FJC et le titre de spécialiste agréé sont des exemples de mesures d'amélioration de la qualité. Les mesures d'assurance de la qualité et les mesures d'amélioration de la qualité sont toutes deux nécessaires pour assurer une réglementation de la compétence comportant à la fois des normes minimales et des pratiques exemplaires.

Si bon nombre des composantes et des éléments constitutifs du modèle de compétence de 2001 ont évolué pour refléter les pratiques réglementaires reconnues comme exemplaires et sont encore en place aujourd'hui, certains ont été mis au rancart, car ils étaient difficiles à mettre en œuvre ou d'autres initiatives ont été privilégiées. Certains changements apportés ultérieurement aux politiques relatives à la compétence sont décrits ci-dessous.

#### **b. Programme d'inspection de la gestion de la pratique**

Comme indiqué ci-dessus, les inspections professionnelles et les audiences relatives à la compétence ont été introduites dans le modèle de compétence de 2001 à la suite de modifications législatives élargissant le pouvoir de réglementation de la compétence conféré au Barreau. Ce pouvoir élargi a initialement été appliqué dans les cas où il y avait des motifs raisonnables de croire qu'un avocat ne respectait pas les normes de compétence professionnelle. Au départ, le programme d'assurance de la qualité du Barreau a pris la forme d'inspections professionnelles ciblées déclenchées par des plaintes graves formulées par des clients, par une ordonnance du Tribunal du Barreau ou par d'autres indications laissant présager des lacunes importantes en matière de compétence. Si cette première version du programme tenait compte des risques dans une certaine mesure, elle se fondait sur une

approche réactive et était donc sujette à de nombreuses limites caractérisant le modèle « policier ».

En juin 2006, le Barreau a élargi les mesures d'assurance de la qualité en instaurant un programme intégré d'inspection professionnelle comprenant à la fois des inspections professionnelles ciblées à l'égard de titulaires de permis chez qui des lacunes de compétence avaient été cernées et des inspections professionnelles préventives à l'égard de nouveaux titulaires de permis en pratique privée. Le volet préventif a été conçu pour cerner les problèmes de gestion de la pratique qui, si négligés, pourraient avoir des conséquences délétères sur la qualité des services juridiques offerts au public. Le programme a été structuré de façon à tirer parti des forces du programme de vérifications ponctuelles du Barreau, en offrant aux titulaires de permis des conseils et de l'information pour les aider à respecter leurs obligations réglementaires et à gérer efficacement leur pratique.

### **c. Règlementation des parajuristes**

Le 1<sup>er</sup> mai 2007, à la suite de modifications apportées à la Loi par le projet de loi 14, la *Loi de 2006 sur l'accès à la justice*, la profession de parajuriste est tombée sous la houlette du Barreau<sup>11</sup>. La *Loi sur l'accès à la justice* et ses règlements d'application autorisent le Barreau à former les parajuristes, à leur délivrer des permis et à régler leur conduite. Depuis lors, les parajuristes sont soumis au cadre de compétence du Barreau et aux mêmes obligations professionnelles que les avocats.

### **d. Formation professionnelle continue obligatoire**

En 2011, le Barreau est passé du nombre minimal d'heures de FJC prévu dans le modèle de compétence de 2001 à une exigence voulant que tous les avocats et parajuristes qui exercent le droit ou fournissent des services juridiques fassent des heures de FPC tous les ans. En principe, la FPC obligatoire se fondait sur l'idée que cette obligation inciterait les titulaires de permis à réfléchir à leurs besoins de perfectionnement professionnel et à prendre les mesures requises, ce qui conduirait à la prestation de meilleurs services au public<sup>12</sup>. L'instauration de la FPC obligatoire était dans les cartons depuis plusieurs années et s'est concrétisée peu après l'adoption de politiques similaires dans d'autres barreaux au Canada. Ces politiques reflétaient l'opinion dominante selon laquelle les barreaux avaient tout intérêt à instaurer une exigence de formation et de perfectionnement continu pour donner corps à leur mandat de réglementation de la compétence continue des avocats et des parajuristes. On avait par ailleurs reconnu que les barreaux étaient à la traîne dans ce domaine, puisque la FPC obligatoire pour les avocats était une exigence bien établie dans la plupart des États américains et que les membres de nombreuses professions réglementées au Canada étaient déjà assujettis à de telles obligations<sup>13</sup>.

La FPC est plus large que la FJC. Elle englobe les programmes traditionnels de formation et de perfectionnement juridiques et d'autres activités de perfectionnement qui améliorent les compétences et les connaissances dans un contexte professionnel au fur et à mesure que les praticiens progressent dans leur carrière. Par exemple, l'enseignement, la rédaction et le

---

<sup>11</sup> *Loi de 2006 sur l'accès à la justice*, L.O. 2006, chap. 21.

<sup>12</sup> Comité sur le perfectionnement professionnel et Comité permanent des parajuristes, Rapport conjoint au Conseil, 25 février 2010, p. 10.

<sup>13</sup> Comité sur le perfectionnement professionnel et Comité permanent des parajuristes, Rapport conjoint au Conseil du 29 octobre 2009, p. 6.



mentorat sont toutes des activités reconnues pour les heures de FPC en Ontario. Nous fournirons de plus amples renseignements sur l'exigence de FPC dans la prochaine section.

## **7. L'actuel cadre de compétence continue du Barreau**

L'approche actuelle du Barreau pour la réglementation de la compétence des avocats et des parajuristes après l'obtention du permis peut être caractérisée comme une approche hybride comportant des aspects du modèle « policier » et du modèle axé sur l'encadrement. La Direction du perfectionnement professionnel du Barreau administre toute une gamme de programmes proactifs et correctifs qui, collectivement, favorisent la compétence continue, alors que la Division de la réglementation de la profession mène des enquêtes et des actions en justice en cas de violation importante des normes professionnelles et d'inconduite grave.

Les grandes composantes de l'actuel cadre de compétence du Barreau s'apparentent à celles des autres barreaux au Canada et des autres professions réglementées<sup>14</sup>, et s'appuient sur l'idée qui a inspiré le modèle de compétence de 2001, soit que la plupart des avocats et parajuristes croient intrinsèquement en l'importance du perfectionnement professionnel et de l'apprentissage continu tout au long de la carrière. Le cadre de compétence vise à encourager les avocats et les parajuristes à adopter une approche proactive pour gérer leur compétence, et à régler et prévenir les lacunes de compétence qui mènent à des plaintes et à des réclamations pour faute professionnelle. Le Barreau reconnaît qu'aucune exigence ni aucun programme ne peut, à lui seul, garantir la compétence des avocats et des parajuristes, et que la compétence relève à la fois d'une responsabilité professionnelle individuelle et continue, et d'un important travail de réglementation. Comme bien d'autres organismes de réglementation des professions, le Barreau continue de recourir à des mesures d'amélioration de la qualité et d'assurance de la qualité qui, collectivement, imposent des exigences de compétence et encouragent la compétence, au moyen d'exigences universelles et de programmes adaptés aux besoins des titulaires de permis et aux risques cernés. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de chacun des programmes qui fait présentement partie du cadre de compétence continue du Barreau.

### **a. FPC obligatoire**

Par FPC, on entend le maintien et l'amélioration des connaissances professionnelles, des habiletés, des attitudes et du professionnalisme des titulaires de permis tout au long de leur carrière. Le Barreau exige que les titulaires de permis qui pratiquent le droit ou fournissent des services juridiques effectuent 12 heures de FPC chaque année, ce qui doit comprendre au moins trois heures de formation sur le professionnalisme et jusqu'à neuf heures de formation

---

<sup>14</sup> Zubin Austin et Paul A.M. Gregory, « Quality Assurance and Maintenance of Competence Assessment Mechanisms in the Professions: A Multi-Jurisdictional, Multi-Professional Review » (2017), *Journal of Medical Regulation* Vol. 103, n° 2, en ligne :

<https://meridian.allenpress.com/jmr/article/103/2/22/80878/Quality-Assurance-and-Maintenance-of-Competence>. Les auteurs se sont penchés sur les politiques et les pratiques relatives à la compétence adoptées par les organismes de réglementation des professions de la santé et d'autres professions, en Ontario et ailleurs. Parmi les 91 organismes de réglementation examinés dans le cadre de l'étude, 42 étaient en Ontario. Les auteurs se sont aussi penchés sur les pratiques et politiques de divers organismes de la Colombie-Britannique, du Massachusetts, de la Californie, de l'Angleterre, du Qatar (Australie) et de la Nouvelle-Zélande. L'étude s'est intéressée à des professions telles que le droit, la dentisterie, l'optométrie, les soins infirmiers, l'ingénierie, la comptabilité et l'aviation. De nombreux organismes de réglementation utilisaient des outils similaires pour améliorer la compétence, notamment la FPC obligatoire, les autoévaluations, les évaluations fondées sur la pratique ou les évaluations par les pairs.

liées au droit substantiel. Les heures de professionnalisme effectuées dans le cadre de la FPC doivent porter sur la responsabilité professionnelle, l'éthique ou la gestion de la pratique<sup>15</sup>. À compter de 2021, au moins une heure de professionnalisme par année devra porter sur l'égalité, la diversité et l'inclusion<sup>16</sup>.

Le Barreau utilise un modèle d'agrément partiel — les programmes et activités de FPC donnant droit à des heures de professionnalisme doivent être agréés par le Barreau, tandis que les programmes et activités de FPC liés au droit substantiel ne sont pas soumis à l'agrément. Un modèle de fournisseur agréé a été mis en œuvre en 2013 pour permettre aux fournisseurs qui répondent à certains critères d'autoagréer leur contenu professionnel<sup>17</sup>. La FPC liée au droit substantiel peut porter sur le droit substantiel ou le droit procédural ou sur des compétences connexes. Les sujets non juridiques peuvent également compter pour les heures de formation liées au droit substantiel, s'ils sont pertinents pour la pratique du titulaire de permis et son perfectionnement professionnel.

Dès le début de l'exigence de FPC, le Barreau a adopté une approche flexible quant aux activités jugées admissibles, reconnaissant que les préférences d'apprentissage et les circonstances de pratique varient d'un titulaire de permis à l'autre. Il est possible d'obtenir des heures de FPC en participant à un éventail d'activités autorisées, sous divers formats, et dont beaucoup n'engendrent pas de coûts directs pour les titulaires de permis<sup>18</sup> :

- Participer à des programmes ou à des cours de FPC, que ce soit en suivant des cours en personne ou en ligne, ou en visionnant des programmes archivés.
- Participer à un programme offert par un collègue, une université ou un autre établissement d'enseignement agréé, y compris les programmes de maîtrise en droit.
- Enseigner un contenu lié au droit (à titre bénévole ou à temps partiel).
- Jouer le rôle de juge ou de mentor dans un concours de plaidoirie.
- Rédiger ou éditer des livres ou des articles liés au droit.
- Faire du mentorat, se faire mentorer, fournir du soutien en tant que formateur ou conseiller, participer à un programme de mentorat ou d'encadrement, jouer le rôle de maître de stage, superviser un placement professionnel ou un stage pratique dans le cadre de Programme de pratique du droit.
- Participer à des groupes d'étude composés de deux collègues ou plus.

---

<sup>15</sup> Pendant les deux premières années de FPC obligatoire, une exigence distincte « de FPC pour les nouveaux titulaires de permis » s'appliquait aux avocats et parajuristes qui en étaient à leurs deux premières années d'exercice du droit ou de prestation de services juridiques. Dans le cadre de cette exigence, les nouveaux titulaires de permis devaient suivre des FPC qui étaient agréées pour les premières années d'exercice et dont 25 % du contenu se rapportait au professionnalisme. Cette exigence a été abandonnée en 2013 et remplacée par une approche universelle pour tous les titulaires de permis.

<sup>16</sup> Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés, Rapport au Conseil, 2 décembre 2016, en ligne : [Le moment est propice au changement : Stratégies de lutte contre le racisme systémique dans les professions juridiques.](#)

<sup>17</sup> Au 19 mai 2021, il y avait 92 fournisseurs agréés.

<sup>18</sup> Les activités telles que l'enseignement, la rédaction de contenu et le visionnement de programmes de FPC archivés sont plafonnées à six heures par année. Ces limites ont été temporairement levées pour les années 2020 et 2021 afin de tenir compte des répercussions de la pandémie sur les pratiques et l'emploi du temps des titulaires de permis.

- Participer à des réunions d'associations juridiques qui se rapportent aux activités de l'association ou à des séances de formation sur le droit substantiel, le droit procédural ou le professionnalisme offertes par l'association.

Depuis la mise en œuvre du programme, le respect de l'exigence de FPC est très élevé. Au cours des 10 dernières années, environ 99 % des avocats en exercice et 94 % des parajuristes en exercice ont respecté cette exigence annuelle. La majorité des titulaires de permis participent à des programmes de FPC pour respecter leurs obligations annuelles et peu d'entre eux participent aux autres types d'activités d'apprentissage admissibles, d'après ce qu'ils déclarent. Les titulaires de permis qui ne respectent pas les exigences annuelles de FPC peuvent faire l'objet d'une suspension administrative.

### **b. Les programmes de FPC du Barreau**

Depuis les années 1940, le Barreau offre des séances et du contenu de perfectionnement professionnel puisque cela s'inscrit dans son mandat de veiller à ce que les avocats (et plus récemment, les parajuristes) aient accès à des ressources éducatives de qualité<sup>19</sup>. Au fil des ans, le Barreau est devenu un fournisseur moderne de FPC qui applique les pratiques exemplaires en matière d'éducation des adultes et qui mise sur une approche fondée sur les compétences et sur des plateformes numériques dans presque tous les aspects de ses activités. Depuis l'entrée en vigueur de l'exigence de FPC, le Barreau élabore des programmes pour aider les titulaires de permis à respecter cette exigence en offrant un contenu pertinent sur le professionnalisme et le droit substantiel. Le Barreau offre un catalogue de programmes destinés à différents secteurs des professions, dans plusieurs formats accessibles, notamment des congrès de plusieurs jours où l'on explore en profondeur les principaux domaines de pratique ainsi que des séances plus courtes, diffusées uniquement sur le Web, qui se concentrent sur les questions émergentes. Les programmes de FPC du Barreau privilégient l'interaction, que ce soit au moyen de séances de questions et réponses, de tables rondes, d'exercices de réflexion et de techniques de sondage.

En 2020, le Barreau a offert environ 138 programmes (78 en direct et 60 en rediffusion) sur divers sujets liés au droit substantiel et au droit procédural, ainsi que sur le professionnalisme, l'éthique et la gestion de la pratique. De plus, les titulaires de permis ont accès à 142 programmes gratuits et archivés pour les aider à composer avec les répercussions de la COVID-19. En 2020, le Barreau a connu une participation record de 119 269 inscriptions à ses programmes de FPC, ce qui comprenait environ 70 000 inscriptions à des offres gratuites. D'après les commentaires des titulaires de permis qui ont participé aux programmes de FPC du Barreau, ils apprécient le calibre des personnes qui président les tables rondes et qui donnent des conférences, la pertinence des sujets abordés dans les programmes et les formats offerts, y compris les programmes en ligne de différentes durées qui peuvent être visionnés en direct ou sur demande.

Un certain nombre d'associations juridiques, de cabinets d'avocats, d'organisations gouvernementales et à but non lucratif, et de fournisseurs de formation juridique à but lucratif offrent également des programmes de FPC de haute qualité. Parmi ces organisations, citons l'Association du Barreau de l'Ontario, l'Association du Barreau canadien, la Société des

---

<sup>19</sup> Le service du Barreau qui est responsable de l'agrément des programmes de FPC liés au professionnalisme fonctionne indépendamment du service du Barreau qui élabore et offre les programmes de FPC.

plaideurs, la Fédération des associations du barreau de l'Ontario, la Women's Law Association of Ontario, l'Association des avocats noirs du Canada, l'Association du Barreau autochtone, la Federation of Asian Canadian Lawyers, la South Asian Bar Association et l'Ontario Paralegal Association, et il y en a beaucoup d'autres. Ces fournisseurs aident les avocats et les parajuristes à améliorer leurs connaissances et leurs compétences dans une panoplie de domaines de pratique en offrant des programmes régionaux et nationaux, et en organisant des événements d'apprentissage.

### **c. Ligne d'aide à la gestion de la pratique et ressources de soutien à la pratique**

Créée en 1978, la Ligne d'aide à la gestion de la pratique (ci-après « Ligne d'aide ») est un service téléphonique confidentiel qui répond aux demandes de renseignements des titulaires de permis concernant les codes de déontologie et d'autres sujets liés au professionnalisme et à la gestion de la pratique. Le personnel de la Ligne d'aide fournit des conseils « juste à temps » pour aider les titulaires de permis à prendre des décisions éclairées, souvent à un moment crucial dans une affaire ou dans leur pratique. La Ligne d'aide les aide à cerner les questions et les principes clés afin qu'ils puissent prendre des décisions et trouver des solutions, mais elle ne fournit pas de conseils ou d'avis juridiques. De plus, le personnel de la Ligne d'aide élabore et tient à jour diverses ressources sur la responsabilité professionnelle et la gestion de la pratique. Sur son site Web, le Barreau offre présentement plus de 130 ressources sous différentes formes, comme des lignes directrices sur la gestion d'un cabinet juridique, des ressources sur les domaines de pratique, des FAQ, des listes de vérification, des articles et d'autres outils.

En 2020, la Ligne d'aide a répondu à 9 887 demandes de renseignements de titulaires de permis — 80 % des appels provenaient d'avocats et 13 % de parajuristes<sup>20</sup>. Environ 70 % des demandes à la Ligne d'aide proviennent de praticiens exerçant seuls ou en petit cabinet. En 2020, la Ligne d'aide a élaboré plus de 70 nouvelles ressources liées spécifiquement à la COVID-19 pour aider les titulaires de permis à composer avec les répercussions de la pandémie, ce qui a mené à environ 168 000 pages consultées l'année dernière. En général, les titulaires de permis se disent très satisfaits des services et des soutiens fournis par la Ligne d'aide, ce qui est d'autant plus vrai depuis que la Ligne d'aide a commencé à offrir davantage de ressources et de FAQ plus praticopratiques au cours des dernières années.

### **d. Réseau d'encadrement de la pratique**

Le Réseau d'encadrement de la pratique (REP) est le plus récent programme de compétence du Barreau. Le REP a été lancé en 2016 après plusieurs années de réflexion par un groupe d'étude dont le mandat était d'explorer s'il serait avantageux d'offrir des initiatives de mentorat aux membres des professions juridiques<sup>21</sup>. L'objectif du REP est de favoriser et de faciliter une approche systématique pour améliorer les compétences des avocats et des parajuristes en offrant des occasions de mise en relation avec des pairs et de soutien par les pairs, particulièrement aux titulaires de permis exerçant seuls ou en petit cabinet et aux nouveaux titulaires de permis qui n'ont pas toujours accès à des collègues et à des praticiens chevronnés<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Les 7 % restants des appels à la Ligne d'aide provenaient de non-titulaires de permis.

<sup>21</sup> Groupe de travail sur les services consultatifs et le mentorat, Rapport au Conseil — Rapport final, 28 janvier 2016.

<sup>22</sup> Par praticiens exerçant seuls et en petit cabinet, on entend ceux qui comptent cinq titulaires de permis ou moins.

Le REP va au-delà du concept traditionnel du mentorat. Il offre un processus plus structuré et plus ciblé. Le programme fournit aux avocats et aux parajuristes un accès à des relations de courte durée axées sur les résultats avec des membres qui agissent bénévolement à titre de formateurs et de conseillers. Les conseillers fournissent une assistance de portée limitée sur le droit substantiel et le droit procédural dans des dossiers de clients. La durée d'un engagement est généralement de 30 minutes. Les formateurs, quant à eux, aident les titulaires de permis à atteindre des objectifs à plus long terme qui nécessitent l'application de pratiques exemplaires. La durée de l'engagement est de trois mois.

Le REP en est maintenant à sa quatrième année complète de fonctionnement. En 2020, la liste de formateurs et conseillers bénévoles du REP est passée à 389 titulaires de permis. Au total, 654 engagements ont été conclus en 2020 : 509 jumelages avec des conseillers et 145 jumelages avec des formateurs. Quatre-vingt-douze pour cent des titulaires de permis qui demandent des services d'encadrement exercent seuls ou en petit cabinet. Les taux de satisfaction pour les engagements d'encadrement sont toujours très élevés, allant de 96 % à 100 %.

#### **e. Programmes d'inspection professionnelle**

Les programmes d'inspection professionnelle du Barreau sont des outils d'assurance de la qualité qui visent à s'assurer de façon proactive que les titulaires de permis respectent les normes établies. Ils visent à favoriser un service compétent et à gérer les risques au sein des professions. Le Barreau administre trois programmes de ce type : les inspections professionnelles (pour les avocats), les vérifications ponctuelles (pour les cabinets d'avocats) et les vérifications des pratiques (pour les parajuristes).

Les trois programmes reposent sur un modèle similaire : les titulaires de permis sont sélectionnés pour une inspection et le Barreau leur envoie des renseignements sur les aspects qui seront vérifiés et sur le processus ; un inspecteur ou un vérificateur du Barreau se rend dans les locaux du titulaire de permis pour le rencontrer, observer sa pratique et examiner ses dossiers ; l'inspecteur ou le vérificateur prépare ensuite un résumé des conclusions et des recommandations à l'intention du titulaire de permis. La grande majorité des inspections et des vérifications sont de nature corrective et révèlent des lacunes mineures que le titulaire peut corriger en améliorant ses pratiques et procédures. Un petit pourcentage d'inspections et de vérifications révèlent de graves lacunes et donnent lieu à une intervention du service d'exécution du Barreau.

Dans les dernières années, les titulaires de permis se sont dits très satisfaits de ces programmes, et la plupart ont indiqué que le processus avait été constructif et les avait aidés à améliorer leurs pratiques. De plus, les données du Barreau semblent indiquer que les inspections professionnelles et vérifications ponctuelles aident à favoriser la longévité de la pratique des titulaires exerçant seuls. Les praticiens exerçant seuls qui ont fait l'objet d'une inspection professionnelle et d'une vérification ponctuelle sont environ 20 % plus susceptibles d'exercer encore à titre individuel cinq ans plus tard, comparativement à ceux qui n'ont pas fait l'objet d'une inspection professionnelle ou d'une vérification ponctuelle.

#### **i. Inspections professionnelles**

Les inspections professionnelles portent sur les activités de gestion de la pratique des avocats individuels. Les inspecteurs fournissent des suggestions concrètes pour aider les avocats à

maintenir une pratique optimale, dans le but d'accroître l'efficacité, de garantir un service de haute qualité et d'améliorer la satisfaction des avocats et des clients. Les aspects vérifiés sont indiqués dans la [Liste de contrôle administratif de base pour les avocats](#). On y trouve notamment les aspects suivants : gestion du temps (fiches de temps pour consigner et déclarer les heures, système de gestion du calendrier) ; gestion des dossiers et service à la clientèle (procédure pour l'ouverture et la fermeture des dossiers, vérification de la présence de conflits d'intérêts, procédure de traitement des plaintes des clients) ; gestion financière (honoraires et facturation, comptes en fiducie) ; communications (suivre les instructions du client, tenir le client raisonnablement informé) ; technologie et équipement (modèles de documents, bibliothèque et ressources de recherche) ; et gestion professionnelle (formation et soutien, gestion des stagiaires et du personnel de soutien).

Depuis 2009, le programme se compose de trois grands volets :

- inspections aléatoires visant les avocats qui ont obtenu un permis au cours des huit dernières années ;
- inspections ciblées d'avocats sélectionnés pour certains motifs ;
- inspections de retour à la pratique pour les avocats qui reviennent à la pratique privée en tant que praticiens exerçant seuls ou en petit cabinet après une absence au cours des cinq années précédentes.

La majorité des inspections professionnelles du Barreau sont aléatoires. Les inspections professionnelles aléatoires se concentrent sur les avocats nouvellement autorisés à exercer en tant que praticiens exerçant seuls et en petit cabinet, sur la base d'indices de risque découlant des instances du Barreau relatives à la conduite et de l'issue des réclamations soumises à LAWPRO pour faute professionnelle<sup>23</sup>. En 2019, le Barreau a effectué 473 inspections professionnelles auprès d'avocats<sup>24</sup> ; 66 % des inspections initiales ont révélé que la pratique satisfaisait aux normes de compétence professionnelle et 34 % ont nécessité une inspection de suivi. Après les inspections de suivi, 99 % des pratiques satisfaisaient aux normes établies. Au fil du temps, le pourcentage d'avocats affichant des lacunes dans la plupart des aspects clés de la pratique a diminué.

## ii. Vérifications ponctuelles

Le programme de vérifications ponctuelles a été établi en 1998 pour soutenir le modèle d'autodéclaration nouvellement adopté par le Barreau pour assurer la conformité de la comptabilité des fiducies. Se voulant un outil proactif pour assurer la conformité et la sécurité des fiducies, les vérifications ponctuelles évaluent l'intégrité des dossiers financiers des cabinets d'avocats et le respect continu des exigences du Barreau quant à la tenue de registres (ces exigences sont énoncées dans les règlements administratifs et les codes de déontologie). Elles visent aussi à détecter les inconduites graves sur le plan financier. Plus particulièrement, les vérifications ponctuelles visent à aider les cabinets d'avocats à corriger les lacunes mineures dans leurs pratiques de tenue de registres avant que ces lacunes mènent à de graves problèmes de non-conformité ou d'inconduite. Les vérificateurs du Barreau apportent un soutien

---

<sup>23</sup> Perfectionnement professionnel, Comité de la compétence et des admissions, Rapport au Conseil, 22 juin 2006.

<sup>24</sup> Puisque la COVID-19 et les restrictions qui en ont découlé ont eu une incidence importante sur le nombre d'inspections professionnelles, de vérifications ponctuelles et de vérifications des pratiques menées en 2020, nous utilisons les chiffres de 2019.

aux cabinets d'avocats en examinant et en vérifiant les registres financiers, en répondant aux questions et en fournissant des conseils.

Le programme de vérifications ponctuelles comprend à la fois des vérifications aléatoires et des vérifications ciblées. La majorité des vérifications ponctuelles sont aléatoires et se fondent sur les critères de risque établis, notamment la taille du cabinet, le domaine de pratique, le caractère nouveau de la pratique et d'autres facteurs. Contrairement aux inspections professionnelles et aux vérifications des pratiques, les vérifications ponctuelles sont censées avoir lieu périodiquement. Selon les critères de risque établis, les praticiens exerçant seuls et les cabinets composés de deux avocats qui pratiquent le droit immobilier font l'objet d'une vérification tous les cinq ans, les autres praticiens exerçant seuls et en petit cabinet font l'objet d'une vérification tous les sept ans, et les cabinets de taille moyenne et de grande taille font l'objet d'une vérification tous les 10 ans.

Bien qu'un grand nombre de vérifications ponctuelles aient lieu de façon aléatoire en se fondant sur les critères susmentionnés, certaines circonstances peuvent déclencher une vérification ponctuelle, notamment :

- le défaut de soumettre la Déclaration annuelle des avocat(e)s au Barreau ;
- la création d'un nouveau cabinet d'avocats, afin de garantir l'établissement et le maintien de pratiques et de procédures adéquates ;
- des lacunes cernées lors d'une vérification ponctuelle précédente ;
- certains renseignements dans la Déclaration annuelle des avocat(e)s qui soulèvent des doutes quant au respect des exigences de tenue de registres ;
- un autre service du Barreau a fait un renvoi au sujet de l'avocat ou du cabinet d'avocats.

En 2019, le Barreau a effectué 1 309 vérifications ponctuelles<sup>25</sup>. Cinquante-quatre pour cent des cabinets d'avocats n'affichaient soit aucune lacune, soit des lacunes mineures relativement à la tenue de livres et de registres et 32 % des cabinets d'avocats affichaient des lacunes qui ont été corrigées à la satisfaction du Barreau. Quant au 14 % restants, ces cabinets affichaient de graves lacunes en matière de livres comptables et de registres et le Barreau a dû assurer une surveillance supplémentaire et prendre des mesures règlementaires.

### iii. Vérifications des pratiques

Les vérifications des pratiques sont des vérifications combinées de la gestion financière et des pratiques des parajuristes. Elles sont menées de façon aléatoire et se veulent proactives et préventives. Dans le cadre de ces vérifications, le Barreau vérifie à la fois les aspects relatifs à la gestion de la pratique qui font partie des inspections professionnelles des avocats et les aspects liés à la tenue de registres financiers qui sont examinés lors des vérifications ponctuelles des avocats. La [Liste de contrôle administratif de base pour les parajuristes](#) indique les aspects qui sont examinés lors d'une vérification des pratiques. Les grandes catégories sont les mêmes que celles établies pour les avocats.

En 2019, le Barreau a effectué 195 vérifications des pratiques auprès de parajuristes<sup>26</sup> ; 49 % des vérifications initiales ont révélé que le titulaire respectait les normes de compétence professionnelle et 51 % ont nécessité une vérification de suivi. Après les vérifications de suivi,

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> *Ibid.*

97 % des pratiques satisfaisaient aux normes établies. Tout comme c'était le cas pour les avocats, au fil du temps, le pourcentage de parajuristes affichant des lacunes dans la plupart des aspects clés de la gestion de la pratique a diminué.

#### **f. Programme d'agrément des spécialistes**

Le Programme d'agrément des spécialistes (PAS) est un programme d'amélioration de la qualité qui reconnaît la compétence des avocats qui ont satisfait à certaines normes en matière d'expérience et de connaissances dans un ou plusieurs domaines du droit désignés et qui répondent à des normes exemplaires de pratique professionnelle depuis une certaine période. Le PAS aide également les membres du public à trouver des avocats qui peuvent leur fournir des services juridiques spécialisés. Le PAS n'est pas offert pour les parajuristes.

Créé en 1986, le programme a connu plusieurs modèles de gouvernance et de qualification au fil des ans<sup>27</sup>. Le PAS est présentement régi par un Conseil d'agrément des spécialistes, composé de spécialistes agréés et de conseillers. Il y a 17 domaines de spécialisation<sup>28</sup> et chacun d'eux a été développé en profondeur avec le soutien d'avocats reconnus comme étant des modèles dans leur domaine de pratique. Au cours des dernières années, des domaines de spécialisation ont été ajoutés, notamment les enjeux juridiques autochtones et le droit fiscal. Les avocats qui souhaitent obtenir le titre de spécialiste agréé doivent soumettre une demande détaillée, des lettres de recommandation et d'autres documents justificatifs. Pour obtenir ce titre, un avocat doit pratiquer le droit depuis au moins sept ans, il doit s'être principalement consacré à son domaine de spécialisation pendant cinq de ces sept années (c.-à-d., l'avocat doit maîtriser le droit substantiel, les pratiques et les procédures, et se concentrer surtout sur son domaine de spécialité), et il doit avoir respecté toutes les normes professionnelles. Le Barreau évalue les demandes d'agrément à l'interne et, si tous les critères sont satisfaits, il les soumet au Conseil. Une fois agréés, les avocats doivent produire une déclaration annuelle et présenter un rapport tous les ans. Les spécialistes agréés doivent eux aussi respecter l'exigence annuelle de FPC, tout comme les avocats et les parajuristes. Le PAS n'est pas un programme de permis limité et ne restreint pas le domaine de pratique des avocats — les spécialistes agréés peuvent pratiquer dans d'autres domaines du droit et, inversement, les avocats qui ne sont pas des spécialistes agréés peuvent pratiquer dans les domaines visés par le programme.

Les spécialistes agréés sont autorisés à utiliser la mention « s.a. » après leur nom. Le titre s.a. indique aux membres du public et aux autres professionnels que le spécialiste a atteint des normes de compétence élevées dans son domaine de pratique. En 2020, 784 avocats avaient obtenu le titre de spécialistes agréés, ce qui représente environ 2 % des avocats en exercice. Ce pourcentage relativement faible n'a pas beaucoup changé depuis plusieurs années. Le programme a subi au moins deux grandes refontes depuis sa création afin d'augmenter la

---

<sup>27</sup> Comité spécial sur la spécialisation, Rapport au Conseil, mai 1985, p. 3.

<sup>28</sup> Les 17 domaines de spécialisation sont les suivants : droit de la faillite et de l'insolvabilité ; droit de la citoyenneté et de l'immigration (protection des immigrants et des réfugiés) ; litiges civils ; droit de la construction ; droit des sociétés et droit commercial ; droit criminel ; droit de l'environnement ; droit des successions et des fiducies ; droit de la famille ; droit de la santé ; enjeux juridiques autochtones (droits et gouvernance, litiges et représentation, sociétés et commerce) ; droit de la propriété intellectuelle (marques de commerce, brevets, droits d'auteur) ; droit du travail et de l'emploi ; droit municipal ; droit fiscal ; droit immobilier ; et droit de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail.



participation, mais cela n'a pas eu beaucoup d'incidence sur les demandes d'agrément. Malgré le petit nombre de spécialistes agréés dans la province, ceux qui ont investi du temps et des efforts pour obtenir l'agrément sont heureux d'être reconnus dans leur domaine et de se distinguer des autres dans leur domaine de pratique. Il n'existe pas de données permettant aisément d'évaluer si le public s'appuie sur la désignation s.a. pour choisir un conseiller juridique.

#### **g. Grande bibliothèque et Réseau de renseignements et de ressources juridiques**

L'accès à de l'information juridique est une condition sine qua non de la prestation compétente de services juridiques. Le Barreau offre deux grandes ressources d'information juridique : la Grande Bibliothèque et le Réseau de renseignements et de ressources juridiques (RRRJ). Les données qualitatives recueillies en 2015 dans le cadre d'une évaluation des besoins actuels et futurs concernant le réseau de bibliothèques ont révélé que les utilisateurs attachent une grande importance à l'information juridique et aux services bibliothèque<sup>29</sup>. Les services d'information juridique jouent un rôle essentiel dans le développement, le maintien et l'amélioration des compétences des titulaires de permis.

La Grande Bibliothèque est hébergée à Osgoode Hall depuis plus de 160 ans. Elle est ouverte au public, mais financée par les titulaires de permis, qui en sont aussi les principaux utilisateurs. La bibliothèque sert également les candidats à la profession, les étudiants d'été, les auxiliaires juridiques, les bibliothécaires de droit et d'autres personnes qui travaillent pour les titulaires de permis. La Grande Bibliothèque offre une vaste collection de ressources en format papier et électronique aux titulaires de permis afin de répondre à leurs besoins en matière de recherche et d'information juridiques. Elle fournit également une aide à la recherche juridique et des formations à ce sujet.

Les services de la Grande Bibliothèque tirent de plus en plus parti des outils et des plateformes technologiques afin de faciliter l'accès à l'information juridique pour les titulaires de permis. Les avocats et les parajuristes de toute la province peuvent utiliser les services de la Grande Bibliothèque en personne et à distance, grâce à un accès en ligne et à une application mobile. Les avocats qui sont membres d'associations juridiques locales peuvent également accéder aux services des bibliothèques de droit de leur comté.

La Grande Bibliothèque offre 40 heures de services de référence chaque semaine (en personne, par téléphone, par courriel ou par clavardage). En 2019, l'équipe de référence de la Grande Bibliothèque a répondu à 23 355 questions de recherche juridique et a fourni 32 560 pages de recherche électronique aux titulaires de permis<sup>30</sup>. De surcroît, la base de données AccessCLE, qui contient les ressources de FPC gratuites du Barreau, a été consultée plus de 120 000 fois.

L'autre pendant des ressources d'information juridique du Barreau est le RRRJ. Le RRRJ, anciennement connu sous le nom de LibraryCo, est une société à but non lucratif chargée de gérer et de coordonner de manière centralisée le réseau de bibliothèques de droit des comtés, lequel se compose de 48 bibliothèques de droit en Ontario. Le RRRJ a pour mandat de s'assurer que les services et programmes du réseau de bibliothèques de droit des comtés de

---

<sup>29</sup> Transition de LibraryCo à RRRJ inc. (Réseau de renseignements et de ressources juridiques), Rapport du Comité sur le perfectionnement professionnel, 29 novembre 2019, p. 3.

<sup>30</sup> Puisque la COVID-19 et la fermeture de la Grande Bibliothèque en raison de la COVID-19 ont eu une incidence importante sur les chiffres de l'année 2020, nous utilisons les chiffres de 2019.

l'Ontario continuent de répondre aux besoins des titulaires de permis et du public. Le RRRJ s'acquitte de ses fonctions en se fondant sur les principes établis par ses actionnaires, soit le Barreau, la Fédération des associations du barreau de l'Ontario et la Toronto Lawyers Association. Le RRRJ est financé au moyen des cotisations des avocats au Barreau. Le RRRJ est chargé de gérer ces fonds en affectant des fonds et des ressources à chaque bibliothèque.

## **8. Les résultats de la réglementation et le cadre de compétence continue**

En tant qu'organisme de réglementation moderne, le Barreau doit s'efforcer d'adopter une approche équilibrée et proportionnée pour encourager les avocats et les parajuristes à cultiver leurs connaissances, leurs habiletés et leur jugement professionnels tout au long de leur carrière. Pour atteindre cet objectif, le renouvellement du cadre de compétence continue du Barreau doit se fonder sur des données probantes et les résultats des mesures réglementaires. Les tendances qui se dégagent des volets compétences et conduite du Barreau, et de LAWPRO<sup>31</sup>, fournissent des indications précieuses sur les domaines de risque qui devraient guider l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies efficaces pour réglementer les compétences<sup>32</sup>. Certaines grandes tendances sont présentées ci-dessous.

### **a. Problèmes de service à la clientèle et de gestion de la pratique**

Les données du Barreau indiquent qu'une part importante des plaintes déposées contre les avocats et les parajuristes ont trait à des problèmes de service à la clientèle, notamment le défaut de communiquer, le défaut de rendre compte et le défaut de servir adéquatement les clients. En 2019 et en 2020, environ 50 % des plaintes déposées contre des titulaires de permis avaient trait à des problèmes de service<sup>33</sup>. Dans le même ordre d'idées, de 1997 à 2007, les réclamations pour faute professionnelle les plus courantes, à l'égard d'avocats, avaient trait à des problèmes de communication. Elles représentaient plus d'un tiers des réclamations soumises à LAWPRO, comparativement aux plaintes formulées pour enquête inadéquate, erreur de droit ou erreur d'écriture<sup>34</sup>. Les tendances observées durant cette période se sont maintenues : les problèmes de communication entre avocats et clients demeurent l'une des principales causes de réclamation pour faute professionnelle, tous domaines de pratique confondus<sup>35</sup>. Les erreurs de communication les plus courantes comprennent : ne pas suivre les instructions du client, ne pas l'informer correctement des conséquences de ses actions, et une

---

<sup>31</sup> Le Barreau n'a pas accès à des données sur les réclamations pour faute professionnelle visant des parajuristes.

<sup>32</sup> Pour obtenir des données sur les causes les plus courantes des réclamations pour faute professionnelle dans les principaux domaines de pratique, consultez les fiches d'information de LAWPRO à <https://www.practicepro.ca/practice-aids/claims-fact-sheets/>.

<sup>33</sup> Rapport de fin d'année de la Division de la réglementation de la profession, p. 18.

<sup>34</sup> De 1997 à 2007, près de 7 200 réclamations ont été soumises à LAWPRO pour des erreurs de communication. Ces réclamations ont représenté près de 22 millions de dollars. Voir LAWPRO, « practicePRO : Helping Lawyers for 10 Years » (2008), LAWPRO Magazine, Vol. 7, no 2, p. 17, en ligne : [https://www.practicepro.ca/wp-content/uploads/2017/09/2008-08-lawpro-magazine7\\_2\\_aug2008.pdf](https://www.practicepro.ca/wp-content/uploads/2017/09/2008-08-lawpro-magazine7_2_aug2008.pdf).

<sup>35</sup> Rapport annuel 2019 de LAWPRO, p. 7, en ligne : <https://www.lawpro.ca/wp-content/uploads/2020/04/2019-Annual-Report.pdf> et Rapport annuel 2020 de LAWPRO, p. 8, en ligne : <https://www.lawpro.ca/wp-content/uploads/2021/04/FINAL-AODA-2020-Annual-Report-WEB.pdf>. Les erreurs de communication sont à l'origine de la majorité des réclamations soumises en 2019. En 2020, les erreurs de communication et les enquêtes inadéquates étaient responsables à parts égales de la majorité des réclamations.

piètre communication avec le client menant à une confusion sur les rôles et les prochaines étapes.

Les délais non respectés et les erreurs de gestion du temps sont la deuxième cause des réclamations soumises à LAWPRO contre des cabinets d'avocats, peu importe leur taille<sup>36</sup>. Par conséquent, il n'est pas rare que les inspections professionnelles et les vérifications des pratiques menées par le Barreau révèlent des lacunes en ce qui concerne l'établissement de bons mandats de représentation écrits, la bonne consignation des heures dans les fiches de temps et la gestion efficace des clients potentiels.

### **b. Nombre d'années depuis l'obtention du permis**

Les données du Barreau indiquent que les avocats et les parajuristes qui viennent d'obtenir leur permis présentent un risque de plaintes et de réclamation moins élevé que les autres groupes. Les titulaires qui exercent en pratique privée depuis cinq ans ou moins représentent un pourcentage de plaintes proportionnellement plus faible comparativement aux titulaires de permis qui exercent le droit depuis plus de cinq ans. Le risque de plainte augmente lorsque les titulaires de permis exercent depuis 10 ans ou plus<sup>37</sup> :

- En 2020, 22 % des avocats exerçant le droit en cabinet privé en étaient à leurs cinq premières années d'exercice, et 16 % des plaintes formulées contre des avocats concernaient ce groupe. De même, en 2020, 11 % des parajuristes exerçant en cabinet privé en étaient à leurs cinq premières années de prestation de services juridiques, et 6 % des plaintes contre les parajuristes concernaient ce groupe.
- En 2020, 23 % des avocats en exercice étaient titulaires de permis depuis 11 à 20 ans et ont fait l'objet de 24 % des plaintes formulées contre des avocats. De même, en 2020, 16 % des parajuristes exerçant en cabinet privé étaient titulaires de permis depuis 8 à 10 ans et ont fait l'objet de 19 % des plaintes formulées contre des parajuristes.

Le risque de plainte augmente également avec l'âge. Les avocats et les parajuristes âgés de 50 à 64 ans représentent un pourcentage et une proportion plus élevés de plaintes comparativement aux autres groupes. Les tendances constatées par LawPRO concordent avec les données du Barreau en ce qui concerne les plaintes, ce qui indique que le risque de réclamation pour faute professionnelle est à son plus haut chez les avocats qui sont titulaires de permis depuis 10 à 20 ans.

En dépit de ces données, certains indicateurs anecdotiques révèlent que certains avocats et parajuristes nouvellement titulaires de permis ne se sentent pas suffisamment préparés pour faire face aux défis de la pratique du droit et de la prestation de services juridiques, particulièrement ceux qui exercent de façon autonome. En moyenne, environ 12 % des avocats et 20 % des parajuristes nouvellement titulaires de permis se lancent dans la pratique autonome dans les trois ans suivant l'obtention de leur permis.

---

<sup>36</sup> De 1997 à 2007, les délais non respectés et les erreurs liées à la gestion du temps étaient responsables de 17,3 % des réclamations soumises (3 566 réclamations) et de 14,2 % des coûts associés aux réclamations (8,8 millions de dollars). Voir LAWPRO, *supra* note 34, p. 18. En 2020, les problèmes de gestion du temps représentaient la deuxième plus importante cause de réclamation. Voir le Rapport annuel 2020 de LAWPRO, *supra* note 35, p. 8.

<sup>37</sup> 2020 Operations Report to Convocation, février 2021, p. 60.

### **c. Praticiens exerçant seuls et petit cabinet**

La majorité des cabinets d'avocats en Ontario sont des praticiens exerçant seuls et de petit cabinet de cinq titulaires de permis ou moins. Au 31 décembre 2020, 94 % des cabinets d'avocats et 99 % des cabinets de parajuristes comptaient cinq titulaires de permis ou moins. Il n'est donc pas surprenant qu'une part importante de l'activité réglementaire du Barreau concerne les avocats et parajuristes qui exercent dans de tels cabinets. Cependant, les titulaires de permis qui exercent seuls ou en petit cabinet font, toutes proportions gardées, davantage l'objet de plaintes que les titulaires de permis qui exercent dans d'autres contextes<sup>38</sup>.

Les avocats et parajuristes de ces cabinets recourent davantage aux nombreux services de soutien à la compétence offerts par le Barreau que les autres praticiens, ce qui indique qu'ils ont des besoins et qu'ils sont motivés à respecter les exigences réglementaires et à améliorer leur compétence. Comme mentionné ci-dessus, 74 % des appels à la Ligne d'aide provenaient de praticiens exerçant seuls et en petit cabinet, et 94 % des participants au REP sont des praticiens exerçant seuls et en petit cabinet.

## **9. Renouveau du cadre de compétence continue du Barreau — grands thèmes**

Lors des discussions exploratoires pendant la phase de découverte, le groupe d'étude s'est penché sur les résultats de la réglementation et sur les pratiques exemplaires en matière de risques et d'occasions qui devraient être pris en compte pour renouveler le cadre de compétence continue du Barreau. Le groupe d'étude a recensé plusieurs grands thèmes qui pourraient inspirer de nouvelles approches pour les exigences et les programmes de compétence.

### **a. Soutien par les pairs**

Le groupe d'étude a observé que, pour de nombreux praticiens, le fait de cultiver de bonnes relations avec leurs collègues et leurs pairs contribue beaucoup à la compétence. Ces interactions de travail informelles (p. ex., discuter de la stratégie dans un dossier avec un collègue de confiance) soutiennent l'apprentissage juste à temps. Le groupe d'étude a discuté de l'importance de l'environnement collégial et coopératif qu'offrent les associations juridiques locales où les titulaires de permis — particulièrement ceux qui exercent seuls ou en petit cabinet — ont accès à un réseau avec lequel ils peuvent échanger sur des idées et élargir leurs connaissances. Le réseautage avec des pairs et les conseils fournis par des pairs sont de précieuses occasions d'apprentissage qui doivent être encouragées et facilitées.

Le groupe d'étude a également constaté l'importance du mentorat pour renforcer les compétences. Le mentorat traditionnel se fonde sur une relation entre un praticien plus chevronné qui fournit des conseils, de l'information et un soutien à une personne moins expérimentée. Le REP du Barreau offre des occasions de mentorat axées sur un encadrement à plus court terme, et les titulaires de permis s'y intéressent de plus en plus, quoique plus lentement que prévu. Le groupe d'étude s'est demandé comment le Barreau pourrait inciter les membres des professions juridiques à se prévaloir davantage des programmes de mentorat et d'encadrement, tant ceux offerts par les associations juridiques que ceux offerts par le Barreau.

### **b. Évaluation par les pairs**

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, p. 59.

Le modèle de compétence de 2001 recommandait la mise en place d'un projet pilote officiel d'évaluation volontaire par les pairs portant à la fois sur les questions relatives à la gestion de la pratique et sur les questions relatives au droit substantiel<sup>39</sup>. Une évaluation par les pairs est une évaluation de la pratique et du cadre de travail d'un titulaire de permis par un autre titulaire de permis. L'idée était de trouver des avocats bénévoles exerçant dans différentes régions et dans différents contextes de travail et de pratique afin de constituer une liste d'avocats prêts à effectuer des évaluations confidentielles et à faire évaluer leurs propres pratiques ou cadres de travail. De telles évaluations auraient permis aux avocats qui n'avaient pas de lacunes de compétence avérées de confirmer qu'ils respectent bien les normes et d'obtenir des suggestions d'amélioration de la part de leurs semblables. Cette proposition s'inspirait fortement d'initiatives similaires dans les professions de la santé réglementées à ce moment-là.

Le Conseil a choisi d'attendre que le programme d'autoévaluation volontaire (une autre des recommandations du Comité sur le perfectionnement professionnel dans le modèle de compétence de 2001) ait été mis en œuvre et qu'on en ait évalué les résultats avant d'aller de l'avant avec le projet pilote d'évaluation par les pairs. En bout de compte, le programme d'évaluation par les pairs n'a jamais vu le jour.

Le groupe d'étude estime qu'il serait intéressant de revisiter la question pour déterminer si un programme d'évaluation par les pairs serait un mécanisme viable d'amélioration des compétences. Les évaluations par les pairs sont uniques, car elles tirent parti des aspects coopératifs de l'encadrement et du mentorat tout en mettant à profit l'expertise des avocats et des parajuristes pour aider d'autres titulaires de permis à surmonter les défis auxquels ils font face, que ce soit en lien avec le droit ou la gestion de la pratique.

### **c. Ajustements à l'exigence de FPC**

Le groupe d'étude a réfléchi à la question de savoir si l'exigence de FPC, dans sa forme actuelle et générale, permet réellement de renforcer la compétence. Les niveaux élevés de conformité à l'exigence de FPC et la participation positive aux programmes du Barreau, des différentes associations juridiques et de divers fournisseurs de formations semblent indiquer que les titulaires voient la FPC à la fois comme une façon d'améliorer leurs connaissances juridiques et comme une précieuse occasion de réseautage. D'ailleurs, une récente étude sur les mécanismes d'assurance de la qualité et d'évaluation des compétences utilisés dans diverses professions ici et ailleurs a révélé que, à tous les endroits et dans toutes les professions sur lesquels l'étude s'est penchée, la FPC était explicitement considérée comme essentielle pour le maintien de la compétence professionnelle<sup>40</sup>. Les 91 organismes de réglementation auxquels l'étude s'est intéressée exigeaient que les praticiens suivent une forme quelconque de formation tout au long de leur carrière pour être admissibles au renouvellement annuel de leur inscription<sup>41</sup>. Cependant, l'étude a également révélé que, malgré l'adoption généralisée d'une exigence de formation continue parmi les différentes professions et régions géographiques, il existe peu de preuves tangibles du lien entre la FPC et l'obtention de résultats positifs dans la pratique<sup>42</sup>. Pour ces motifs, et puisque la FPC est obligatoire depuis 10 ans et que le format n'a pas vraiment changé depuis son adoption, le groupe d'étude s'est demandé si le Barreau devrait envisager de réduire l'importance accordée à la FPC obligatoire ou

---

<sup>39</sup> Comité sur le perfectionnement professionnel, Rapport au Conseil, 22 mars 2001, *supra* note 10, p. 37-38.

<sup>40</sup> Z. Austin et P. Gregory, *supra* note 14, p. 25.

<sup>41</sup> *Ibid.*

<sup>42</sup> *Ibid.*, p. 26.

d'apporter des modifications au format. Le groupe d'étude s'est également penché sur la question de savoir si le Barreau devrait établir des exigences de FPC plus ciblées, par exemple des exigences liées au domaine de pratique, à l'expérience ou aux risques cernés. Des exigences de FPC plus précises pourraient permettre de passer du simple respect de l'exigence de FPC (nombre d'heures minimales) à une exigence plus pertinente pour la pratique du titulaire de permis, ce qui aurait donc une incidence plus importante sur la compétence.

#### **d. Apprentissage et perfectionnement dirigés**

Un autre grand thème était que les titulaires de permis devraient être guidés dans leur perfectionnement professionnel. Les feuilles de route pour l'apprentissage ou les programmes d'études qui mènent à un titre, une attestation ou une réalisation concrète pourraient inciter les praticiens à développer davantage leur compétence. Si de nombreux praticiens savent bien gérer leur propre perfectionnement professionnel et ne nécessitent pas d'intervention réglementaire, d'autres bénéficieraient d'une assistance. Il pourrait être utile de fournir des orientations sur les compétences requises ou d'établir des normes de pratique pour les différents stades de pratique et domaines de pratique pour s'assurer que les titulaires améliorent activement leurs compétences d'une façon qui permettra de réduire le risque d'erreurs ou de lacunes au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur carrière.

#### **e. Compétences de base et au-delà**

Le Barreau a l'obligation légale, pour protéger l'intérêt public, de veiller à ce que les avocats et parajuristes aient les compétences de base requises. Puisque la loi qui régit nos professions reconnaît que les normes d'apprentissage et de compétence ont une incidence sur les services juridiques fournis, le Barreau reconnaît que, à mesure que les titulaires de permis acceptent des mandats de plus en plus complexes, il leur faudra également développer leur compétence. La question de l'apprentissage et du perfectionnement dirigés a aussi amené le groupe d'étude à se demander s'il serait utile d'établir un mécanisme pour assurer l'atteinte de certaines normes d'excellence et pour reconnaître l'atteinte de ces normes. Certains ont fait valoir qu'en se concentrant uniquement sur les normes de base, les praticiens n'auraient pas d'incitatif pour atteindre des niveaux de compétence plus élevés, alors que d'autres croient que les praticiens doivent tout d'abord atteindre un niveau minimal de compétence et que cela devrait être le premier objectif pour tous les praticiens. Cependant, bien que le PAS a pour objet de reconnaître l'excellence dans certains domaines du droit, les taux de participation ont toujours été faibles. Le groupe d'étude a reconnu que la compétence de base et l'excellence sont toutes deux importantes et peuvent toutes deux faire partie de cadre de compétence continue.

#### **f. Importance des inspections professionnelles**

Les inspections professionnelles sont un outil d'assurance de la qualité qui joue un rôle crucial pour assurer la compétence des titulaires de permis. Les inspections professionnelles se penchent sur les activités de gestion de la pratique des avocats ou des parajuristes individuels et sont axées sur les domaines de risque qui mènent le plus souvent à des plaintes, à des mesures disciplinaires et à des problèmes de négligence. Le groupe d'étude est d'avis que le Barreau devrait envisager d'augmenter le nombre d'inspections professionnelles effectuées afin qu'un plus grand nombre de titulaires bénéficient de cette intervention utile. Le groupe d'étude s'est également demandé si le Barreau devrait se concentrer sur les inspections professionnelles visant les avocats et les parajuristes qui ont plus d'ancienneté, plutôt que ceux qui en sont à leurs premières années de pratique, car c'est à ce moment-là que les lacunes de compétence possibles commencent à se manifester. De plus, qu'une inspection professionnelle

soit effectuée ou non, le Barreau devrait encourager les titulaires de permis à procéder à une autoévaluation annuelle pour s'assurer qu'ils respectent toutes les exigences réglementaires et le Barreau devrait fournir des outils d'autoévaluation.

#### **g. Soutien accru pour les avocats exerçant seuls et en petit cabinet et pour les titulaires qui font la transition vers la pratique autonome**

Puisque les praticiens exerçant seuls et en petit cabinet fournissent la grande majorité des services juridiques aux particuliers, aux familles et aux microentreprises, ils jouent un rôle crucial dans l'accès à la justice<sup>43</sup> et la viabilité de leurs pratiques devrait être une priorité pour le Barreau. Les praticiens exerçant seuls et en petit cabinet sont également plus susceptibles de faire l'objet de plaintes. Ils n'ont pas non plus autant de ressources et autant accès à des occasions de formation et à de l'aide. Les avocats et les parajuristes qui exercent seuls ou en petit cabinet et les titulaires qui ont décidé de se lancer dans la pratique autonome pourraient bénéficier d'un soutien supplémentaire pour les aider à répondre aux exigences réglementaires et à se familiariser avec des questions qui n'occupent pas présentement une grande place dans les programmes des facultés de droit, les programmes d'études parajuridiques et les programmes traditionnels de FPC, comme l'exploitation d'un cabinet. Il pourrait être justifié d'investir dans de tels programmes pour épauler les praticiens exerçant seuls et en petit cabinet tout en prenant soin d'éviter d'alourdir le fardeau réglementaire<sup>44</sup>. Le groupe d'étude s'est penché sur la question de savoir si le Barreau devrait exiger ou recommander que les nouveaux titulaires de permis qui se lancent dans la pratique autonome ou se joignent à un petit cabinet, ou les titulaires de permis qui ont décidé de faire la transition vers la pratique autonome, suivent une FPC spécialement conçue pour répondre à leurs besoins particuliers.

#### **h. Compétence technologique**

Les avancées technologiques sont en train de transformer non seulement la prestation de services juridiques, mais également la façon dont les praticiens effectuent leur travail juridique. Plus que jamais, les titulaires de permis doivent posséder des compétences technologiques de base pour répondre aux besoins de leurs clients et fonctionner efficacement. La pandémie de COVID-19 a illustré à quel point les compétences technologiques de base sont nécessaires pour communiquer efficacement avec les clients, pour accroître l'efficacité et pour participer aux instances des cours et tribunaux, lesquels sont en pleine modernisation de leurs plateformes.

Le groupe d'étude a réfléchi à la façon dont le Barreau pourrait aider les titulaires de permis à faire face aux changements rapides qui se profilent à l'horizon et à la question de savoir si la compétence technologique doit être encouragée ou exigée. Certains ont fait remarquer que le domaine de pratique peut avoir une incidence sur le niveau de compétence technologique requis pour servir efficacement les clients, car certains domaines et contextes de pratique s'appuient davantage sur la technologie. Or, le savoir-faire technologique varie considérablement d'un titulaire de permis à l'autre. Le Barreau offre bien certaines ressources dans ce domaine, notamment les ressources « La technologie en pratique », une série de balados pratiques qui abordent les questions technologiques de l'heure, et une ligne directrice sur la technologie qui clarifie les responsabilités professionnelles à garder à l'esprit lorsque les titulaires utilisent des solutions technologiques, mais le Barreau devrait accorder plus d'attention

---

<sup>43</sup> Jordan Furlong, « Lawyer Licensing and Competence in Alberta » (2020), p. 60, en ligne : [https://documents.lawsociety.ab.ca/wp-content/uploads/2020/12/08212906/LawyerLicensingandCompetenceinAlbertaReport\\_Designed.pdf](https://documents.lawsociety.ab.ca/wp-content/uploads/2020/12/08212906/LawyerLicensingandCompetenceinAlbertaReport_Designed.pdf)

<sup>44</sup> *Ibid.*

à cette question. Que la compétence technologique soit exigée ou encouragée, le groupe d'étude est d'avis qu'il continuera d'être essentiel de fournir des soutiens adaptés aux besoins en temps utile, et qu'il serait utile pour les avocats et parajuristes d'avoir accès à davantage de formations et de ressources pratiques pour les aider à appliquer les pratiques exemplaires dans ce domaine<sup>45</sup>.

## 10. Principes pour un cadre de compétence continue efficace

Compte tenu des résultats obtenus et des thèmes décrits ci-dessus, le Barreau cherche à renouveler son cadre de compétence continue afin de répondre aux besoins d'apprentissage et de perfectionnement professionnel des avocats et des parajuristes au cours de la prochaine décennie. En se fondant sur le travail effectué jusqu'à maintenant, le groupe d'étude a établi les principes suivants pour guider les phases de développement et d'élaboration. Le cadre de compétence actualisé doit être :

- **Fondé sur les risques** — Les activités réglementaires devraient idéalement se concentrer sur les domaines qui présentent les plus grands risques pour le public, en se fondant sur des données probantes.
- **Flexible** — Les obligations doivent tenir compte de toute l'étendue des domaines de pratique, des contextes de pratique, des zones géographiques, des stades de pratique et des autres facteurs contextuels qui ont une incidence sur la situation professionnelle des avocates, avocats et parajuristes.
- **Réalizable** — Les exigences de compétence doivent être efficaces par rapport au coût et doivent être réalisables tant pour l'autorité de réglementation que pour les titulaires de permis. Elles ne doivent pas non plus imposer des fardeaux déraisonnables.
- **Tourné vers l'avenir** — Le cadre de compétences doit être tourné vers l'avenir afin qu'il puisse s'adapter aux grands changements qui vont continuer de s'opérer dans le marché des services juridiques.
- **Axé sur le client** — Les exigences de compétence doivent tenir compte des besoins, des objectifs et des points de vue des clients quant à ce qui constitue une prestation compétente des services juridiques. Il faut garder à l'esprit les différences de parcours, les différences culturelles et les différences sur le plan du revenu et des capacités qui

---

<sup>45</sup>Le Groupe d'étude sur la technologie a été mis sur pied en 2018 et a pour mandat d'examiner le rôle des technologies dans la prestation des services juridiques et le rôle du Barreau à titre d'organisme de réglementation dans cet environnement en constante évolution qui repose fortement sur la technologie. Le Groupe d'étude a également pour mandat d'encourager l'innovation au sein des professions en favorisant l'utilisation de la technologie pour offrir de meilleurs services juridiques. En avril 2021, le Conseil a approuvé le projet pilote proposé par le Groupe d'étude sur la technologie, soit la mise en place d'un bac à sable réglementaire pour services juridiques technologiques novateurs (SJTN) pendant une période de cinq ans. Le bac à sable permettra de mettre à l'essai les SJTN qui pourraient s'avérer utiles pour le public tout en le faisant dans un environnement sûr et contrôlé et sans s'exposer à des conséquences réglementaires. Le bac à sable permettra au Conseil de sonder l'intérêt du marché pour les SJTN et de recueillir des renseignements sur la façon dont les SJTN répondent aux besoins des clients et sur l'incidence des SJTN sur les attentes des clients en matière de service. Ces renseignements aideront à élaborer les futures politiques, y compris les politiques sur la compétence technologique.



peuvent avoir une incidence sur la communication avec les clients et sur la façon de fournir des conseils et des services juridiques.

## 11. Questions

Le groupe d'étude souhaite obtenir des commentaires sur les questions suivantes d'ici le **30 novembre 2021**. Il est essentiel pour le Barreau d'obtenir les commentaires des membres des professions juridiques et des autres parties intéressées afin qu'il puisse renouveler son cadre de compétence continue. Le Barreau n'a pris aucune décision concernant la structure ou le contenu du programme de compétence actualisé. Les suggestions et les commentaires de toutes les parties intéressées sont les bienvenus. Nous encourageons votre contribution et nous vous en remercions. N'hésitez pas à répondre à toutes les questions ou à une partie des questions seulement.

### 1. Définition pratique de la compétence

Êtes-vous d'accord avec la définition pratique de la compétence que nous proposons? Changeriez-vous certains aspects de la définition?

### 2. Principes pour un cadre de compétence efficace

Êtes-vous d'accord avec les cinq principes d'un cadre de compétences efficace énoncés ci-dessous? Y a-t-il des principes qui devraient être ajoutés ou retirés?

- a) *Fondé sur les risques* — Les activités règlementaires devraient idéalement se concentrer sur les domaines qui présentent les plus grands risques pour le public, en se fondant sur des données probantes.
- b) *Flexible* — Les obligations doivent tenir compte de toute l'étendue des domaines de pratique, des contextes de pratique, des zones géographiques, des stades de pratique et des autres facteurs contextuels qui ont une incidence sur la situation professionnelle des avocates, avocats et parajuristes.
- c) *Réalizable* — Les exigences de compétence doivent être efficaces par rapport au coût et doivent être réalisables tant pour l'autorité de réglementation que pour les titulaires de permis. Elles ne doivent pas non plus imposer des fardeaux déraisonnables.
- d) *Tourné vers l'avenir* — Le cadre de compétences doit être tourné vers l'avenir afin qu'il puisse s'adapter aux grands changements qui vont continuer de s'opérer dans le marché des services juridiques.
- e) *Axé sur le client* — Les exigences de compétence doivent tenir compte des besoins, des objectifs et des points de vue des clients quant à ce qui constitue une prestation compétente des services juridiques. Il faut garder à l'esprit les différences de parcours, les différences culturelles et les différences sur le plan du revenu et des capacités qui peuvent avoir une incidence sur la communication avec les clients et sur la façon de fournir des conseils et des services juridiques.

### 3. Composantes du cadre de compétence continue

Les composantes de l'actuel cadre de compétence continue du Barreau énumérées ci-dessous respectent-elles les cinq principes d'un cadre de compétence efficace énoncés à la question 2 (fondé sur le risque, flexible, réalisable, tourné vers l'avenir et axé sur le client)? Si ce n'est pas le cas, pourquoi?

- a) FPC obligatoire et programmes de FPC
- b) Ligne d'aide à la gestion de la pratique
- c) Réseau d'encadrement de la pratique
- d) Programmes d'évaluation de la pratique (inspections professionnelles, vérifications ponctuelles et vérifications des pratiques)
- e) Programme d'agrément des spécialistes
- f) Soutiens pour la recherche et l'information juridiques (Grande Bibliothèque et RRRJ)

### 4. Renouveau du cadre de compétence continue du Barreau

Devrait-on modifier, restructurer ou supprimer une partie ou l'ensemble des composantes clés du cadre de compétence énumérées à la question 3? Si oui, comment?

Voici quelques exemples :

#### FPC

- a) L'exigence de FPC devrait-elle être modifiée pour cibler le développement et le maintien de certaines compétences?
- b) L'exigence de FPC devrait-elle être liée au(x) domaine(s) de pratique du titulaire de permis, à son niveau d'expérience ou aux domaines de risque cernés?
- c) La FPC obligatoire devrait-elle être une exigence à respecter au cours d'une période de deux années civiles plutôt qu'annuellement, comme c'est le cas actuellement?
- d) Les programmes de FPC doivent-ils être plus rigoureux ou plus interactifs pour s'assurer que les titulaires de permis y participent activement et font des apprentissages?
- e) Devrait-on maintenir l'exigence de FPC telle quelle, l'améliorer ou la supprimer?
- f) Au lieu de l'exigence de FPC, devrait-on exiger que les titulaires de permis effectuent une autoévaluation pour déterminer leurs besoins d'apprentissage et

de formation, puis élaborent et exécutent leur propre plan de perfectionnement professionnel?

#### Amélioration de la formation sur la pratique et du soutien à la pratique

- g) Le Barreau devrait-il fournir un soutien accru aux praticiens exerçant seuls et en petit cabinet, comme des cours sur l'exploitation et la gestion d'un cabinet, et sur la tenue de registres financiers?
- h) Devrait-on exiger que les titulaires de permis suivent un cours de formation portant sur une gamme de compétences de base, comme la gestion de la pratique ou la communication avec les clients? Si oui, le cours devrait-il être obligatoire pour :
  - i. tous les titulaires de permis ;
  - ii. les nouveaux titulaires de permis ;
  - iii. les titulaires de permis exerçant seuls ou en petit cabinet ;
  - iv. les titulaires de permis qui ont décidé de se lancer dans la pratique autonome?

#### Initiatives fondées sur les pairs

- i) Le Barreau devrait-il exiger que les titulaires de permis s'engagent dans une relation de mentorat ou les encourager à le faire, que ce soit à titre de mentor ou de mentoré?
- j) Le Barreau devrait-il mettre en œuvre un programme d'évaluations par les pairs à titre de mécanisme d'amélioration des compétences? Si oui, comment devrait-on structurer le programme?
- k) Connaissez-vous le Réseau d'encadrement de la pratique? Y avez-vous participé et, si oui, l'avez-vous trouvé utile?
- l) Le Barreau devrait-il maintenir le Réseau d'encadrement de la pratique tel qu'il est, l'améliorer ou le supprimer?

#### Évaluation de la pratique

- m) Connaissez-vous les programmes d'évaluation de la pratique (inspections professionnelles, vérifications ponctuelles et vérifications des pratiques)? En avez-vous déjà fait l'objet et, si oui, le processus vous a-t-il été utile?
- n) Le Barreau devrait-il augmenter le nombre d'évaluations de la pratique effectuées? Si oui, qui devrait-on cibler pour ces évaluations supplémentaires?
- o) Le Barreau devrait-il maintenir le programme d'évaluation de la pratique tel qu'il est, l'améliorer ou le supprimer?

#### Programme d'agrément des spécialistes

- p) Connaissez-vous le Programme d'agrément des spécialistes? Y avez-vous déjà participé et, si oui, l'avez-vous trouvé utile?
- q) Le Barreau devrait-il maintenir le Programme d'agrément des spécialistes tel qu'il est, le modifier ou le supprimer?

#### Compétence technologique

- r) Le Barreau devrait-il exiger que tous les titulaires de permis aient certaines compétences technologiques de base? Si oui, quelles sont ces compétences et comment le Barreau devrait-il vérifier ou s'assurer que les titulaires de permis les possèdent?
- s) Afin de préparer les titulaires de permis à l'évolution rapide des choses sur le plan technologique, le Barreau devrait-il exiger que les titulaires de permis suivent des cours pour améliorer leur compétence technologique ou les encourager à le faire?

#### Favoriser l'excellence

- t) Le Barreau devrait-il encourager les titulaires de permis à viser l'excellence? Si oui, comment?

### **5. Autres aspects du programme de compétence**

Y a-t-il d'autres composantes qui devraient faire partie du cadre de compétences ou d'autres commentaires dont vous aimeriez nous faire part au sujet de la compétence continue des titulaires de permis?