



Rapport au Conseil 22 septembre 2016

Comité du perfectionnement professionnel

MEMBRES DU COMITÉ

Peter Wardle (président)
Jacqueline Horvat (vice-présidente)
Joanne St. Lewis (vice-présidente)
Jack Braithwaite
Dianne Corbiere Teresa
Donnelly Joseph Groia
Michelle Haigh Barbara
Murchie Sandra Nishikawa
Andrew Spurgeon Catherine
Strosberg Sidney Troister
Anne Vespry

**Objet du rapport : Information (22 septembre 2016)
Décision (9 novembre 2016)**

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

Sommaire

Introduction

Le présent rapport porte sur l'évaluation du projet pilote Voies d'accès à la profession (composé du programme de pratique du droit et du programme de stage amélioré) et les recommandations d'améliorations au processus d'accès à la profession.

Les questions d'accès à la profession que le Barreau a abordées au cours de ces dernières années, et auxquelles le comité a dû faire face spécifiquement, sont complexes et multidimensionnelles. Elles ont été abordées dans le contexte du nombre croissant de candidats à l'accès à la profession, provenant tant des facultés de droit canadiennes que du Comité national des équivalences (CNÉ), du paysage juridique en constante évolution, des pressions sur la structure de stage, des problèmes d'équité et de diversité, d'un accent renouvelé au Barreau sur la compétence et les normes, des examens, de la formation de transition expérientielle, de l'augmentation des droits de scolarité, des frais d'accès à la profession et la durée de la formation juridique et du processus d'accès à la profession. De plus, une myriade de perspectives sur ces questions a entraîné des désaccords de principe sur ce qui constitue une approche adéquate.

Projet pilote Voies d'accès à la profession

Le Conseil a demandé au comité du perfectionnement professionnel (le « comité ») de mener une évaluation du projet pilote Voies d'accès à la profession (le « projet pilote ») et de faire des recommandations sur ce qui devrait se produire à son terme. À l'origine, le Groupe de travail sur le stage a conçu un projet pilote de cinq ans. Il a modifié la motion dans son rapport d'octobre-novembre 2012, approuvé par le Conseil, pour réduire la durée à trois ans.

De par sa nature même, le projet-pilote vise un processus qui n'a jamais été tenté et dont la durée est prédéfinie, mais dont le fonctionnement et les résultats sont inconnus au début. Il présente une occasion d'essayer une nouvelle approche et son bien-fondé avec toutes les difficultés inhérentes, de comprendre que son rendement et sa viabilité doivent être analysés avec un regard critique et que sa permanence ne doit pas être tenue pour acquise. Le groupe de travail sur le stage croyait qu'une solution alternative au stage devait être explorée, mais hésitait à enchâsser une approche sans avoir la possibilité de peser les résultats. On comprend aussi qu'en trois ans, cette exploration fasse l'objet d'une évaluation afin d'examiner l'efficacité comme moyen de formation transitionnelle, l'acceptation ou non de la solution de rechange et le coût et les enjeux d'équité. En adoptant une échéance de trois ans au lieu de cinq ans, le Conseil traduisait un désir d'explorer sans enchâsser, tout en préservant la possibilité de prolonger le calendrier d'évaluation dans certaines circonstances.

Pour toutes les raisons données dans le présent rapport, le comité a décidé, par l'opinion de neuf des quatorze membres, que le projet pilote Voies d'accès à la profession appelé programme de pratique du droit (PPD), malgré ses nombreuses caractéristiques positives, y compris l'excellente conception et délivrance du programme par les fournisseurs du PPD, ne semble pas offrir une solution de rechange au stage acceptée par les candidats et la profession et viable à long terme.

Le comité recommande de mettre fin au PPD après la fin de la troisième année de son existence (2016-2017). La complexité des décisions à prendre a été prise en compte dans ses discussions. Les membres avaient des opinions diverses et changeantes, dont certaines sont abordées dans le rapport. Trois membres étaient en désaccord et deux se sont abstenus.

Le comité recommande que la composante du projet pilote Voies d'accès, appelée Programme de stage amélioré, demeure en place et que son efficacité et de futurs changements éventuels continuent d'être étudiés dans le cadre de la formation de transition expérientielle.

Le comité a développé des recommandations additionnelles de stratégies pour régler les

problèmes qui continuent d'exister dans la formation de transition expérientielle. Avec une attention sérieuse, des efforts et de la collaboration dans les domaines identifiés ci-dessous, on peut venir à bout de certains des problèmes que le projet pilote a révélés ou confirmés :

- **Utilisation continue du contenu du PPD, des réseaux, des stages professionnels, etc. dans d'autres contextes afin de ne pas perdre des ressources précieuses.** Les PPD français et anglais ont été conçus séparément pour tenir compte du contexte, de la taille et du cadre. Dans la courte durée du projet pilote, chacun des programmes a intégré un contenu substantiel avec des ressources humaines et physiques impressionnantes et des réseaux de professionnels qui ont soutenu et aidé les programmes et agi comme superviseurs, professeurs et mentors. Dès le début, le PPD français a élaboré un axe particulier sur l'amélioration et l'élargissement de la capacité d'offrir des services juridiques en français dans toute la province et de faciliter le développement de mentors et de modèles au sein du barreau francophone. À partir de la reconnaissance de la dualité linguistique, le fournisseur de programme et le Barreau ont tout de suite compris qu'il fallait développer un contenu axé sur les compétences pour le PPD français pour soutenir ces objectifs. Pareillement, le PPD anglais a mis au point un programme rigoureux avec du contenu précieux et distinct et des réseaux d'avocats engagés dans le processus. Il a réussi à trouver des stages pour des centaines de candidats. La plupart des placements étaient chez des professionnels qui n'avaient jamais pris de stagiaire. Il faudrait faire un effort pour utiliser les ressources des PPD français et anglais.

- **Considération du processus du comité national sur les équivalences (CNÉ), question de degré de préparation au processus d'accès à la profession et exploration de programmes de relais pour les candidats formés à l'étranger.** Le Barreau s'est engagé envers une profession vibrante, compétente et diverse qui en soutient à son tour la diversité de la population de l'Ontario. Pour ce faire, outre un processus du CNÉ efficace et pertinent, les candidats formés à l'étranger doivent avoir des attentes raisonnables sur leur habileté à réussir dans le marché juridique de l'Ontario. Ils doivent aussi être aidés pour réussir par un ensemble de soutiens, de ressources et d'échange d'information qui offrira une possibilité d'intégrer la culture juridique et la capacité de se préparer pour réussir le processus d'accès à la profession d'avocat en Ontario. Le Barreau n'a pas regardé sur le degré de préparation à la pratique que les diplômés de l'étranger offrent, mais il peut jouer un rôle pour gérer les attentes des candidats relativement à ce qu'il faut pour réussir le processus d'accès à la profession et intégrer le marché de l'Ontario. En fait, la gestion des attentes est importante pour tous les candidats, peu importe où ils ont reçu leur formation. Au gré des changements continus du marché pour les avocats, et des pressions sur le modèle de pratique juridique, les candidats formés dans les facultés de droit canadiennes et à l'étranger devraient recevoir des renseignements significatifs sur la nature de ce marché le plus tôt possible, pour qu'ils puissent faire des choix judicieux. Le PPD a développé un programme rigoureux dont le contenu peut servir à autre chose, comme pour un programme de relais à l'intention des candidats formés à l'étranger. Le Barreau explorerait comment créer un programme de relais facultatif et solide pour les candidats formés à l'étranger afin d'améliorer leur préparation à la profession en Ontario.

- **Prêter attention aux questions d'équité, y compris l'impact du programme de stage sur les candidats en quête d'égalité, son accessibilité et son objectivité.** Le comité continue d'être préoccupé par des aspects du programme de stage, dont certains ont été renforcés par le projet pilote. Il s'agit d'équité, notamment de l'impact sur les groupes en quête d'égalité et du processus d'embauche, de la cohérence et la couverture des compétences requises, des conditions de travail et du manque de certains types de stages, surtout dans le domaine de la justice sociale. Parce que le PPD n'a pas attiré beaucoup de monde, cette voie d'accès alternative n'a pas pu régler la pénurie de stages. Les lacunes de stages après le PPD continueront d'être un problème. Le Barreau doit continuer de surveiller le programme de stage et d'aborder les questions qui ont émergé du projet pilote à l'égard de l'équité, de l'accessibilité et de l'objectivité. L'engagement du Barreau à servir le public divers de l'Ontario et à promouvoir la diversité dans une profession qui répond aux besoins variés du public et l'accès à la justice dans les communautés mal desservies est tout aussi important dans le contexte de la formation de transition expérientielle. Il faudrait explorer le développement d'un fonds qui peut servir à soutenir les priorités ci-haut mentionnées dans le contexte de la formation de transition expérientielle. Cette exploration comprendra une analyse des sources possibles de financement, comme les subventions de la Fondation du droit de l'Ontario et la continuation de la contribution des avocats titulaires de permis au processus d'accès à la profession, des critères d'admissibilité, des communautés mal desservies pertinentes et des lieux de travail adéquats.

Améliorations au processus d'accès à la profession

Le mandat du Barreau de régir la profession dans l'intérêt public commence avec le processus d'accès à la profession. Au contraire de la formation à la faculté de droit, l'accès à la profession est essentiellement un processus de réglementation, protégeant le public en recevant seulement les candidats qui font preuve de compétence. Le processus d'accès à la profession du Barreau vise à assurer que les candidats ont démontré qu'ils possèdent les compétences requises au niveau d'entrée pour fournir des services juridiques avec efficacité et dans l'intérêt public.

Les recommandations portant sur les examens d'admission, la structure formelle du processus et des exigences concernant le stage reflètent la priorité stratégique du Barreau n° 1, visant l'amélioration des normes et les exigences d'admission et leur évaluation. Le processus d'évaluation du degré de préparation doit être juste et défendable, mais la priorité réglementaire du Barreau à l'égard de la délivrance de permis basée sur la compétence est claire.

Pour appliquer cette priorité, le comité recommande l'introduction de deux nouveaux examens d'admission. Un examen sur la pratique et la procédure (EPP) remplacera les examens actuels d'avocat plaquant et de procureur. Il portera sur les compétences dans les domaines de pratique et de procédure dont la fréquence et la criticité sont de la plus grande importance pour les praticiens au niveau d'entrée. Cet examen se fera avant la composante de stage du processus d'accès à la profession et devra être réussi avant de pouvoir passer au stage. Le deuxième examen d'admission, appelé examen sur les compétences pratiques (ECP), mesurera la capacité des candidats à appliquer leur pratique et leurs compétences analytiques après avoir terminé le stage.

Dans la méthode actuelle, un candidat peut passer chaque examen jusqu'à trois fois et a trois ans pour terminer tout le processus. Ces exigences resteront en place. Les candidats qui n'ont pas réussi à la fin du processus de trois ans ne pourront pas dans le cours normal s'inscrire au processus une deuxième fois. Toutes ces exigences sont assujetties au devoir d'accommodement fondé sur les conditions soulevées dans la liste de motifs du *Code des droits de la personne* et prises en compte dans la *Politique et procédures en matière de mesures d'adaptation pour les candidat(e)s dans le cadre des processus d'accès à la profession d'avocat et de parajuriste* du Barreau.

La validité et la justification du processus d'accès à la profession exigent un équilibre entre les normes et l'équité. Les dispositions sur l'équité reconnaissent que certaines exigences peuvent affecter le rendement des candidats ou déterminer le moment où ils terminent le processus. Toutefois, il est essentiel que les possibilités de terminer le processus d'accès à la profession ne soient pas espacées au point de miner la validité de l'évaluation ou du processus dans son ensemble. L'approche actuelle et l'approche proposée, toutes deux assujetties au devoir d'accommodement, équilibrent ces considérations.

Le comité recommande aussi d'exempter du stage des candidats formés à l'étranger qui ont un permis dans un autre ressort de common law et ayant au moins trois ans d'expérience en pratique durant lesquelles ils ont couvert les compétences de stage exigées par le Barreau. Il s'agit d'une augmentation de l'exigence actuelle de 10 mois, pour tenir compte de l'engagement envers les normes améliorées. Le Barreau continuera de surveiller le niveau d'expérience des candidats formés à l'étranger, des données de rendement aux examens et l'information qui sera recueillie lors de discussions et d'exploration des programmes de relais, pour déterminer si la recommandation d'exemption est efficace. Les candidats exemptés continueront de devoir suivre un programme intensif de trois jours sur la déontologie professionnelle et la gestion de la pratique comme composante obligatoire du processus d'accès à la profession. Tous les autres candidats formés à l'étranger continueront de devoir répondre à l'exigence de stage, sous réserve de l'obtention d'un stage abrégé selon la durée de leur expérience juridique et dans la mesure où cette expérience porte sur les compétences de stage exigées par le Barreau, conformément aux protocoles du Barreau. Si la nouvelle recommandation est approuvée par le Conseil, elle s'appliquerait à l'avenir, à compter de l'année d'accès à la profession 2017-2018.

Finalement, le comité recommande que le Barreau explore un processus pour permettre un abrègement du stage de trois mois maximum lorsque les compétences requises ont été obtenues lors d'une formation antérieure dans un programme agréé par le Barreau. Entre autres facteurs, l'exploration envisagera les risques et les bénéfices possibles d'une telle méthode et la nature des critères d'agrément pour les programmes admissibles. En attendant, l'exigence de stage de 10

mois se poursuit. L'exploration comprendra des discussions collaboratives avec les parties concernées. La place de la formation des compétences ou l'expérience dans la période précédant la délivrance du permis a constamment évolué depuis la fin des années 1970 et le début des années 1980, quand on considérait en grand nombre que cela n'avait aucun rôle à jouer dans le perfectionnement des avocats, sauf dans le contexte du stage. Peu de personnes acceptent cette position aujourd'hui, mais chaque étape du parcours de la délivrance des permis dès la faculté de droit définit la place de la formation dans ses priorités. La recommandation cherche à élargir la conversation.

Conclusion

Le processus d'accès à la profession du Barreau vise à faire en sorte que les candidats démontrent qu'ils possèdent les compétences nécessaires au niveau d'entrée pour fournir des services juridiques efficaces et dans l'intérêt public. À l'égard de l'accès à la profession des avocats, la priorité stratégique n° 1 indique que le Barreau améliorera les normes et les exigences d'accès et leur évaluation pour les avocats. En même temps, le Barreau cherche à assurer un processus qui soit équitable, accessible et objectif.

Le projet pilote Voies d'accès à la profession a été une partie importante de nos efforts pour examiner et aborder les exigences d'accès et l'équité. L'évaluation du projet a révélé la complexité des questions et les difficultés inhérentes à la détermination des voies futures. Tous les membres du comité reconnaissent que les recommandations, si elles sont approuvées, ne mettront pas fin à la discussion concernant l'accès à la profession d'avocat, et n'entendent pas qu'elles fussent avoir cet effet. En fait, les recommandations du comité tiennent compte à la fois du besoin de travail et d'un engagement constant dans ce domaine, et d'une compréhension que les facultés de droit, le Barreau en tant qu'organe de réglementation, la profession et la prestation de services juridiques continuent d'être en période de flux et de changement. Comme c'était le cas pour le comité, différentes perspectives influenceront inévitablement sur les opinions et les réactions aux recommandations que le comité présente ici au Conseil.

Les améliorations proposées au processus d'accès à la profession d'avocat reflètent l'engagement du comité envers la priorité stratégique du Barreau n° 1 à l'égard des normes améliorées et des exigences et leur évaluation.

Motion

1. **Que le Conseil approuve de mettre un terme à la composante du projet pilote Voies d'accès appelée Programme de pratique du droit (PPD) après la troisième année (2016-2017).**
2. **Que le Conseil approuve que la composante du projet pilote Voies d'accès, appelée Programme de stage amélioré, demeure en place et que son efficacité et de futurs changements éventuels continuent d'être étudiés dans le cadre de la formation de transition expérientielle.**
3. **Que le Conseil approuve les étapes suivantes :**
 - a) **Le Barreau explorera avec l'Université d'Ottawa, le Comité consultatif francophone du PPD et d'autres partenaires qui désirent être impliqués, des moyens de continuer de développer les bases jetées par le PPD francophone ;**
 - b) **Le Barreau envisagera des façons de continuer d'utiliser les ressources du PPD anglais, notamment**
 - i. **adapter des stages de travail développés pendant le PPD au cadre de stage lorsque cela est possible et approprié ;**
 - ii. **intégrer des ressources humaines pertinentes et autres ressources des PPD français et anglais à l'initiative d'encadrement de la profession du Barreau ;**
 - c) **Le Barreau explorera des programmes de relais facultatifs et robustes pour les candidats formés à l'étranger qui désirent améliorer leur degré de préparation à l'obtention du permis en Ontario. Cette exploration comprendra l'attention au contenu du PPD qui peut être utilisé.**
 - d) **Le Barreau explorera, dans le cadre de la formation de transition expérientielle, le développement d'un fonds qui peut servir à soutenir les priorités d'une profession diverse répondant aux nombreux besoins du public et à améliorer l'accès à la justice des communautés mal desservies. Cette exploration comprendra une analyse des sources possibles de financement, comme les subventions de la Fondation du droit de l'Ontario et la continuation de la contribution des avocats titulaires de permis au processus d'accès à la profession, les critères d'admissibilité, les communautés mal desservies pertinentes et des lieux de travail adéquats ;**
 - e) **Le Barreau continuera de surveiller le programme de stage et d'aborder les questions qui ont émergé du projet pilote à l'égard de l'équité, de l'accessibilité et de l'objectivité ;**
 - f) **D'ici juin 2017, le comité du perfectionnement professionnel remettra au Conseil une proposition de plan pour examiner les enjeux visés en a) à e).**

4. **Que le Conseil approuve ce qui suit à l'égard des améliorations au processus d'accès à la profession**
- a) **Le Barreau explorera un processus visant à permettre un abrègement du stage de trois mois maximum lorsque les compétences ont déjà été acquises dans un programme que le barreau a agréé. Entre autres facteurs, l'exploration tiendra compte de ce qui suit :**
- i. **Les risques et les avantages possibles d'une telle approche ;**
 - ii. **La nature des critères d'agrément des programmes admissibles.**

L'exploration comprendra des discussions avec les intervenants intéressés. Le comité fera un rapport au Conseil sur les résultats de cette exploration, d'ici juin 2017.

- b) **À partir de l'année du processus d'accès à la profession 2017-2018, les candidats formés à l'étranger reçus au barreau dans un ressort de common law, ayant au moins trois ans d'expérience en pratique satisfaisant aux compétences de stage du Barreau, pourront être exemptés de l'exigence de stage. Ces candidats devront toujours suivre un programme intensif de trois jours sur la conduite professionnelle et la gestion de la pratique dans le cadre de la composante obligatoire du processus d'accès à la profession. Tous les autres candidats formés à l'étranger devront toujours se soumettre à l'exigence de stage, sous réserve d'obtenir un abrègement basé sur la durée de leur expérience juridique et dans quelle mesure cette expérience couvre les compétences de stage du Barreau, conformément aux protocoles du Barreau.**
- c) **Approuvé pour l'année du processus d'accès 2017-2018,**
- i. **Pour fournir une occasion équitable aux candidats de satisfaire à leurs exigences d'accès à la profession, les candidats continueront,**
 - i. **d'être admissibles pour passer chaque examen d'admission jusqu'à trois fois ;**
 - ii. **d'avoir trois ans pour remplir toutes les exigences du processus d'accès à la profession ;**
 - ii. **Étant donné que trois ans est une durée équitable pour remplir toutes les exigences du processus d'accès à la profession, les candidats ne seront pas en droit de s'inscrire au processus une deuxième fois après avoir échoué à répondre aux exigences sur trois ans ;**
 - iii. **Les exigences de (i) et (ii) continueront d'être assujetties au devoir d'accommodement fondé sur les conditions soulevées dans la liste de motifs du *Code des droits de la personne* et prises en compte dans la *Politique et procédures en matière de mesures d'adaptation pour les candidat(e)s dans le cadre des processus d'accès à la profession d'avocat et de parajuriste* du Barreau ;**
 - iv. **Tous les candidats continueront de devoir se conformer à l'exigence de bonnes mœurs, telle qu'énoncée dans le processus de demande du Barreau.**

- d) **Approuvé pour l'année du processus d'accès 2018-2019,**
- i. **Un nouvel examen sur la pratique et la procédure (EPP) sera présenté dans la composante de première évaluation de l'exigence d'entrée dans le processus pour remplacer les examens actuels d'avocat plaquant et de procureur ;**
 - ii. **Pour veiller à ce que seuls les candidats qui ont fait preuve de la compétence d'entrée requise en pratique et procédure passent à la phase suivante du processus d'accès, les candidats devront réussir l'examen d'EPP avant de commencer la formation de transition expérientielle ;**
 - iii. **Pour fournir une occasion équitable aux candidats de remplir les exigences d'accès à la profession, tout en s'assurant que le processus évalue la compétence au niveau d'entrée, les candidats continueront d'avoir trois occasions de réussir l'examen d'EPP. Deux séances d'examen seront offertes avant les dates habituelles de début pour la formation de transition expérientielle et auront lieu en mai et juillet, et nous anticipons que d'autres occasions pour passer l'examen continueront d'être offertes en octobre et en mars de chaque année du processus d'accès à la profession.**
- e) **Approuvé pour l'année du processus d'accès 2018-2019,**
- i. **Un examen sur les compétences pratiques (ECP) sera ajouté aux exigences du processus et aura lieu après la fin de la formation de transition expérientielle. Étant donné la complexité de ce volet d'évaluation, le développement de l'ECP commencera en 2016 et se poursuivra en 2017 et en 2018 pour être présenté dans l'année d'accès à la profession 2018-2019 ;**
 - ii. **Les candidats seront tenus de réussir l'ECP avant d'avoir le droit de finir le processus ;**
 - iii. **Pour fournir une occasion équitable aux candidats afin de remplir les exigences d'accès à la profession, tout en s'assurant que le processus évalue la compétence au niveau d'entrée, les candidats auront trois occasions de réussir l'examen d'ECP. Trois séances d'examen seront offertes par année d'accès à la profession. Les dates de ces séances seront déterminées en cours de développement et coïncideront d'aussi près que possible avec les dates de fin de la formation de transition expérientielle des candidats.**

Contexte du présent rapport

5. Le Conseil a demandé au comité du perfectionnement professionnel (le « comité ») de mener une évaluation du projet pilote Voies d'accès à la profession (le « projet pilote ») et de faire des recommandations sur la suite de ce projet pilote. À l'origine, le groupe de travail sur le stage a conçu un projet de cinq ans. Il a modifié la motion dans son rapport d'octobre-novembre 2012 que le Conseil a approuvé pour réduire la durée à trois ans pour les raisons suivantes :

Les discussions ont fait ressortir la crainte qu'une durée de cinq ans pour le projet pilote, étant donné le temps qu'il faut pour le développer puis l'évaluer, était une très longue période et pourrait, dans les faits, avoir l'effet non désiré de l'enchâsser et ainsi, de ne pas le traiter effectivement comme le projet pilote qu'il est censé être. L'intention a toujours été de l'évaluer dès que possible et il a été convenu que si cela ne prenait pas cinq ans, cela ne devrait pas prendre cinq ans¹.

6. En vertu de la motion, le projet pilote pourrait être allongé de deux ans si cela était jugé nécessaire afin de permettre une évaluation équitable et adéquate.
7. Le présent rapport contient l'analyse et les recommandations du comité à l'égard du projet pilote et comprend des documents à l'appui de cette analyse, y compris les deux méthodes de formation de transition expérientielle (programme de pratique du droit (PPD) et programme de stage), et des questions sur la viabilité du PPD, y compris les implications financières. L'analyse du comité comprend une discussion à savoir s'il y avait assez d'information pour faire des recommandations à ce moment-ci.
8. Le présent rapport aborde aussi les recommandations que le comité a faites en avril 2016 concernant les améliorations au processus d'accès à la profession (le « rapport d'avril »). Étant donné les recommandations du comité concernant le projet pilote, le premier rapport d'avril recevra une contextualisation approfondie dans le cadre des prochaines étapes du processus d'accès à la profession.
9. Les questions d'accès à la profession que le Barreau a abordées au cours de ces dernières années, et auxquelles le comité a dû faire face spécifiquement, sont complexes et multidimensionnelles. Elles ont été abordées dans le contexte du nombre croissant de candidats à l'accès à la profession, tant dans les facultés de droit canadiennes que du Comité national des équivalences (CNÉ), du paysage juridique qui change sans arrêt, des pressions sur la structure de stage, des problèmes d'équité et de diversité, d'un accent renouvelé au Barreau sur la compétence et les normes, les examens, la formation de transition expérientielle, l'augmentation des droits de scolarité, les frais d'accès à la profession et la durée de la formation juridique et du processus d'accès à la profession. De plus, une myriade de perspectives sur ces questions a entraîné des désaccords de principe sur ce qui constitue une approche adéquate.
10. Comme il est décrit dans le présent rapport, le comité a conclu que la voie d'accès du projet pilote appelé programme de pratique du droit (PPD), malgré ses aspects très positifs, dont l'excellente conception de programme et de prestation des deux fournisseurs, décrits plus bas, ne semble pas viable à long terme et devrait se terminer dans la troisième année (2016-2017). La voie d'accès appelée programme de stage amélioré, devrait demeurer et continuer d'être évaluée pour son efficacité, à la lumière d'autres améliorations et dans le cadre de décisions futures relativement à la formation de transition expérientielle. Le comité recommande aussi des stratégies pour régler les problèmes qui existent au sein du programme de stage. Enfin, le comité recommande que, avec certains changements, les améliorations proposées au processus d'accès à la profession, recommandées dans le rapport d'avril 2016 soient adoptées.
11. Les recommandations tiennent compte des conclusions d'une majorité des membres² du comité. La complexité des décisions à prendre a été prise en compte dans ses

¹ Transcription. Conseil. 11 novembre 2012. p. 25.

² La division spécifique des opinions des membres du comité à l'égard de la question de suffisance de données pour évaluer le projet pilote et la recommandation concernant le PPD est discutée plus bas dans le rapport.

discussions. Les membres avaient des opinions diverses et changeantes, dont certaines font l'objet du rapport.

12. Tous les membres reconnaissent que les recommandations, si elles sont approuvées, ne mettront pas fin à la discussion concernant l'accès à la profession d'avocat, et n'entendent pas qu'elles fussent avoir cet effet. En fait, les recommandations du comité tiennent compte à la fois du besoin d'un travail et d'un engagement constant dans ce domaine, et d'une compréhension que les facultés de droit, le Barreau en tant qu'organe de réglementation, la profession et la prestation de services juridiques continuent d'être en période de flux et de changement. Comme c'était le cas pour le comité, différentes perspectives influenceront inévitablement sur les opinions et les réactions aux recommandations que le comité présente ici au Conseil.
13. L'information sous-jacente et appuyant le présent rapport est critique, et le comité demande qu'elle serve à contribuer à l'analyse constante et aux raffinements du processus d'accès à la profession, qui continue d'être recherché, développé et mis en œuvre.

Historique

14. Depuis l'automne 2015, le comité a examiné de nombreuses questions portant sur l'accès à la profession d'avocat, dans les cadres suivants :
 - a. La priorité stratégique approuvée par le Barreau concernant les normes d'accès à la profession d'avocat ;
 - b. Son obligation d'évaluer le projet pilote Voies d'accès à la profession.
15. En octobre 2015, les conseillers ont approuvé le plan stratégique 2015-2019 établissant les domaines de priorité de développement de politiques et de gouvernance pendant le mandat du conseil. Parmi ces priorités se trouvaient les affaires de compétence (priorité stratégique n° 1), y compris celles concernant le processus d'accès à la profession, comme suit :

Le Barreau visera à améliorer les normes de délivrance de permis et les exigences, et leur évaluation... pour les avocats...
16. Dans le rapport sur la planification des priorités présenté au Conseil le 4 décembre 2015, dans lequel les éléments sont détaillés dans le plan stratégique 2015-2019, il est indiqué ce qui suit à l'égard du processus d'accès à la profession :

Comme les nouveaux avocats et parajuristes entrent dans un milieu professionnel difficile et changeant, le Barreau a identifié un besoin pour améliorer les normes d'entrée et l'évaluation de ces normes.

Cet exercice vise entre autres à examiner et, au besoin, revoir le profil de compétence d'entrée des avocats et des parajuristes et de déterminer dans quelle mesure il faut changer les critères d'accès. La pertinence des examens de niveau d'entrée pour délivrer des permis aux personnes qui répondent aux critères d'entrée et la nécessité de tester les compétences sont des questions à explorer.

Cette activité aurait lieu en parallèle avec l'évaluation de l'actuel projet pilote Voies d'accès afin de veiller à ce que tout seuil que l'on élève fasse partie du processus d'évaluation...
17. En avril 2016, après l'examen des examens d'accès à la profession et d'autres éléments du processus d'accès à la profession, le comité a présenté au Conseil un rapport sur les améliorations à faire au processus d'accès à la profession (le « rapport d'avril »), qui

faisait de nombreuses recommandations concernant l'accès à la profession, mais n'abordait pas l'évaluation du projet pilote. En mai 2016, le Conseil a décidé de combiner l'examen des recommandations avec celles découlant de l'évaluation du projet pilote Voies d'accès.

18. L'évaluation des voies d'accès faisait partie des recommandations que le Conseil a approuvées dans le rapport du Groupe de travail sur le stage d'octobre-novembre 2012 (« rapport sur Voies d'accès »), créant un projet pilote, comme suit :

- a. Il y aura un projet pilote de formation transitionnelle, dont le début est prévu pour 2014-2015, avec une composante de stage et une composante de programme de pratique du droit (PPD). Ce projet pilote sera d'une durée de trois ans et pourra être prolongé jusqu'à concurrence de deux ans si le Barreau constate que l'évaluation du projet pilote est inadéquate après la durée fixée.
- b. Pendant toute la durée du projet pilote, des données visant à permettre une évaluation du projet seront recueillies, et les raffinements nécessaires ou toute autre question stratégique relative au projet seront examinés par le Comité du perfectionnement professionnel.
- c. L'examen officiel du projet pilote commencera pendant la dernière année du projet et sera terminé pour la fin de l'année. Il inclura une proposition soumise à l'examen du Conseil au sujet des étapes suivantes. La réalisation du projet pilote se poursuivra au cours de l'examen. Le Conseil décidera alors si le projet pilote devrait prendre fin, devenir permanent ou aboutir à une méthode différente.

19. Conformément au Règlement administratif n° 3, le mandat du comité du perfectionnement professionnel comprend la présentation d'ébauches de politiques au Conseil sur les sujets suivants :

La délivrance de permis aux personnes pour exercer le droit en Ontario à titre d'avocat ou d'avocate, y compris les qualifications et autres exigences pour l'obtention et la demande d'un permis.

20. En s'acquittant de son mandat et en développant chacune de ses recommandations, le comité prend compte de ce qui suit :

- a. Le devoir du Barreau de protéger l'intérêt public ;
- b. 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 réglementaires visés³ ;
- c. Le contexte professionnel dans lequel la délivrance de permis se fait ;
- d. L'accès à la justice pour la population de l'Ontario ;
- e. La diversité dans la profession juridique ;
- f. Les priorités stratégiques du Barreau ;
- g. La délivrance de permis et le continuum de formation juridique ;
- h. La viabilité des options d'accès à la profession ;
- i. Le besoin de processus équitables, transparents et défendables ;
- j. Les considérations financières ;

³ Loi sur le Barreau, art 4.2

k. Les initiatives de réglementation nationales.

21. Environ 2 350 nouveaux candidats sont inscrits au processus d'accès à la profession. Environ 1 750 d'entre eux viennent de facultés de droit canadiennes. Environ 600 sont des candidats formés à l'étranger, dont environ 35 % (200 et plus) sont des Canadiens de naissance qui ont reçu leur formation de droit à une faculté de droit en dehors du Canada et reviennent au pays pour devenir avocat en Ontario.

Évaluer le projet pilote Voies d'accès

22. De par sa nature même, le projet pilote vise un processus qui n'a jamais été tenté et dont la durée est prédéfinie, mais dont le fonctionnement et les résultats sont inconnus au début. Il présente une occasion d'essayer une nouvelle approche et son bien-fondé avec toutes les difficultés inhérentes, de comprendre que son rendement et sa viabilité doivent être analysés avec un regard critique et que sa permanence ne doit pas être tenue pour acquise.
23. Le groupe de travail sur le stage croyait qu'une solution de rechange au stage devait être explorée, mais hésitait à enchâsser une approche sans avoir la possibilité de peser les résultats. On comprend aussi qu'en trois ans, cette exploration fasse l'objet d'une évaluation afin d'examiner l'efficacité comme moyen de formation transitionnelle, l'acceptation ou non de la solution de rechange et le coût et les enjeux d'équité⁴. En adoptant une échéance de trois ans au lieu de cinq ans, le Conseil traduisait, selon le comité, un désir d'explorer sans enchâsser, tout en préservant la possibilité de prolonger le calendrier d'évaluation dans certaines circonstances.
24. Un des objectifs du processus d'évaluation approuvé dans le cadre du projet pilote était de recueillir des données quantitatives et qualitatives pour aider à déterminer à quel point les composantes du projet pilote atteignent leurs buts et d'avoir des renseignements sur les besoins et les perceptions des candidats, des professeurs, des maîtres de stage et des autres qui font partie du processus.
25. En même temps, toutefois, l'évaluation visait à examiner des questions contextuelles telles que l'acceptation par les candidats et la profession des méthodes de formation de transition, des coûts, de la viabilité à long terme du PPD et du degré de préparation des candidats pour le permis. La capacité du contenu de chaque voie d'accès visant le développement de la compétence des candidats était clairement importante, mais ne constituait qu'une partie de l'équation évaluative.

Rapport d'évaluation du consultant — années un et deux (« l'évaluation »)

26. Les PPD français et anglais ont été conçus et mis en œuvre séparément. Les deux ont clairement satisfait aux spécifications du Barreau en termes de compétences à développer et à évaluer, mais chaque conception a également déterminé précisément et de façon créative la meilleure façon d'atteindre les objectifs dans le cadre d'opération du programme.

⁴ Rapport sur le projet Voies d'accès, octobre 2012, paragraphe 37

27. **ONGLET 1 : Aperçu du PPD** qui décrit⁵ la structure et l'approche des PPD anglais et français, révèle la nature complexe et pratique de chacun. Toutefois au-delà de la description de la structure du PPD, le comité a été impressionné par la façon dont chaque fournisseur a insufflé la vie dans les programmes et, remarquablement, sur une très courte période. Cela tient compte de l'expertise que les deux fournisseurs ont apportée à la conception et à la mise en œuvre. Les fournisseurs du PPD ont aussi
- a. Solidifié leurs alliances et partenariats avec les membres de la profession, les juges et les avocats pour :
 - i. faire avancer les services en français dans le cas du PPD d'Ottawa ;
 - ii. développer de nouveaux réseaux et élargir les réseaux existants pour trouver des stages dans les PPD français et anglais ;
 - b. créer des programmes rigoureux qui fournissent une exposition systématique et cohérente à toutes compétences requises ;
 - c. promouvoir les principes de gestion de la pratique dans la formation, utile pour les praticiens autonomes ou en petit cabinet.
28. Le Barreau a retenu les services de Research and Evaluation Consulting (RaECon) avec M. A Sidiq Ali, un psychométricien scientifique agissant comme consultant principal, pour développer les outils appropriés pour saisir les données requises. En appliquant les outils, M. Ali a maintenant fourni au Barreau son rapport (« évaluation ») tenant compte des données pour 2014-2015 et 2016-2017. L'évaluation est exposée à **l'ONGLET 2 Évaluation**. Elle tient compte du processus d'évaluation que le Conseil a approuvé en février 2014.
29. Les outils de collecte de données suivants ont été développés et mis en œuvre pour l'évaluation des voies d'accès :
- a) Sondage d'entrée du programme de pratique du droit
 - b) Sondage de retrait du programme de pratique du droit
 - c) Protocole des groupes de discussion sur le programme de pratique du droit
 - d) Protocole des groupes de discussion sur le programme de stage
 - e) Sondage de sortie du programme de pratique du droit
 - f) Sondage des candidats sur le programme de stage
 - g) Sondage des maîtres de stage sur le programme de stages
 - h) Sondage des nouveaux avocats après l'obtention du permis dans le programme de pratique du droit
 - i) Sondage des employeurs des nouveaux avocats après l'obtention du permis dans le programme de pratique du droit
 - j) Sondage des nouveaux avocats après l'obtention du permis dans le programme de stage
 - k) Sondage des employeurs des nouveaux avocats après l'obtention du permis dans le programme de stage
30. Le mandat du comité est d'évaluer le projet pilote en général, le PPD constituant une voie d'accès et le programme de stage en constituant une autre.
31. L'évaluation porte sur le PPD français et le PPD anglais, pour que le comité puisse en examiner les similarités et les différences. En général, l'évaluation offre des

⁵ L'information apparaît dans l'évaluation aux pages 18-21 et est tirée des rapports annuels de l'Université Ryerson et de l'Université d'Ottawa au Barreau.

- conclusions collectives sur les PPD.
32. L'évaluation est détaillée, repose sur des renseignements pertinents et conformes au processus d'évaluation approuvé et après deux ans, reflète une constance de données et d'information qui fait que le comité est convaincu qu'il n'y aura pas de changements très différents après la troisième année.
33. L'évaluation porte sur quatre questions :
1. Est-ce que le programme de pratique du droit fournit aux candidats à l'accès à la profession une formation de transition expérientielle efficace dans les domaines de compétence et les tâches jugées nécessaires pour la pratique au niveau d'entrée ?
 2. Est-ce que le programme de stage fournit aux candidats à l'accès à la profession une formation de transition expérientielle efficace dans les domaines de compétence et les tâches jugées nécessaires pour la pratique au niveau d'entrée ?
 3. Est-ce que chaque voie d'accès, PPD et stage, offre aux candidats des occasions d'obtenir l'exigence de formation de transition expérientielle du processus d'accès à la profession ?
 4. Une voie d'accès, le PPD ou le stage, est-elle plus efficace pour délivrer la formation de transition expérientielle dans les domaines de compétence et les tâches définis jugés nécessaires pour la pratique au niveau d'entrée ?
34. En répondant à ces questions, l'évaluation a tenu compte de ce qui suit :
- a. Les cinq objectifs de la formation transitionnelle fixés par le groupe de travail sur le stage :
 1. Application d'une pratique définie et des compétences de résolution de problèmes par la formation contextuelle ou expérientielle.
 2. Considération des enjeux de gestion de la pratique, y compris les affaires du droit.
 3. Application des principes de déontologie et de professionnalisme dans les contextes professionnel, pratique et transactionnel.
 4. Socialisation de candidat à praticien.
 5. Introduction au mentorat systémique ;
 - b. L'exigence que chaque voie d'accès soit conçue et mise en œuvre de façon équitable, accessible et objective, définie dans l'évaluation⁶.
35. L'évaluation fait observer que les objectifs de développement des compétences de chaque voie d'accès sont les mêmes, mais la façon dont chacun tente d'atteindre les objectifs diverge considérablement. Chacun doit être évalué en soi puis comparé lorsque cela est possible. En particulier, l'évaluation a fait remarquer
qu'il est difficile de séparer les sources (structure du programme ou délivrance) des grandes différences dans les résultats (p.ex., assermentations, réembauche, première année de pratique). À ce stade, nous voyons certaines tendances dans les aspects de la prestation des programmes et les résultats qui émergent⁷.
36. En développant ses recommandations, le comité a prêté une attention particulière aux conclusions de l'évaluation sous les quatre questions

⁶ L'évaluation, pages 16 et 17

⁷ L'évaluation. page 2

résumées ci-dessous.

Efficacité de chaque voie d'accès pour fournir la formation transitionnelle (questions 1 et 2)

37. En tenant compte de l'efficacité de chaque voie d'accès pour fournir de la formation de transition expérientielle dans les domaines définis avec l'accent sur l'équité, l'accessibilité et l'objectivité, l'évaluation a observé ce qui suit :
- a. Les deux voies d'accès exposent les candidats aux compétences de formation de transition expérientielle, au développement accru des habiletés pratiques et donne accès aux mentors et à leurs rétroactions. Le PPD offre une exposition plus systématique et cohérente à toutes les compétences requises qu'avec le stage. Jusqu'ici, il a été difficile de couvrir toutes les compétences pendant les stages, surtout en dehors des cabinets de droit et dans les cas où le contexte professionnel peut être plus limité.
 - b. Le PPD et le programme de stage sont hautement cotés par les participants pour la valeur et l'efficacité des programmes en ce qui a trait aux cinq objectifs de formation transitionnelle. En général, les voies d'accès sont vues comme délivrant une formation de transition expérientielle équitable, objective et accessible, bien que certains aspects soient considérés comme inéquitables.
 - c. Dans l'ensemble, les candidats des deux voies d'accès sont considérés comme ayant satisfait ou dépassé les attentes en matière de compétence dans les domaines définis, selon les évaluations des fournisseurs PPD et des maitres de stage. Il demeure que les candidats du PPD et le programme ont des difficultés quant à l'équité, l'accessibilité et l'objectivité qui sont plus importantes que ceux des candidats du programme de stage. Étant donné que le programme est nouveau, l'évaluation fait observer le rôle que le manque de compréhension et de sensibilisation peut jouer, mais fait ressortir certaines tendances émergentes. Il fait aussi remarquer un certain degré de perceptions négatives chez les candidats.
 - d. À l'égard de l'équité, il y a une perception parmi les candidats et certains maitres de stage que le PPD est un système de formation de transition expérientielle de deuxième rang qui risque d'ostraciser ceux qui le suivent. Il est important de noter que cela ne porte pas sur la qualité véritable du PPD, mais sur les perceptions qui existent et qui persistent.
 - e. Les réponses aux questions sur les stages du PPD, en contraste avec ceux du programme de stage, font ressortir un sens d'iniquité entourant les stages du PPD par rapport à ce qui suit :
 - i. Le manque de choix de stages — les candidats ne se sont vus offrir qu'un seul stage ;
 - ii. La période considérablement plus courte pour la formation pratique dans le « monde réel » et l'exposition au réseautage ;
 - iii. Les occasions réduites de développer une relation avec les superviseurs et de se montrer digne de responsabilités et de réembauche ;

- iv. Les sérieux écarts en pourcentage des candidats du PPD payés pour leur stage (70-73 %) comparativement aux stagiaires (90 %).
- f. L'évaluation indique d'autres perceptions métriques concernant l'iniquité du PPD par rapport au stage :
 - i. Le retrait du PPD, surtout parmi ceux qui ont reçu leur formation au Canada (15-18 % contre environ 1 % pour le stage). Seulement deux tiers des répondants au sondage sur le retrait sont des candidats formés au Canada ; seulement un tiers des répondants au sondage d'entrée sur le PPD ont reçu leur formation juridique au Canada. L'évaluation postule que « à ce stade, les finissants des facultés de droit canadiennes dans le PPD (moins que la moitié de la population du PPD sur deux cohortes évaluées) se sont retirés du PPD à une proportion presque double de leurs contreparties formées à l'étranger ».
 - ii. Moins de candidats du PPD ont été reçus au barreau en juin 2015 (59 % des candidats du PPD contre 91 % des candidats stagiaires) et juin 2016 (57 % des candidats du PPD contre 92 % des candidats stagiaires.) Moins de 60 % des candidats du PPD indiquent espérer être reçus au barreau dans leur année d'entrée au processus d'accès à la profession, comparativement à plus de 90 % des candidats du programme de stage. Ainsi, une proportion de près d'un tiers des candidats du PPD en moins prévoient d'être reçus au barreau pendant leur année d'entrée au processus d'accès à la profession, comparativement à ceux du programme de stage.
 - iii. Les statistiques visant les candidats du PPD indiquent un taux de réembauche plus faible. Sur ceux qui s'attendaient à être reçus au Barreau dans leur année d'entrée au processus d'accès à la profession, environ un tiers des candidats du PPD s'attendaient à être réembauchés, comparativement à presque la moitié des candidats du programme de stage. (34 % de ceux qui ont répondu à un sondage dans la première année ; 32 % dans la deuxième année) et programme de stage (48 % dans la première année ; 47 % dans la deuxième année.)
- g. L'accessibilité à une voie d'accès est définie dans l'évaluation comme étant « atteignable, facile à comprendre et répondant aux besoins de personnes d'une variété d'antécédents et de caractéristiques, y compris : l'ethnicité, la race, la capacité, le handicap, l'âge, le genre, les capacités linguistiques et les styles et aptitudes d'apprentissage préférées⁸ :
 - i. L'évaluation indique que le PPD n'était pas le premier choix pour presque deux tiers des candidats du PPD durant la première année et pour presque trois quarts des candidats durant la deuxième année.

⁸ L'évaluation, page 17.

- ii. Malgré cela, le PPD sert proportionnellement plus de candidats que le programme de stage dans chacune des catégories démographiques suivantes : formés à l'étranger, racialisés, âgés de plus de 40 ans et, au moins durant la première année, les francophones⁹. Dans la première année, un tiers des candidats inscrits au PPD (33 %) s'identifiaient comme racialisés comparativement à seulement un cinquième (21 %) des candidats inscrits au programme de stage (une différence de 12 %), et dans la catégorie des 40+, 17 % des candidats du PPD et à peine 2 % des candidats du programme de stage s'identifiaient ainsi (une différence de 15 %). Ces écarts se sont agrandis dans la deuxième année, avec 32 % des candidats du PPD s'identifiant comme racialisés comparativement à 18 % pour les candidats du programme de stage (maintenant une différence de 14 %) ; et 19 % des candidats de 40 ans et plus dans le PPD comparativement à 2 % pour ceux du programme de stage (maintenant une différence de 17 %).
- iii. Dans la première année, presque deux tiers (64 %) des candidats qui ont répondu au sondage d'entrée du PPD n'avaient pas eu leur diplôme d'une faculté de droit canadienne, et ces répondants étaient considérablement plus susceptibles (45 % comparé à 28 %) d'avoir choisi le PPD comme premier choix de formation de transition expérientielle que ceux des facultés de droit canadiennes. Durant la deuxième année, à peine plus de la moitié (51 %) des répondants au sondage d'entrée du PPD n'avaient pas obtenu leur diplôme d'une faculté de droit canadienne, et ces répondants étaient légèrement plus susceptibles (33 % comparé à 20 %) d'avoir choisi le PPD comme premier choix de formation de transition expérientielle que leurs collègues des facultés de droit canadiennes¹⁰.
- iv. La vaste majorité (89 % dans la première année et 91 % dans la deuxième année) des candidats du programme de stage avaient fini leurs études l'année même de leur inscription au processus d'accès à la profession, alors qu'environ la moitié (46 % dans la première année et 58 % dans la deuxième année) des candidats du PPD ont fini dans l'année même de leur inscription au processus d'accès à la profession. De plus, environ un dixième (11 % dans la première année et 10 % dans la deuxième année) des candidats du programme de PPD ont fini leurs études de droit trois ans ou plus avant leur inscription au processus d'accès à la profession, comparativement à seulement environ 1 % de ceux du programme de stage dans les deux cohortes évaluées.
- v. Il y a proportionnellement plus d'avocats du programme de stage que ceux du PPD qui pratiquent le droit durant leur première année (82 % contre 67 %) et 25 % (41 avocats) des nouveaux avocats provenant du PPD exercent seuls,

⁹ Pour les deux cohortes évaluées, les candidats qui s'identifient comme LGBT sont virtuellement d'égales proportions. Cependant, durant la deuxième année, il y avait une plus grande proportion de francophones dans le programme de stage que dans le PPD (5 % et 2 %, respectivement), et aussi essentiellement la même proportion de candidats qui se décrivent comme autochtones (2 %) dans les deux voies d'accès et dans les deux cohortes évaluées.

¹⁰ L'évaluation, page 84.

comparativement à 6 % des avocats provenant du programme de stage (86 avocats). De plus, 16 % des nouveaux avocats provenant du PPD travaillent comme salariés dans une entreprise professionnelle comparativement à 48 % des nouveaux avocats qui ont fait leur stage et qui travaillent à ce titre¹¹.

- vi. Étant donné les données disponibles, tout impact financier négatif serait plus grand sur les candidats du PPD, car ces candidats gagnent de l'argent pendant quatre 4 mois, alors que leurs collègues du programme de stage gagnent de l'argent pendant 10 mois. De plus, il y a une proportion considérablement plus grande de stages du PPD qui ne sont pas rémunérés par rapport à ceux du programme de stage. De nombreux candidats stagiaires se font payer leur frais du processus d'accès à la profession et reçoivent du temps rémunéré pour se préparer aux examens et pour les passer. Les données du groupe de discussion indiquent que de nombreux candidats du PPD ont dû prendre des emplois à temps partiel pour arrondir leurs fins de mois pendant le processus d'accès à la profession et d'autres candidats du PPD se sont fait dire qu'ils ne pourraient pas garder un emploi à temps partiel pendant leur cours de formation, et donc, ont abandonné leurs emplois pour terminer le PPD¹².
- vii. Les deux groupes de discussion dans les deux cohortes révèlent une perception que les candidats hors province ou hors pays sont désavantagés lorsque vient le temps d'obtenir un poste de stage. Les candidats sentent aussi que le processus de recherche désavantage les personnes qui veulent travailler dans la justice sociale ou la protection des enfants, car il manque de postes rémunérés et de ressources efficaces de recherche d'emploi.
- h. Les deux voies d'accès contiennent des éléments d'objectivité dans l'évaluation du rendement des candidats, plus dans le PPD que dans le programme de stage. Cependant, il y a un manque de standardisation dans la façon d'évaluer les compétences de chaque voie d'accès. De plus, il manque une rigueur dans l'évaluation du processus dans les deux voies d'accès, confirmé par le fait que « l'approbation » du degré de préparation à la pratique dans cette partie du processus d'accès à la profession est laissée aux maîtres de stage et aux fournisseurs du PPD, au lieu du Barreau.

Soutenir les occasions des candidats d'obtenir la formation de transition expérientielle (question 3)

- 38. En répondant à cette question, l'évaluation a mis en lumière les conclusions suivantes jusqu'à ce jour :
 - a. Le PPD a servi une plus grande proportion de candidats formés à l'étranger, racialisés, francophones et âgés de 40+ que le programme de stage. Légèrement plus de la moitié (51 % en moyenne) des

¹¹ L'évaluation, page 5.

¹² L'impact des frais de scolarité sur tous les candidats est abordé sous la rubrique de la viabilité financière.

candidats du PPD ont reçu leur formation juridique à l'étranger.

- b. Pour presque les deux tiers des candidats du PPD, ce n'était pas le premier choix de formation de transition expérientielle. Les diplômés des facultés de droit canadiennes, qui constituent à peine moins que la moitié de la population du PPD, se sont retirés du PPD deux fois plus fréquemment que leurs contreparties formées à l'étranger.
- c. Environ 1 sur 7 candidats du PPD se retirent comparativement à 1 sur 100 dans le programme de stage. Dans la mesure où l'information est disponible sur la raison de leurs retraits, il semble que se trouver un stage soit une des raisons principales, tout comme les obligations financières. Il continue d'y avoir des perceptions de stigmates liées au PPD au lieu du programme de stage, mais il y a encore peu de données des employeurs et des diplômés reçus au barreau pour savoir si cette perception est fondée.
- d. Il est difficile de couvrir toutes les compétences dans un stage, surtout quand ce n'est pas dans un cabinet d'avocats. Le PPD est plus cohérent et complet dans sa couverture.

Efficacité comparative des deux voies d'accès à la profession (question 4)

39. Chaque voie d'accès possède sa propre structure, son propre mode de prestation et ses outils d'évaluation. Cependant, l'évaluation a donné des résultats importants concernant l'efficacité :
- a. Les candidats de chaque voie d'accès au cours des deux ans ont atteint ou dépassé les attentes dans leurs programmes respectifs. Cependant, « un manque d'homogénéité de l'évaluation du rendement invalide la comparaison de leur efficacité en fonction du rendement des candidats dans les domaines précis de compétence et de leurs tâches. Autrement dit, il est très difficile, même impossible dans le modèle actuel de mesure de comparer les pommes avec les pommes entre les rendements des candidats dans l'une ou l'autre des deux voies d'accès dans les domaines de compétence¹³.
 - b. L'évaluation souligne aussi que « pour juger de l'efficacité d'une voie d'accès plutôt que de l'autre dans la prestation de formation de transition expérientielle dans des domaines précis de compétence et de tâches considérées comme nécessaires pour l'entrée dans la pratique — la pratique ne reposera pas seulement sur des mesures perceptives, qui sont subjectives, mais sur des mesures de rendement clés comme le taux de réembauche et le taux auquel les candidats sont reçus au barreau, qui sont des mesures visant l'objet du processus d'accès à la profession. Ultimement, cet *objet* de la prestation des voies d'accès ne peut pas à notre avis être séparé de la prestation elle-même. Par conséquent, ces mesures constituent le but du processus d'accès à la profession et les seules mesures en commun dans cette veine entre les programmes. Cela dit, il est clair qu'après deux ans du projet Voies d'accès à la profession, les données suggèrent que le programme de stage est plus efficace que le PPD pour produire des avocats compétents

¹³ L'évaluation, page 140.

dans l'entrée dans la pratique¹⁴.

c. L'évaluation conclut ainsi,

Cependant, nous ne sommes pas obligés de prendre cette décision maintenant, surtout parce que nous avons des données du processus d'accès à la profession d'une seule cohorte à ce stade-ci. Aurions-nous des surprises si nous prenions cette même décision après trois ans de cette étude ? De l'avis de l'évaluateur, non, à en juger par les mesures clés. Quels avantages les candidats du programme de stage ont-ils par rapport à leurs collègues du PPD dans leur préparation à l'assermentation au barreau et leurs chances d'être réembauchés, selon la structure des voies d'accès et non en fonction du perfectionnement des compétences propre à chaque voie d'accès ? Il est très difficile de séparer ces données pour déterminer de façon affirmative combien d'autres candidats du programme de stage par rapport à ceux du PPD seront vraisemblablement reçus au barreau et réembauchés, en fonction des avantages de la structure de leur voie d'accès versus la structure du PPD. Donc peut-être, avons-nous besoin de revoir le libellé de cette question d'évaluation, question n° 4 de notre cadre d'évaluation, ou du moins définir plus clairement comment, ou avec quelles données, nous pourrions le mieux répondre à cette question¹⁵.

Analyse du comité

Suffisance des données utilisées pour évaluer le projet pilote

40. La première considération du comité est de savoir s'il y a assez de données pour bien évaluer le projet pilote, sans avoir à le prolonger de deux ans.
41. Après avoir bien examiné l'information reçue au cours du recueil de données par les membres du comité, dix des quatorze membres sont d'avis qu'il y a assez de données pour bien évaluer le projet pilote. Cela dit, toutefois, le comité trouve qu'il est essentiel de tenir compte des discussions concernant la question et les diverses perceptions du caractère suffisant des données, ou du moins les questions soulevées par quatre de ses membres à ce sujet.
42. Si, selon la décision du Conseil, le projet pilote devait être évalué dans sa troisième année, l'évaluation devrait être fondée sur deux ans de données et d'information. La question que le comité a posée vise à savoir si les conclusions peuvent être raisonnablement tirées de ce volume de données ou s'il faut plus de temps.
43. Avec deux ans d'information, le comité est d'avis unanime, détaillé ci-dessous, que les deux voies d'accès fournissent une exposition aux compétences de formation de transition expérientielle, à la croissance du développement des compétences pratiques et à l'accès aux mentors et à leurs commentaires. Les membres du comité conviennent qu'ils n'ont pas besoin de plus de temps pour pouvoir évaluer ces composantes du projet pilote.
44. La question plus complexe à aborder dans le cadre de l'évaluation est de savoir si le PPD pourrait être viable à long terme et s'il accomplit les résultats escomptés. Les membres du comité ont recherché les facteurs portant sur la question de la viabilité et des résultats.

¹⁴ L'évaluation, pages 140-141

¹⁵ Ibid. Page 141.

45. Pour quatre membres du comité, toutefois, l'information actuelle semble insuffisante pour permettre de tirer des conclusions. À leur avis, il est nécessaire de poser plus de questions et de donner plus de temps au PPD de fonctionner pour mieux décider si certaines des préoccupations à l'égard de la viabilité et des résultats peuvent être résolues avec le temps. S'il y a des doutes sur la viabilité du PPD, ils croient que comme les données suggèrent que les candidats faisant partie des groupes recherchant l'équité continuent d'avoir du mal à accéder au programme de stage¹⁶, et que certains des candidats de ces groupes le PPD permet d'entrer dans le processus d'accès à la profession, il serait utile de considérer, explorer et peut-être mettre en place des solutions de rechange avant de mettre fin au projet pilote actuel. Ils croient aussi qu'il faudrait accorder plus de poids aux caractéristiques positives du PPD, en accordant plus de temps pour les examiner.
46. Les recommandations du comité dans le présent rapport, cependant, tiennent compte de l'avis beaucoup plus prévalent de 10 de ses 14 membres qu'il y a assez de données concernant les questions contextuelles importantes qui doivent être analysées lorsqu'on évalue le projet pilote. Les tendances et les conclusions préliminaires qui émergent après deux ans sont cohérentes d'année en année. Les données déjà obtenues pour la troisième année, telle que l'inscription, correspondent également à la tendance. La vraisemblance qu'il y aurait des renseignements substantiellement différents si le projet pilote était prolongé pour un an ou même deux est minimale. Étant donné les implications sérieuses de prolonger le projet pilote, dont il est question ci-dessous, il est prudent et conseillé de fournir des recommandations au Conseil maintenant.
47. On doit considérer que le Conseil devait savoir que toute évaluation d'un projet pilote de trois ans ferait face à la réalité que le programme n'avait pas énormément de temps pour s'établir. Toutefois, il a demandé cette évaluation et le comité a assumé la responsabilité d'évaluer le projet pilote dans sa forme actuelle.

Évaluation du projet Voies d'accès à la profession

48. La recommandation de mettre fin au PPD à la fin du projet pilote est partagée par neuf des 14 membres du comité. Trois membres étaient en désaccord et deux se sont abstenus.

a) Efficacité comme formation de transition expérientielle

49. Bien que les groupes de discussion de chaque voie d'accès aient révélé un certain mécontentement sur des aspects d'administration et de substance des programmes, l'évaluation globale indiquait que les deux voies d'accès offraient une exposition aux compétences de formation de transition expérientielle, de croissance dans le perfectionnement des compétences pratiques et d'accès aux mentors et à leurs commentaires. Les candidats des deux voies d'accès évaluent généralement leur programme à des niveaux élevés d'efficacité et de valeur.
50. Comme mentionné au début, le comité a prêté une attention particulière aux efforts dignes de mention aux fournisseurs du PPD, Université Ryerson pour le programme anglais et la faculté de droit de l'Université d'Ottawa (common law) pour le programme français, faits pour développer des programmes bien conçus, cohérents et intéressants sur une très courte période et leur volonté de répondre aux commentaires

¹⁶ Voir paragraphes 139-140 du présent rapport.

pour la deuxième année du programme. De plus, un grand nombre d'avocats, de cabinets, de juges et de personnel chez les fournisseurs ont joué des rôles substantiels comme mentors, conseillers, professeurs et superviseurs au travail et ont offert du soutien au PPD de bien des façons. Il y a également eu des commentaires positifs parmi les candidats, les avocats, les mentors, les conférenciers et les autres. Le PPD a démontré que la formation de transition expérientielle peut être livrée efficacement de façons différentes du format de stage traditionnel. En fait, par certains aspects, la prestation du PPD est supérieure au programme de stage pour sa cohérence et son attention aux réalités des praticiens autonomes et en petits cabinets.

51. Le comité a tenu compte du rôle que les améliorations et leurs mesures évaluatives au programme de stage ont joué dans le projet pilote. Bien que les candidats et les maîtres de stage aient critiqué l'utilité des améliorations, le comité a remarqué que l'utilisation des outils de mesures (BARS¹⁷) offre une compréhension plus systématique des compétences abordées, des lacunes dans la couverture et des raisons de ces lacunes. De plus, les maîtres de stage semblent être plus engagés dans l'évaluation réelle des candidats dans la deuxième année que dans la première année. De nouveaux renseignements émergent des sondages sur la raison pour laquelle les avocats participent au programme de stage¹⁸. Malheureusement, le faible taux de réponse à certaines questions réduit l'utilité des données.
52. Étant donné les différences fondamentales des structures de chaque voie d'accès, cependant, il n'est pas possible de déterminer, selon le contenu et la mise en œuvre seulement, si l'une offre cette exposition, cette croissance et cet accès plus efficacement que l'autre ou si les résultats des candidats sont meilleurs et si ces derniers sont mieux équipés sur le plan des compétences pour servir le public. De plus, puisque ce n'est pas le Barreau, mais les fournisseurs et leurs évaluateurs et les maîtres de stage qui déterminent si les candidats satisfont aux compétences, l'évaluation des compétences évaluée et la subjectivité de cette évaluation ne sont pas standardisées. Les candidats du programme de stage se trouvent dans plus de 1 000 milieux de travail, en contraste avec le PPD, qui est, du moins en partie confiné à deux endroits, se prêtant à une observation plus uniforme.
53. Enfin, bien que la perception des candidats quant à la valeur de la formation des compétences et des expériences de perfectionnement de leur compétence soit une composante critique de l'évaluation, et une que le Conseil a voulu aborder, elle demeure une mesure subjective avec toutes les limitations que cela entraîne.
54. Cependant, le contenu du programme n'est qu'un aspect des facteurs que le comité doit examiner. De l'avis du comité, la conclusion de l'évaluation selon laquelle les mesures de rendement sont pertinentes pour évaluer les deux voies d'accès est correcte. Il est clair qu'après deux ans du projet pilote, les données de mesure du rendement suggèrent que le programme de stage est plus efficace que le PPD pour produire des avocats compétents au niveau d'entrée.

¹⁷ Les systèmes d'appréciation fondée sur des études de comportement type par fonction (BARS) ont été développés avec l'aide de professionnels réputés, provenant d'une variété de domaines de pratique et de cadre professionnels (cabinet de pratique privée, entreprise, gouvernement, etc.). Le BARS fournit une échelle de résultats attendus pour chaque compétence ou tâche critique dans les cinq domaines de compétence. Les évaluateurs, ou les maîtres de stage et leurs substituts, ont la tâche d'évaluer les compétences ou les tâches accomplies par chaque candidat stagiaire en fonction du système d'appréciation. Le système comprend une réponse sans objet pour les situations de pratique où une compétence ou une tâche particulière n'est peut-être pas atteignable puisqu'elle n'est pas une activité courante dans ce milieu.

¹⁸ *Recrutement*, puisque les cabinets utilisent les candidats stagiaires pour combler leurs besoins d'embauche d'avocats au niveau d'entrée ; *Responsabilité*, puisque les répondants ressentaient le besoin d'aider à former les nouveaux avocats dans la profession ; et à un moindre degré des *taux* élargis, car le taux de rémunération des candidats sont sous la barre de ce qu'un avocat salarié gagne dans sa première année, et donc, il est économiquement sensé pour certains cabinets d'embaucher des candidats stagiaires pour faire nombre des tâches qu'un avocat ferait dans sa première année.

55. Quand le comité a essayé d'évaluer les voies d'accès, il a dû reconnaître et faire attention à certaines réalités critiques concernant la viabilité et les résultats du projet pilote qui se sont présentées au cours des deux premières années.

b) Perception « d'un deuxième rang »

56. Une des craintes concernant la création d'une voie d'accès alternative pour la formation de transition expérientielle — le PPD — était qu'il ne serait pas accepté comme une voie égale d'accès à la profession. Le groupe de travail sur le stage a abordé des craintes sur la façon dont la profession pourrait traiter le programme et ses finissants. On craignait que dans la mesure où certaines catégories de candidats étaient surreprésentées dans le PPD, leur carrière pourrait être stigmatisée.
57. En même temps, on croit que si on n'avait pas essayé une autre voie d'accès, le Barreau et les autres auraient manqué une occasion de trouver des solutions novatrices à des problèmes particulièrement difficiles. En général, le groupe de travail a convenu d'essayer cette méthode alternative, comprenant que le stigmate et les perceptions d'un deuxième rang auraient été parmi les facteurs d'évaluation pertinents à l'évaluation du projet pilote.
58. Le comité observe au début de l'analyse de la perception de deuxième rang qu'au cours des deux dernières années, les commentaires ont été positifs sur le PPD et le rendement et la compétence des candidats en émergeant. Cela vient d'une variété de sources y compris les superviseurs de stage, les conférenciers, les avocats et les mentors dans les PPD français et anglais. Bien que le PPD ait été un second choix pour la majorité des candidats, il est vrai que pour un pourcentage des candidats c'était le premier choix. Pour ceux qui ont maintenant fait le PPD et obtenu leur permis, c'était une voie d'accès à la profession.
59. Malgré cela, après deux ans, et à l'aube de la troisième, de l'avis du comité, il semble que l'alternative que représente le PPD soit *perçue* comme un deuxième rang. Le comité souligne fortement le mot « *perception*, » parce qu'il n'y a pas de preuve suggérant que le PPD soit en fait un deuxième rang ou qu'il mérite cette perception. En fait, comme le comité en a discuté ci-haut, le PPD est selon les observations d'une très haute qualité et peut en fait être même mieux que le stage dans une variété de domaines.
60. Un des aspects les plus éloquentes de cette perception de deuxième rang et peut-être la plus significative est que la majorité des candidats de chaque cohorte¹⁹ semble considérer le PPD comme un deuxième choix ou même, une absence de choix.
61. Quand le Barreau a créé les deux voies d'accès, il estimait qu'environ 400 candidats dans chaque cohorte auraient profité de cette occasion — essentiellement le nombre de candidats dans le processus qui selon les estimations n'auraient pas trouvé de stage aux dates habituelles (juillet/août). On a pensé qu'il pourrait y avoir jusqu'à 600 candidats qui pourraient se prévaloir du PPD dans sa première année — soit 400 candidats non placés dans la cohorte immédiate et d'autres des deux cohortes précédentes.
62. Le PPD n'a pas attiré une portion substantielle de candidats. Dans les deux années du PPD, il y a eu environ 220 candidats dans chacune des deux années du programme anglais et 14 dans le programme français. Au 6 septembre 2016, le nombre de

¹⁹ La cohorte est constituée de tous les candidats dans une année d'accès à la profession.

personnes inscrites pour 2016-2017 était de 241 dans le PPD anglais et de 25 dans le PPD français. Au cours des années précédentes, environ 50 candidats entre les deux programmes se sont retirés au cours des quatre premières semaines. Le nombre final des inscriptions dans chaque programme de PPD ne sera donc pas connu avant la fin de septembre.

63. Aux dates habituelles de début de la formation expérientielle (aout) de chaque année du projet pilote, et selon tous les candidats passant dans le processus²⁰, 15 à 18 % des membres du groupe ont indiqué qu'ils cherchaient encore activement un stage ou n'ont pas averti le Barreau de leur choix de voie d'accès malgré la disponibilité du PPD. Au printemps de chaque année d'accès à la profession, environ 10 % du groupe cherchent encore ou ne sont pas choisis, les autres se trouvant un stage dans l'intérim.
64. Un pourcentage en déclin (38 % dans la première année 27 % dans la deuxième année) de candidats du PPD ont rapporté que cette formation de transition expérientielle était leur premier choix. Dans la première année, presque deux tiers (64 %) des candidats qui ont répondu au sondage d'entrée du PPD n'ont pas obtenu leur diplôme au Canada. Ces répondants étaient nettement plus susceptibles (45 % contre 28 %) d'avoir choisi le PPD comme formation de transition expérientielle par rapport à ceux qui ont obtenu leur diplôme au Canada. Dans la deuxième année, à peine plus de la moitié (51 %) des répondants au sondage d'entrée du PPD n'ont pas obtenu leur diplôme au Canada, et ils étaient légèrement plus susceptibles (33 % à 20 %) d'avoir choisi le PPD comme premier choix de formation de transition expérientielle par rapport à ceux qui ont obtenu leur diplôme au Canada.
65. Dans la deuxième année, la plupart des presque trois-quarts (73 %) qui ont indiqué ne pas avoir choisi le PPD comme premier choix de formation de transition expérientielle avaient des raisons portant sur trois thèmes :
 - a. Les candidats préfèrent le stage parce qu'il est rémunéré, plus long, paye mieux que le PPD, « désavantageant » ainsi les candidats du PPD.
 - b. Les candidats préfèrent le stage parce que c'est « traditionnel », et qu'ils craignent la « perception de la communauté juridique », qui voit le PPD comme la partie faible d'un système de deuxième rang, créant un « stigmate » pour le PPD et ses candidats, ce qui peut être « nuisible » pour trouver un emploi après avoir eu leur permis.
 - c. De nombreux répondants ont déclaré qu'ils ne pouvaient pas trouver un stage et qu'ils se sont donc inscrits au PPD.
66. Dans les deux cohortes évaluées, presque tous (99 %) des répondants à cette question, ont indiqué qu'ils avaient cherché un stage. Dans de groupe de discussion du PPD de deuxième année, le sentiment général était que les candidats du PPD n'étaient pas « dans la pipeline » de la faculté de droit, à passer l'été dans un grand cabinet, pour finir à Bay Street²¹.
67. Certains candidats du PPD sondés sur le processus d'admission au PPD ont dit craindre parce que chacun qui faisait une demande d'admission au PPD y était admis. Bien que cette méthode d'entrée puisse sembler équitable, les candidats préféraient un processus de vérification afin de choisir qui serait admis. L'implication est qu'une structure sans concurrence alimente le stigmate potentiel pour ceux qui sont dans le processus. Cela fait l'objet de discussion sous la rubrique sur le degré de

²⁰ Environ 3 400 candidats dans le cycle de trois ans.

²¹ Page 127

préparation au permis parce dans la mesure où certains candidats du PPD ont plus de difficulté à terminer le processus d'accès à la profession, cela peut alimenter la perception de deuxième rang.

68. L'évaluation a noté les craintes visant le deuxième rang soulevées par les groupes de discussion comme suit :

Certains des participants aux groupes de discussion sur le PPD ont indiqué que cette notion de stigmatisme est liée à la nomenclature, par exemple, « les candidats du PPD » versus « les stagiaires », quand les deux pourraient être des « stagiaires ». De toute façon, il semble y avoir une différence entre les deux types de candidats aux yeux de la profession. Dans certains cas, la notion que les candidats du PPD sont encore aux études, parce qu'ils suivent le cours de formation de l'Université Ryerson ou de l'Université d'Ottawa, contribue au sentiment général d'inégalité entre les voies d'accès. De plus, certains des participants aux groupes de discussion du PPD ont suggéré que le marketing et le branding du PPD et son association avec Ryerson, qui n'a pas de faculté de droit, sont partiellement responsables du sentiment d'inégalité entre les voies d'accès, contribuant à la stigmatisation du PPD. Toutefois, les données du sondage ne sont pas représentatives des commentaires du groupe de discussion sur le marketing ou le branding du PPD de Ryerson. Sur une petite échelle, mais avec un fondement bien réel, une candidate dans un des groupes de discussion du PPD de première année qui faisait un stage dans la même organisation et en même temps qu'une stagiaire est devenue visiblement contrariée par la façon dont elle a été traitée par l'organisation comparativement au stagiaire, en termes de rémunération et de responsabilités données²².

69. Comme noté ci-dessus, les données sur les emplois après admission sont très limitées, mais elles indiquent qu'il y a proportionnellement plus d'avocats du programme de stage que du PPD qui exercent le droit durant leur première année : 82 % versus 67 % ; et 25 % (41 avocats) des nouveaux avocats du PPD sont praticiens autonomes, comparativement à 6 % du programme de stage (86 avocats). En outre, 16 % des nouveaux avocats du PPD travaillent comme *salariés dans une entreprise professionnelle* comparativement à 48 % des nouveaux avocats qui ont fait leur stage et qui travaillent à ce titre.
70. Le problème est davantage exacerbé par une autre considération. Le comité reconnaît que les données démographiques sont liées à la volonté des candidats de s'auto-identifier dans les diverses catégories démographiques. Comme tel, ce qui est tiré des données est indicatif, mais ne devrait pas être tenu pour représentatif de tous ou même de la majorité des candidats qui recherchent l'égalité dans chaque cohorte. Néanmoins, le comité s'est penché sur l'information qu'il a.
71. Le PPD sert proportionnellement plus de candidats que le programme de stage dans chacune des catégories démographiques suivantes : formés à l'étranger, racialisés, âgés de 40+ et, du moins dans la première année, francophones. De manière importante, nombre de ces candidats, surtout ceux qui ont eu leur formation au Canada, ne sont pas dans le PPD par premier choix. Les détails sont donnés ci-dessus.
72. Une partie de la discussion du groupe de travail sur le stage porte sur les préoccupations que certaines catégories démographiques étaient surreprésentées parmi les candidats qui ne pouvaient pas se trouver un poste de stage et que les candidats racialisés et plus âgés étaient particulièrement touchés.

²² L'évaluation, page 134.

73. Pour certains, la voie d'accès alternative semblait être un moyen pour
- a. Permettre à ceux qui n'arrivaient pas à se trouver un stage d'avoir tout de même la chance de devenir avocats ;
 - b. De vraiment donner aux candidats des façons différentes de développer des compétences pratiques, le degré de préparation pour travailler dans un petit cabinet et des stages de travail dans des domaines non traditionnels.
74. Pour d'autres, cependant, créer une voie d'accès alternative était perçu comme une façon pratique d'enlever de la pression du processus de stage qui était discriminatoire, en faisant en sorte que les problèmes ne seraient pas scrutés. Le groupe de travail sur le stage a décrit la préoccupation comme suit :
- Beaucoup de mémoires provenant de groupes en quête d'égalité ont conclu qu'étant donné les problèmes entourant les stages pour les groupes en quête d'égalité, toute proposition de voies parallèles qui maintient l'option du stage serait douteuse pour plusieurs raisons, notamment la possibilité de créer deux classes d'avocats de sorte que le groupe de ceux qui ont fait un stage jouirait d'une préférence, le problème d'imposer une autre dette à ceux qui portent déjà le fardeau des dépenses de la faculté de droit et la croyance que le fait d'offrir une voie parallèle au stage permettrait à la profession de camoufler le traitement inégal des groupes en quête d'égalité²³.
75. S'il y a effectivement des candidats de groupes en quête d'égalité qui ont déjà vécu un stigmate plus tôt dans leur formation juridique, l'introduction d'un programme qui pourrait être vu comme les sortant du courant principal n'aiderait pas nécessairement.
76. Quelques membres du comité ont exprimé des préoccupations qu'une perception d'un deuxième rang ne serait pas juste pour un programme qui est si nouveau et que pour toutes les considérations énoncées ici, a obtenu des commentaires positifs et a offert une solution de rechange à bon nombre de candidats.
77. Le comité est néanmoins d'avis que tous ces facteurs suggèrent qu'il y a des raisons convaincantes de croire que le PPD est perçu comme un programme de deuxième rang, malgré les commentaires positifs sur le PPD. De plus, le comité ne croit pas que l'enracinement de cette attitude peut être attribuée au fait qu'il s'agit d'un projet pilote et que si le PPD devenait permanent cette perception disparaîtrait.
78. Cette perception d'un statut de deuxième rang changerait-elle si le PPD était prolongé de deux autres années ? Le comité ne peut pas, bien sûr, répondre avec certitude à cette question et quelques-uns de ses membres croient ou se demandent si, outre les raisons citées ci-dessus, il vaut la peine de continuer pour une autre année ou deux pour savoir si cette voie d'accès serait mieux acceptée dans la communauté juridique.
79. Cependant, le comité ne croit pas que les données après deux ans ont donné des signes que la perception de statut de deuxième rang diminuerait. Le comité convient qu'il y a encore peu de preuve concrète par rapport à l'attitude envers l'embauche de ces diplômés, mais les perceptions des candidats eux-mêmes révèlent une vue bien ancrée sur laquelle des voies d'accès sont préférables. Le comité croit fermement qu'une autre année ou deux n'aurait pas fait de différence.

a) Durabilité financière du PPD

²³ Rapport au Conseil sur les voies d'accès, paragraphe 85.

80. Au début du projet pilote, on a estimé que tous les candidats du processus d'accès à la profession, et pas seulement ceux du PPD, payeraient des frais d'admission additionnels de 1 900 \$ par candidat, pour soutenir cette voie d'accès. Ces frais couvrent actuellement des inscriptions finales d'environ 230 candidats au processus d'accès à la profession par année.
81. Les titulaires de permis assument aussi le coût du PPD en versant 1 million de dollars par année dans le cadre de leurs frais d'admission, bien que ce montant ait été alloué durant les années précédant le projet pilote à d'autres dossiers connexes.
82. Étant donné le nombre plus bas d'inscriptions au PPD que prévu, le coût du programme par candidat est beaucoup plus élevé que prévu. Cela soulève aussi des questions d'équité pour tous les candidats et des questions de dettes. La majorité de ces dépenses de voie d'accès est actuellement financée par tous les candidats au processus d'accès à la profession pour financer en moyenne moins de 230 de leurs collègues — ou seulement 10 % de chaque cohorte.
83. Bien que les questions financières affectant les candidats du PPD aient bien été étudiées (rémunération plus faible ou inexistante pour les stages, manque de soutien financier pour la préparation aux examens, etc.), le fait demeure que nombre de candidats non inscrits au PPD qui subventionnent les candidats du PPD sont eux aussi sous pression financière, assumant de grandes dettes, des responsabilités familiales ou reçoivent une rémunération modeste pour un stage, etc. le comité manquerait à ses responsabilités s'il ne prenait pas en compte l'impact d'une voie alternative sur ceux qui n'en font pas partie, mais le soutiennent.
84. Bien que cette approche fût jugée adéquate pour la durée du projet pilote, le comité s'est demandé s'il serait équitable de prolonger le projet ou de rendre le PPD permanent sur la même base. D'autre part, si on retirait les subventions, en fonction du nombre moyen de candidats qui ont été dans le PPD au cours des deux dernières années, le coût non subventionné par candidat du PPD pourrait aller jusqu'à 17 000 \$. Cela mènerait à une variété d'autres problèmes concernant l'équité :
- a. Est-il équitable que les frais d'un processus d'accès à la profession soient déterminés par la voie d'accès à la profession choisie, surtout si le choix n'est pas facultatif ?
 - b. Étant donné qu'il y a moins de candidats dans le PPD français que dans le PPD anglais, élever les frais par candidat entraînerait-il une autre classe de frais différentiels ?
 - c. Quel serait l'effet des frais non subventionnés sur le nombre de candidats qui peuvent en fait se permettre les frais ? Si le nombre de candidats diminue davantage, les frais par candidat augmenteront inévitablement²⁴. Étant donné la discussion ci-dessus sur la perception d'un statut de deuxième rang et les conséquences de cette perception sur les nombres actuels dans le PPD, comment les deux facteurs (statut de deuxième rang et frais) affectent-ils la vraisemblance que le PPD soit viable ?
85. La viabilité financière est aussi soulevée par l'inhabilité du programme, du moins jusqu'à maintenant, de garantir plus de 70 % de stages payés environ, dont certains de ces rémunérations ne sont que symboliques. Le PPD français a offert des stages payés dans

²⁴ Si les changements proposés aux examens d'admission, mentionnés plus bas, sont approuvés, cela réduirait vraisemblablement le nombre de candidats admissibles au PPD.

ses deux années, réalité aidée cependant par le nombre considérablement moins élevé de stages requis. Un nombre de candidats stagiaires ont aussi reçu du temps payé pour se préparer aux examens d'admission, ce qui ne semble pas avoir été offert aux candidats du PPD.

86. Ces réalités peuvent avoir des implications pour la réussite des candidats s'ils ne peuvent pas convenablement subvenir à leurs besoins. De plus, elles traduisent un problème systémique que la voie d'accès alternative n'a pas encore été capable de régler. Bien que la voie d'accès alternative puisse atteindre l'objectif de fournir une exposition adéquate aux compétences de formation de transition expérientielle, la croissance dans le développement des compétences pratiques, l'accès aux mentors et à leurs commentaires et l'atteinte des cinq buts de la formation de transition, les influences externes et les contextes peuvent miner la voie d'accès et ses candidats, bien que ce ne soit pas leur faute.
87. Le comité conclut que ce fardeau financier et ces inégalités ne peuvent qu'avoir un effet substantiel sur la viabilité à long terme du PPD. Quelques membres du comité ont suggéré qu'une prolongation du projet pilote permettrait d'étudier comment réduire les coûts du PPD. De l'avis général du comité, toutefois, les problèmes financiers et les perceptions de statut de deuxième rang et le stigmate inhérent, dont il est question plus haut, rendent le PPD non viable. Reporter la décision pour un an ou deux ne changera sans doute rien à cette réalité, de l'avis du comité.

b) Degré de préparation à la profession

88. En raison de l'effet des perceptions de deuxième rang sur les groupes en quête d'égalité et les réalités financières du PPD, le comité est d'avis que la voie d'accès n'est pas viable. Cependant, le comité a également tenu compte de la question du degré de préparation à la profession dans les deux voies d'accès, puisqu'il considère cela aussi comme une partie pertinente de la discussion sur le projet pilote.
89. Il est important de contextualiser cette discussion avec deux arguments :
- a. Tout d'abord, les deux voies d'accès comptent des centaines et des centaines de candidats provenant d'une vaste gamme d'expériences, de catégories démographiques, d'éducation et de pays d'origine qui feront le processus d'accès à la profession sur une seule période d'accès à la profession, sans devoir repasser d'examen et sans autre difficulté. En répondant aux exigences d'admission, y compris celles concernant la formation de transition expérientielle dans les deux voies d'accès, ils auront fait preuve de la compétence au niveau d'entrée requise.
 - b. Ensuite, il est clair qu'aucune des voies d'accès n'a de fonction préparatoire aux examens d'admission. En fait, la plupart des candidats auront passé les examens avant de commencer leur formation de transition expérientielle, bien que, comme nous le verrons plus loin, certains d'entre eux auront échoué aux examens à la première tentative et devront repasser ces examens et les réussir avant d'avoir leur permis. Il est toutefois important dans l'estimation du comité de tenir compte des données sur les examens pour voir si on y trouve de l'information additionnelle sur une des voies d'accès et en particulier sur le degré de préparation de certains candidats à l'accès à la profession.
90. Comme mentionné ci-haut, trouver un stage est le résultat d'un processus concurrentiel. Délibérément, et pour de bonnes raisons dans le contexte d'un projet pilote, l'entrée dans le PPD est garantie à quiconque fait la demande, après avoir terminé son éducation dans

une faculté de droit canadienne ou obtenu un certificat du CNÉ. À long terme, cependant, il est important de comprendre ce que cela veut dire pour la viabilité du PPD, en termes de statut de deuxième rang et de degré de préparation des candidats à l'accès à la profession.

91. L'évaluation a souligné ce qui suit, relativement aux questions de préparation de certains des candidats à poursuivre l'accès à la profession :
- a. La vaste majorité (89 % dans la première année et 91 % dans la deuxième année) des candidats stagiaires ont fini l'école de droit la même année que leur inscription au processus d'accès à la profession, bien que près de la moitié (46 % dans la première année et 58 % dans la deuxième année) des candidats du PPD ont fini la même année que leur inscription au processus d'accès à la profession. De plus, environ un dixième (11 % dans la première année et 10 % dans la deuxième année) des candidats du PPD ont fini l'école de droit trois ans ou plus avant leur inscription au processus d'accès à la profession, comparativement à près de 1 % de ceux du programme de stage dans les deux cohortes évaluées.
 - b. Près de 60 % des candidats du PPD ont dit s'attendre à être reçus au barreau dans leur année d'entrée au processus d'accès à la profession, comparativement à à peine plus de 90 % des candidats du programme de stage. Donc, proportionnellement près d'un tiers de candidats du PPD en moins que du programme de stage prévoyaient d'être reçus au barreau pendant leur année d'entrée au processus d'accès à la profession.
 - c. Comme discuté ci-haut, une grande proportion de la cohorte du PPD est formée de candidats du CNÉ, tant des candidats nés au Canada qui ont fait leur formation en faculté hors Canada que des candidats formés à l'étranger. Dans la première année, près des deux tiers (64 %) des candidats qui ont répondu au sondage d'entrée du PPD n'ont pas eu leur diplôme d'une faculté de droit canadienne, et ces répondants étaient considérablement plus susceptibles (45 % contre 28 %) d'avoir choisi le PPD comme premier choix de formation de transition expérientielle que ceux des facultés de droit canadiennes. Dans la deuxième année, à peine plus de la moitié (51 %) des répondants au sondage d'entrée du PPD n'ont pas eu leur diplôme d'une faculté de droit canadienne, et ces répondants étaient légèrement plus susceptibles (33 % contre 20 %) d'avoir choisi le PPD comme premier choix de formation de transition expérientielle que ceux des facultés de droit canadiennes. Nombre de ces candidats sont complètement en dehors du processus d'acculturation que les étudiants des facultés de droit canadiennes vivent au cours de leurs trois ans d'étude dans des programmes qui abordent la formation juridique et l'exposition aux réseaux juridiques et l'habileté d'observer la pratique juridique canadienne en action. Cela s'applique aux candidats du CNÉ nés à l'étranger et au Canada.
92. En outre, le comité a pris en compte les données comparatives sur deux ans relatives au rendement dans les examens d'admission pour regrouper l'information disponible à cet égard pour éclairer son processus de recommandation. Les examens actuels constituent l'outil standardisé d'évaluation objective du processus d'accès à la profession. Ils requièrent que les candidats étudient, comprennent, analysent et appliquent leurs connaissances, habiletés, compétences et jugement pour répondre à des questions de situation. La capacité à réussir ces évaluations objectives requiert que les candidats fassent preuve d'une capacité de pratique qui correspond au niveau minimal de compétence à l'entrée dans la profession.

93. Les candidats ont trois possibilités de réussir les examens objectifs. Certains candidats échoueront à la première tentative, mais réussiront à la prochaine tentative. Cependant, les résultats de la première tentative sont un indicateur important de leur potentiel à répondre aux exigences du processus d'accès à la profession et de leur degré de préparation à la composante de formation de transition expérientielle et de leur future pratique.
94. Point important, ce sont les seules statistiques dans le processus d'accès à la profession qui peuvent être comparées avec justesse à l'égard des groupes de candidats du PPD et des candidats stagiaires. Les résultats de la première tentative des examens d'admission nous éclairent sur la capacité de performer des candidats, en fonction de ce qui suit :
- Formation juridique (faculté de droit canadienne ou de faculté de droit étrangère par le biais du CNÉ) ;
 - Une distribution complémentaire par les voies d'accès actuelles pour la formation de transition expérientielle — le programme de stage ou le PPD.
95. Les calculs des taux d'échec sont basés sur tous les résultats d'examen de tous les candidats qui ont passé les examens pour la première fois entre mars 2014 et mars 2016 (7 séances pour les deux examens d'admission).

Formation juridique – canadienne ou à l'étranger par le biais du CNÉ	Taux d'échec à la première tentative d'examen d'admission
Tous les candidats du processus d'accès à la profession	18,7 %
JD/LLB des facultés de droit canadienne seulement	13,0 %
Certificat de compétence du CNÉ seulement ²⁵	47,1 %

Voie d'accès – stage ou PPD	Taux d'échec à la première tentative d'examen d'admission
Candidats stagiaires seulement	16,1 %
Candidats du PPD seulement	43,0 %

96. Environ 7 % à 10 % des candidats de la même cohorte ayant fait une première tentative d'examen échoueront aussi à la deuxième tentative.
97. Après avoir terminé la première année du PPD (année du processus 2014-2015 commençant le 1^{er} mai 2014 et se terminant le 30 avril 2015), et une année entière par la suite, 20 % des candidats du PPD n'ont pas encore été reçus au barreau soit à cause de leur incapacité à réussir les examens d'admission ou parce qu'ils ont épuisé leurs trois possibilités de le faire. Dans le groupe de comparaison de non PPD, 10 % des candidats de la même année d'entrée au processus d'accès à la profession n'ont pas encore été admis au Barreau en raison d'échecs aux examens.
98. Les groupes de candidats du PPD sur les deux ans du programme jusqu'à ce jour ont été constitués de 50 % de candidats formés au Canada et de 50 % de candidats formés à l'étranger.
99. Le tableau suivant présente les résultats des candidats inscrits au PPD qui ont tenté de passer les examens d'accès à la profession pour la première fois avant de commencer le PPD.

²⁵Sur ceux-ci, le taux d'échec des candidats nés au Canada ayant reçu leur formation juridique à l'étranger lors de leur première tentative à l'examen d'accès à la profession est de 35,4 %.

100. Avec un taux d'échec plus élevé par 24,3 %, les résultats relatifs des candidats inscrits au PPD sont beaucoup moins bons que la moyenne des résultats obtenus par l'ensemble des candidats aux examens d'accès à la profession. De plus, le taux d'échec des candidats qui ont fait leurs études dans une faculté de droit canadienne et ont choisi le PPD est 26,4 % plus élevé que celui de l'ensemble des candidats qui ont fait leurs études dans une faculté de droit canadienne. Le taux d'échec des candidats qui ont fait leurs études à l'étranger et qui ont choisi le PPD est 9,1 % plus élevé que celui de l'ensemble des candidats qui ont fait leurs études à l'étranger.

Études en droit — Candidats inscrits au PPD seulement	Taux d'échec lors de la première tentative aux examens d'accès à la profession
L'ensemble des candidats inscrits au PPD	43,0 %
Candidats qui ont obtenu un J.D. ou un LL.B. d'une faculté de droit canadienne et se sont inscrits au PPD	39,4 %

101. De plus, les résultats relatifs obtenus sur les examens objectifs d'accès à la profession par les candidats qui ont trouvé des stages diffèrent beaucoup selon les études en droit effectuées. Les candidats qui ont fait leurs études à l'étranger et ont décidé de faire le programme de stage affichent un taux d'échec 27,4 % plus élevé que les candidats qui ont fait leurs études au Canada et ont décidé de faire le programme de stage.

Études en droit — Candidats inscrits au programme de stage seulement	Taux d'échec lors de la première tentative aux examens d'accès à la profession
L'ensemble des candidats inscrits au programme de stage	16,1 %
Candidats qui ont obtenu un J.D. ou un LL.B. d'une faculté de droit canadienne et se sont inscrits au programme de stage	10,0 %

102. Le Comité est conscient que « le degré de préparation » des candidats aux examens d'accès à la profession peut dépendre de divers facteurs, comme d'avoir le temps et la possibilité de se préparer aux examens. Cependant, après évaluation des deux voies d'accès à la profession, il est du devoir du Comité et, à son avis, du Conseil, de se pencher sur les liens possibles entre les résultats obtenus aux examens, le degré de préparation de certains candidats aux examens d'accès à la profession et ce que cela signifie pour l'évaluation des voies d'accès. Plus particulièrement, cela alimente les préoccupations quant à la perception voulant que les candidats inscrits au PPD soient de deuxième rang, même si certains ont réussi les examens d'accès à la profession sans difficulté.

c) Le programme de stage amélioré

103. Dans le cadre du projet pilote, il était prévu que le programme de stage de 10 mois conserverait la même structure administrative, mais que l'on mettrait davantage l'accent sur l'établissement de mesures visant à permettre une évaluation plus utile du programme de stage à la fin du projet pilote. Cela devait comprendre une documentation améliorée à remplir par les maîtres de stage et les candidats pendant la période de stage.
104. Ces améliorations au programme de stage visaient à surveiller l'exposition des stagiaires aux objectifs cruciaux de stage pour les avocats débutants (tirés de la liste officielle des objectifs de stage, des compétences et des tâches). Les mécanismes de production de

rapports et de suivi du programme ont été améliorés en ajoutant des systèmes d'évaluation fondés sur le comportement (SEFC) en vue de permettre l'évaluation de la profondeur de l'exposition obtenue. De plus, il demeure nécessaire d'établir un Plan de formation officiel. L'évaluation présente un aperçu au programme de stage pendant le projet pilote²⁶. Les constatations de l'évaluation en ce qui concerne le programme de stage sont discutées ci-dessus. Encore aujourd'hui, le programme de stage est de loin le premier choix des candidats. Tout comme le PPD, il permet aux candidats d'acquérir des compétences de façon expérientielle, de développer leurs compétences pratiques et d'accéder à des mentors et d'obtenir leur rétroaction.

105. Il a été difficile d'exposer les candidats à l'ensemble des compétences requises pendant leurs stages, particulièrement lorsque les stages n'ont pas lieu dans des cabinets d'avocats puisque le champ d'action peut être plus limité.
106. Bien que les candidats qui ont répondu au Sondage des candidats du programme de stage aient évalué de façon généralement positive la valeur du programme de stage, leur évaluation n'était pas aussi positive que celle des candidats qui ont répondu au Sondage à la fin du PPD. Le nombre de candidats qui ont indiqué que le programme de stage était « d'une grande valeur » a diminué considérablement de la première année (43 %) à la deuxième année (32 %). Soixante-quinze pour cent (75 %) des candidats qui ont choisi de faire un stage ont répondu que le programme de stage était « d'une bonne valeur » ou « d'une grande valeur » la première année, mais ce pourcentage a également diminué à 69 % pour la deuxième année.
107. L'équité du processus de recherche de stage et l'accessibilité du programme de stage demeurent les aspects les moins satisfaisants chez les candidats qui ont choisi cette voie. Un nouveau thème qui est ressorti pendant les groupes de discussion sur le programme de stage, et ce, dans les deux groupes visés par l'évaluation, est que les candidats qui proviennent d'une autre province ou d'un autre pays ont plus de difficulté à obtenir des stages. Les candidats qui s'intéressent à la justice sociale ou à la protection de l'enfance ont également l'impression d'être désavantagés quand vient le temps de trouver un stage puisqu'il y a peu de stages rémunérés et de ressources utiles pour la recherche d'emploi dans ces domaines. La surreprésentation de certaines catégories démographiques de candidats dans le PPD, particulièrement les candidats faisant partie de groupes racialisés et les candidats de plus de 40 ans, conjuguée aux données qui semblent indiquer que le PPD était généralement le deuxième choix de la plupart des candidats, a également des répercussions pour le programme de stage.
108. On a demandé aux candidats qui ont choisi de faire des stages quel est l'aspect le moins utile du programme de stage. Les réponses obtenues peuvent être classées dans trois catégories générales. La plupart des commentaires sur ce que les candidats ont trouvé le moins utile visent divers aspects, comme le « Plan de formation expérientielle », le « RFE » (Registre de formation expérientielle), la « RPP » (modules du Cours de responsabilité professionnelle et de pratique en ligne) ou le cours sur la « Déontologie », et les « examens d'admission au Barreau ». Chacun de ces aspects était considéré comme une « perte de temps », « désuet » ou « inutile ». La prochaine catégorie de réponses se rapporte aux « tâches administratives » ou aux « tâches sans intérêt » que les candidats estimaient qu'on leur demandait d'effectuer pendant leurs stages. La troisième catégorie se rapporte aux « coûts élevés », à la « mauvaise rémunération » et aux « longues heures » qui, selon les candidats, représentent des « normes irréalistes » et un « milieu stressant » avec lequel ils ont dû composer pendant le programme de stage.

²⁶ L'évaluation, page 22.

109. Tant dans la première année que dans la deuxième année, les candidats ont formulé de nombreux commentaires selon lesquels le programme de formation expérientielle devrait être plus adapté à chaque expérience individuelle de stage. Les candidats sondés estiment que le programme ratisse trop large et que de nombreuses compétences ne sont pas applicables dans le contexte professionnel.
110. Les trois énoncés relatifs à la planification et aux résultats qui représentent les améliorations apportées au programme de stage (*Préparation et dépôt du Plan de formation expérientielle ; évaluation du rendement du ou de la candidat(e) pour les cinq tâches liées aux compétences d'évaluation du rendement ; et Préparation et dépôt du Registre de formation expérientielle du programme de stage*) ont reçu une évaluation plus positive dans la deuxième année que la première année. La plupart des maitres de stage et des candidats qui ont répondu aux sondages pendant les deux années étaient d'avis que les nouvelles exigences relatives à la production de rapports sont une perte de temps.
111. Il importe toutefois de remarquer que, du point de vue du Barreau et pour évaluer objectivement le succès des améliorations apportées, les constatations suivantes sont révélatrices. Dans la première année, les maitres de stage ont affiché un excellent taux de participation à l'évaluation du rendement des candidats puisque plus des trois quarts (76 %) des personnes sondées ont indiqué que c'est leur maitre de stage qui a rempli l'évaluation du rendement. Dans la première année, plus de 27 % de maitres de stage supplémentaires étaient responsables de l'évaluation du rendement des candidats sondés que de maitres de stage qui ont participé activement à la formation des candidats sondés. Dans la deuxième année, les maitres de stage ont affiché une participation encore plus grande dans l'évaluation du rendement des candidats, puisque plus de quatre candidats sondés sur cinq (81 %) ont indiqué que c'est leur maitre de stage qui a rempli l'évaluation du rendement. Dans la deuxième année, plus de 26 % de maitres de stage supplémentaires étaient responsables de l'évaluation du rendement des candidats sondés que de maitres de stage qui ont participé activement à la formation des candidats sondés.
112. Bien que le taux de réponse dans les deux années est trop bas (44 %) pour déclarer que cela est représentatif de l'ensemble des stages, l'obligation de gérer le rendement d'une certaine façon, peu importe ce que les gens pensent des outils utilisés pour ce faire, semble avoir incité les maitres de stage à participer davantage aux évaluations.
113. Comme indiqué dans l'évaluation, sans normalisation de l'évaluation du rendement, il est impossible de comparer l'efficacité des voies d'accès pour permettre aux candidats de travailler sur les domaines de compétences et les tâches requises. En d'autres mots, il est très difficile, voire impossible, avec le modèle d'évaluation actuel, de comparer des pommes avec des pommes entre les deux voies d'accès et donc d'évaluer le rendement des candidats dans les domaines de compétences requis. Cependant, dans l'évaluation, on fait remarquer que l'*objectif* poursuivi par le mode de prestation adopté pour chaque voie d'accès ne peut être extrait du mode de prestation en soi.
114. Après deux ans de projet pilote, les données semblent également indiquer que le programme de stage est plus efficace que le PPD pour produire des avocats débutants compétents, si l'on se fonde sur certains indicateurs préliminaires discutés dans l'évaluation et résumés ci-dessus. Les stages demeurent la voie d'accès préférée de la grande majorité des candidats.
115. Cela signifie-t-il que le Comité est convaincu que le programme de stage est administré de façon cohérente à travers l'ensemble des stages et que les candidats sont exposés à tous les domaines de compétences requis ou que le processus est entièrement équitable et transparent ? Cela n'est pas le cas et il semble encore que plusieurs autres aspects du

programme de stage devront être analysés à l'avenir. De plus, certains autres aspects structurels et attitudeux relatifs au programme de stage soulèvent toujours des préoccupations, comme discuté ci-dessous.

116. Cependant, le Comité est convaincu que, malgré le manque d'enthousiasme des participants envers les améliorations, ces dernières fournissent des renseignements utiles et semble inciter certains changements dans les comportements. Le programme de stage amélioré devrait être maintenu et le Barreau devrait continuer d'évaluer son efficacité en plus de réfléchir aux autres améliorations qu'il pourrait apporter à la formation expérientielle de transition.

d) Recommandation en ce qui a trait au projet pilote

117. Le mandat du Comité comportait deux volets :
- a. déterminer s'il y a des données suffisantes pour évaluer le projet pilote ;
 - b. déterminer si le Barreau devrait mettre fin au projet pilote, si le projet pilote devrait devenir permanent ou si le Barreau devrait prendre une approche différente.
118. Pour toutes les raisons discutées dans le présent document, le Comité, sur l'opinion de 9 membres sur 14, recommande que le Barreau mette fin au PPD en tant que voie d'accès à la profession dès la fin de la troisième année (2016-2017) du projet pilote. Trois membres ne sont pas d'accord même s'ils reconnaissent également, comme indiqué ci-dessus, que certains problèmes doivent être réglés. À leur avis, le Barreau devrait s'attaquer à ces problèmes au cours d'une période supplémentaire. Deux membres se sont abstenus de faire une recommandation. Le Comité recommande le maintien du programme de stage amélioré et que le Barreau continue d'en évaluer l'efficacité et de réfléchir aux autres améliorations qui pourraient être apportées, notamment à la formation expérientielle de transition.
119. Le Comité reconnaît que si son mandat avait été de simplement évaluer le contenu des programmes, sa recommandation en ce qui concerne le PPD serait peut-être différente. De plus, il est important de souligner que les candidats qui ont suivi le PPD ou qui le suivent présentement et ont été admis au Barreau sont tout aussi compétents que leurs collègues qui ont fait des stages.
120. Si le Conseil approuve la recommandation du Comité en ce qui concerne l'abolition du PPD à la fin du projet pilote, les frais liés au processus d'accès à la profession devraient être ensuite réduits. Le Comité ne propose pas que le Barreau remette les frais à ce qu'ils étaient avant le projet pilote puisque d'autres considérations entrent en ligne de compte, notamment les frais d'examen pour les propositions discutées ci-dessous. Cependant, il prévoit que les frais devraient être moins élevés. De plus amples renseignements à ce sujet seraient fournis dans les prochains mois.

Stratégies pour la suite des choses

121. Le Comité a réfléchi aux stratégies pour la suite des choses après la fin du projet pilote. Plus particulièrement, il s'est demandé : quelles leçons nous pourrions tirer du projet pilote? Quelles stratégies pourrions-nous explorer pour utiliser les nombreuses ressources utiles, les progrès réalisés, l'infrastructure établie et les innovations apportées et pour nous pencher sur les enjeux qui continuent d'influer sur les composantes du programme de stage ?

122. De toute évidence, de nombreux enjeux à l'origine du projet pilote sont toujours présents. Cela n'est pas une raison de continuer d'offrir le PPD, lequel n'est pas viable, à l'avis du Comité, mais cela exige que le Barreau continue d'analyser le programme de stage en tant que dernier système de formation expérientiel de transition.
123. Le Comité s'est penché sur un certain nombre de recommandations sur les aspects suivants :
- a. Continuer d'utiliser le contenu, les réseaux, les stages professionnels, etc., du PPD dans d'autres contextes afin d'éviter de perdre les précieuses ressources établies.
 - b. Se pencher sur le processus du Comité national sur les équivalences des diplômes de droit (CNE), sur les enjeux relatifs au degré de préparation aux examens d'accès à la profession et sur les programmes de transition pour les candidats qui ont fait leurs études à l'étranger.
 - c. Se pencher sur les enjeux en matière d'équité, ce qui comprend l'impact du programme de stage sur les candidats qui font partie d'un groupe revendiquant l'égalité et le processus d'embauche, l'accessibilité et l'objectivité.

a) L'héritage du PPD

124. Comme discuté précédemment dans le présent rapport, les PPD en anglais et en français ont tous les deux été conçus en tenant compte de leur propre contexte et milieu, et de la taille de chaque programme. Pendant la courte durée du projet pilote, chaque PPD a élaboré un contenu utile, mobilisé des ressources physiques et humaines impressionnantes et mis en place des réseaux de professionnels qui ont appuyé et aidé les programmes et qui ont joué des rôles de superviseurs, de formateurs et de mentors.
125. Dès le début, le PPD en français a mis un accent particulier sur l'amélioration de la capacité d'offrir des services juridiques de qualité en français à travers la province et sur le développement de mentors et de modèles au sein du barreau francophone. En reconnaissance de la dualité linguistique, les concepteurs du programme et le Barreau ont compris dès le début que le contenu du PPD en français devait appuyer ces objectifs.
126. Un conseil consultatif a été mis sur pied pour s'assurer que la conception et la mise en œuvre du PPD en français permettent aux candidats d'apprendre à répondre aux besoins de la communauté franco-ontarienne. En adoptant une approche de conception ciblée et fondée sur la collaboration entre l'Université d'Ottawa, les concepteurs du programme et une communauté d'avocats, de juges, de conseillers, de conférenciers, de mentors et de superviseurs de placement professionnel, le PPD en français est un programme impressionnant.
127. Malgré la recommandation du Comité d'abolir le PPD, le Comité estime qu'il est essentiel de déployer des efforts pour adapter les composantes du PPD en français en vue de les utiliser dans d'autres contextes. Par exemple, le Comité estime que c'est une belle occasion pour le Barreau, l'Université d'Ottawa, le conseil consultatif et d'autres intervenants de travailler ensemble pour explorer diverses façons de continuer de mettre à profit les bases qui ont été jetées par le PPD en français.
128. Dans le même ordre d'idées, le PPD en anglais a mis au point un programme rigoureux qui

offre un contenu utile et il a établi tout un réseau d'avocats qui ont participé au processus. Dans le cadre de ce programme, ils ont trouvé des placements professionnels pour des centaines de candidats – tout comme le PPD en français, quoique pour un moins grand nombre de candidats. La plupart des placements ont été faits dans des organismes qui n'avaient jamais embauché de stagiaires auparavant. Le Barreau devrait cultiver ces relations et songer à des façons innovatrices d'améliorer les stages offerts par ces sources.

129. Au fur et à mesure que le Barreau fera des progrès avec son Initiative d'encadrement de la profession, approuvée par le Conseil en janvier 2016, il devrait y intégrer les ressources humaines et autres ressources pertinentes des PPD en anglais et en français.

b) Candidats qui ont fait leurs études à l'étranger

130. La Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada administre le processus du Comité national sur les équivalences des diplômes de droit (CNE) dans le cadre duquel ce dernier évalue l'équivalence des études effectuées à l'étranger. Comme indiqué dans la discussion ci-dessus sur le degré de préparation des candidats aux examens d'accès à la profession, le Comité a constaté que, pour une certaine proportion des candidats qui ont fait leurs études en droit à l'étranger, il semble plus difficile de réussir les examens d'accès à la profession que pour les candidats qui ont fait leurs études dans des facultés de droit canadiennes. Plus particulièrement, même si un(e) candidat(e) réussit les examens du CNE, dans plusieurs cas, cela ne signifie pas que le ou la candidat(e) réussira les examens d'accès à la profession du Barreau.
131. Les barreaux des provinces et des territoires ont récemment convenu de procéder à un examen approfondi du processus d'évaluation du CNE. Cette analyse devrait envisager l'harmonisation du processus d'évaluation du CNE aux compétences et aux capacités requises pour accéder à la profession plutôt qu'aux compétences équivalentes à celles acquises dans le cadre d'études en droit au Canada, comme c'est le cas présentement.
132. Il est dans l'intérêt supérieur du public et des candidats qui ont fait leurs études à l'étranger d'obtenir une évaluation adéquate des équivalences avant d'entamer le processus d'accès à la profession en Ontario.
133. Puisqu'une proportion importante des candidats qui ont obtenu un certificat de compétence du CNE souhaitent ensuite être admis au Barreau et en raison des résultats obtenus par ces candidats aux examens d'accès à la profession, le Comité conseille vivement au Barreau de participer activement au processus d'évaluation du CNE.
134. Le Comité croit également que l'évaluation révèle que les candidats qui ont fait leurs études à l'étranger font face à d'autres défis parce qu'ils ont fait leurs études à l'extérieur de l'Ontario et n'ont donc pas été exposés au contexte ontarien et bénéficié des occasions qui peuvent en découler.
135. Il est important pour le Barreau de s'assurer que la communauté de titulaires de permis est une communauté dynamique, compétente et diversifiée qui soutient à son tour la population diversifiée de l'Ontario. Pour que cela soit possible, en plus d'un processus d'évaluation du CNE qui permet d'accomplir ce qui est indiqué ci-dessus, les candidats qui ont fait leurs études à l'étranger :
- a. doivent avoir une chance raisonnable de connaître du succès sur le marché juridique en Ontario ;

- b. doivent avoir accès à des ressources et à de l'information utiles afin qu'ils puissent se tailler une place au Canada et se préparer adéquatement au processus d'accès à la profession d'avocat en Ontario.

- 136. Le Barreau n'a aucune façon de s'assurer que les diplômés en droit internationaux permettent de bien préparer les candidats aux examens d'accès à la profession, mais il peut aider à gérer les attentes des candidats quant à ce qui est requis pour réussir le processus d'accès à la profession et avoir du succès sur le marché ontarien. Effectivement, la gestion des attentes est importante pour tous les candidats, peu importe où ils ont fait leurs études. Puisque le marché juridique et la pratique juridique ne cessent d'évoluer, il serait important de fournir à tous les candidats, le plus tôt possible, des renseignements utiles sur la nature de ce marché afin qu'ils puissent faire des choix éclairés.
- 137. Le PPD a mis au point un programme rigoureux dont le contenu pourrait servir à d'autres fins, comme un programme de transition pour les candidats qui ont fait leurs études à l'étranger. Le Barreau devrait explorer les approches possibles en matière de programmes de transition volontaires et robustes pour les candidats qui ont fait des études à l'étranger afin d'améliorer leur degré de préparation aux examens d'accès à la profession en Ontario.

c) Le programme de stage

- 138. Malgré les recommandations du Comité en ce qui a trait au PPD, certains aspects du programme de stage soulèvent encore des préoccupations. Le projet pilote a renforcé certains de ces aspects, comme discuté ci-dessus. Il s'agit des aspects relatifs à l'équité (notamment les répercussions sur les groupes qui revendiquent l'égalité et sur le processus d'embauche) ; à l'étendue des compétences requises et à la cohérence parmi ces compétences ; aux conditions de travail ; et à une pénurie de stages dans certains domaines, particulièrement dans le domaine de la justice sociale. En raison de la faible participation au PPD, cette voie d'accès ne s'est pas avérée une solution convaincante à la pénurie de stages. Après la fin du PPD, les pénuries continueront de poser problème.
- 139. Comme indiqué ci-dessus, les données semblent indiquer qu'il est encore difficile pour les candidats qui font partie de groupes revendiquant l'égalité d'accéder au programme de stage²⁷, ce qui est préoccupant pour le Comité. Il est important que les candidats compétents qui sont prêts à entamer le processus d'accès à la profession aient un accès équitable à ce processus, ce qui comprend les occasions de formation expérientielle de transition.
- 140. Le Barreau doit également continuer de suivre l'évolution du programme de stage et de se pencher sur les enjeux révélés par le projet pilote en ce qui concerne l'équité, l'accessibilité et l'objectivité.
- 141. Il est important pour le Barreau de bien servir la population diversifiée de l'Ontario et de

²⁷Dans l'évaluation, on fait remarquer ce qui suit : [TRADUCTION] « Généralement, le programme de stage et le PPD sont comparables dans les aspects suivants : la proportion 1) d'hommes et de femmes, quoique le programme de stage comporte plus de femmes et le PPD comporte plus d'hommes ; 2) d'anglophones et de francophones ; 3) d'Autochtones ; 4) de personnes handicapées et 5) de personnes LGBT. Cependant, davantage de candidats qui ont fait des études à l'étranger et qui font partie de groupes racialisés et ont plus de 40 ans se sont inscrits au PPD dans chacun des groupes analysés. Dans la deuxième année, on constate un nombre moins élevé de candidats francophones dans le PPD comparativement à la première année. Dans la deuxième année, on constate également un nombre égal de francophones dans chaque voie d'accès et un plus grand nombre de francophones dans le programme de stage. »

contribuer à l'avancement d'une profession diversifiée qui répond aux besoins variés de ce public et qui améliore l'accès à la justice dans les communautés moins bien servies. Il s'agit non seulement de priorités importantes pour les titulaires de permis, mais également pour les candidats au processus d'accès à la profession qui effectuent leur formation expérientielle de transition. Le Comité recommande que, dans le contexte de la formation expérientielle de transition, le Barreau explore la possibilité de mettre sur pied un fonds pour soutenir ces priorités. L'exploration devrait comprendre une analyse des sources de financement possibles – comme les subventions de la Fondation du droit de l'Ontario et le maintien de la contribution des avocats titulaires de permis au processus d'accès à la profession d'avocat –, des critères d'admissibilité, des communautés mal servies pertinentes et des milieux de travail appropriés.

Améliorations au processus d'accès à la profession

a) Examens d'accès à la profession

142. Le rapport du Comité sur les améliorations au processus d'accès à la profession, présenté au Conseil en avril 2016, aborde diverses questions liées aux examens, aux règles administratives pour le processus d'accès à la profession et aux composantes procédurales des exigences relatives aux stages. Le Conseil a déterminé au mois de mai que ces recommandations devraient être examinées en même temps que les recommandations relatives au projet pilote et que le Comité devrait étudier ces recommandations dans le cadre de ce contexte plus large.
143. Le Comité a terminé ce travail et a adapté certaines de ses recommandations précédentes et réitéré certaines autres recommandations. Dans les deux cas, l'information et les données qui sont ressorties de l'examen des voies d'accès ont été utiles, particulièrement l'information et les données sur le degré de préparation au processus d'accès à la profession.
144. L'objectif du processus d'accès à la profession d'avocat du Barreau est d'accorder des permis aux candidats qui ont démontré qu'ils ont les compétences fondamentales requises en satisfaisant aux exigences établies. Le mandat du Barreau, soit de réglementer la profession pour protéger l'intérêt public, débute avec le processus d'accès à la profession. À la différence des études en droit, le processus d'accès à la profession est principalement un processus réglementaire, qui protège le public en permettant seulement aux personnes qui ont réussi ce processus d'obtenir un permis. Le processus d'évaluation doit être équitable et défendable, mais la priorité réglementaire du Barreau d'assurer l'accès à la profession fondé sur les compétences est claire.
145. Le rapport présenté par le Comité en avril 2016 souligne le rôle important que jouent les normes d'accès à la profession améliorées et les compétences dans la priorité stratégique n° 1 du Conseil, ce qui est également discuté au début du présent rapport.
146. Pour définir son approche, le Comité a tenu compte des facteurs suivants :
 - a. Le processus d'accès à la profession d'avocat se compose d'un certain nombre de composantes qui, prises ensemble, visent à s'acquitter d'un aspect important du mandat du Barreau, soit de s'assurer que toutes les personnes qui exercent le droit en Ontario satisfont aux normes en matière d'études, de compétence professionnelle et de déontologie.
 - b. Pour s'assurer que chacune des composantes du processus d'accès à la profession

d'avocat crée des conditions propices à la compétence, les candidats devraient seulement avancer dans le processus s'ils ont satisfait aux exigences de chaque étape. De cette façon, le Barreau peut mieux évaluer l'efficacité du processus et la démonstration utile de la compétence.

- c. Un processus d'accès à la profession équitable donne au candidat une occasion raisonnable de satisfaire aux exigences pour l'accès à la profession au cours d'une période raisonnable. Dans le même ordre d'idées, il est essentiel que le nombre de fois qu'un candidat peut tenter de réussir le processus d'accès à la profession et que la période permise pour ce faire n'aient pas une incidence négative sur la validité et le caractère défendable du processus.
 - d. Au fur et à mesure que les processus d'accès à la profession évoluent pour refléter une meilleure compréhension de l'évaluation des compétences, la formation expérientielle et de l'évaluation des compétences jouent un rôle de plus en plus important dans le processus d'accès à la profession. La formation expérientielle et l'exposition au contexte de la pratique juridique au Canada permettent d'améliorer les compétences des avocats débutants.
147. Les examens d'accès à la profession occupent une place unique dans le continuum à titre d'évaluation essentielle ponctuelle permettant au Barreau de déterminer qui a démontré les compétences minimums requises au niveau d'entrée dans la profession.
148. L'examen du processus d'évaluation sur un certain nombre d'années a révélé une approche évolutive en ce qui a trait à la méthodologie et au format utilisé pour l'évaluation des compétences. Les recommandations formulées dans le rapport d'avril 2016 s'inscrivent dans cette approche et sont cohérentes avec les efforts déployés pour utiliser une approche fondée sur les normes qui a évolué au cours de la dernière décennie et qui est équitable, validée, défendable et transparente.
149. Le 5 décembre 2003, le Conseil a approuvé les recommandations du Groupe de travail sur le continuum de la formation juridique, lequel recommandait un système d'accès à la profession d'avocat fondé sur les compétences qui devait entrer en vigueur au printemps 2006. Le groupe de travail a proposé que, dans le cadre de ce système, les candidats à la profession d'avocat doivent satisfaire à des normes de compétence prédéterminées en ce qui concerne le droit substantiel et procédural, la responsabilité professionnelle et la déontologie. Il les avait appelées « compétences » et définies comme les connaissances, les habiletés, les attitudes ou le jugement dont doivent faire preuve les avocats débutants.
150. L'élaboration des nouveaux examens pour avocats plaidants et procureurs s'est fondée sur les compétences établies après d'importantes consultations auprès des membres de la profession afin de recenser les concepts, les principes et les habiletés nécessaires pour assurer la compétence des avocats débutants. C'était une approche très différente de l'approche antérieure du Barreau et il a fallu beaucoup de travail pour mettre au point le processus. Ce travail s'est échelonné sur plusieurs mois en 2004 et en 2005 et le Barreau a travaillé avec des centaines de membres de la profession. Les nouveaux examens sommatifs ont été lancés en 2006 et les candidats ont reçu du matériel autodidactique, des exemples de questions et d'autres renseignements.
151. En maintenant les deux examens pour avocats plaidants et procureurs à ce moment-là, le Barreau a pu assurer la continuité avec les matières principales couvertes dans les examens précédents afin de permettre aux utilisateurs de se familiariser avec une nouvelle méthode d'évaluation. De plus, puisque le processus d'établissement des compétences

était nouveau, il était utile de maintenir un cadre de référence quelque peu familier pour aider les praticiens à participer au processus d'établissement des compétences.

152. Les examens actuels pour avocats plaidants et procureurs sont utilisés depuis 10 ans. Les praticiens experts en la matière travaillent en collaboration avec les experts des examens d'accès à la profession du Barreau pour continuer d'améliorer et de peaufiner le processus d'examen et continuer de faire évoluer l'évaluation et d'en assurer l'efficacité. Ils jouent un rôle de plus en plus important et de plus en plus sophistiqué dans le processus de rédaction des examens.
153. Du point de vue du Comité, afin que le Barreau puisse concrétiser la priorité stratégique n° 1, l'évaluation ponctuelle des candidats doit refléter les nouveaux développements et les leçons apprises au fil des ans avec le processus d'accès à la profession. La recommandation formulée dans le rapport d'avril 2016 visant l'élaboration d'un Examen sur la pratique et la procédure (EPP) illustre l'engagement envers le peaufinage de l'approche.
154. Les examens actuels pour avocats plaidants et procureurs ont été élaborés lorsque le Barreau s'est éloigné de son ancien processus. Le Comité estime qu'il est maintenant temps de faire évoluer l'approche utilisée pour l'évaluation. Au lieu d'avoir un examen pour avocats plaidants et un examen pour procureurs, le Barreau mettra au point un seul examen. Comme il le fait dans les deux examens actuels, le Barreau continuera de mettre l'accent sur la pratique et la procédure, mais les paramètres seront revalidés afin d'établir et de confirmer les compétences fondamentales que doivent démontrer les nouveaux avocats. L'accent sera mis sur les compétences relatives à la pratique et à la procédure les plus importantes pour les nouveaux avocats en raison de leur fréquence et de leur importance. Il portera le nom d'Examen sur la pratique et la procédure (EPP) et aura lieu avant la composante expérientielle du processus d'accès à la profession.
155. Le Comité est conscient de la préoccupation exprimée par certains intervenants qui craignent que, en passant de deux examens à un examen, la rigueur du processus d'évaluation s'en trouve diminué. Cependant, le Comité est convaincu qu'une évaluation améliorée sera encore plus sophistiquée et permettra d'évaluer encore mieux les compétences pertinentes. À son avis, il est incorrect de présumer que, parce que les deux examens duraient 14 heures au total et qu'un examen durera peut-être six ou sept heures, cela signifie que l'évaluation est trop simple et moins efficace. Le Comité fait remarquer que la décision du Barreau de passer de huit examens sur le droit substantiel en 2006 à deux examens pour les avocats plaidants et les procureurs n'a entraîné aucune perte de rigueur démontrée.
156. Le rapport d'avril 2016 recommande également un deuxième et nouvel examen qui se nommera Examen sur les compétences pratiques (ECP). L'ECP est spécifiquement conçu pour évaluer si les candidats sont en mesure d'appliquer leurs compétences pratiques et leurs compétences en analyse après leur formation expérientielle de transition, période pendant laquelle ils devraient avoir eu l'occasion d'améliorer ces compétences.
157. La mise au point de l'ECP reflète une meilleure compréhension au sein des facultés de droit, des étudiants en droit et des membres de la profession de l'importance que les avocats puissent démontrer qu'ils ont les compétences requises dès le début de leur carrière, même à un niveau de base. Le profil des compétences du Barreau et le Profil national des compétences de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada indiquent quelles sont les compétences et les tâches appropriées.
158. Les candidats devront réussir la formation expérientielle de transition avant de tenter l'ECP. Il visera à évaluer si les candidats ont acquis les compétences nécessaires pour s'acquitter

de tâches juridiques complexes comportant plusieurs dimensions, notamment :

- a. résolution de problèmes ;
- b. aptitudes et prise de décisions ;
- c. reconnaître les dilemmes éthiques et les résoudre ;
- d. recherche juridique ;
- e. communication écrite ;
- f. communication avec les clients ;
- g. organisation et gestion des questions et des tâches juridiques.

159. Comme proposé, les examens évaluent les compétences des candidats à divers moments dans le processus : a) au début du processus d'accès à la profession, au moyen de l'EPP et b) après la formation expérientielle de transition, au moyen de l'ECP.
160. Le Comité estime que ces examens effectués à certaines étapes du processus sont un outil important pour déterminer si les candidats ont démontré qu'ils ont les compétences fondamentales nécessaires pour accéder à la profession. En adaptant et en améliorant la nature et le type d'évaluation utilisée sur une base continue, le Barreau démontre qu'il est important pour lui d'offrir un processus utile qui tient compte des avancées en matière d'évaluation professionnelle.
161. Comme cela fut le cas pour la mise au point et le suivi continu de l'évolution des examens d'avocats plaidants et de procureurs, l'EPP et l'ECP proposés seront assujettis à un processus rigoureux d'élaboration, d'examen et de validation. Les conseils consultatifs, composés de praticiens exemplaires provenant de divers domaines de pratique et de cabinets de diverses tailles en Ontario, participeront au processus pour assurer un processus d'accès à la profession équitable et défendable.
162. Les examens d'accès à la profession sont d'une grande importance, et avec raison. Ils confirment si le candidat ou la candidate a les compétences nécessaires pour commencer à exercer la profession et à fournir des services au public de l'Ontario. Ils envoient le message au public que les personnes qui ont réussi le processus d'accès à la profession sont compétentes. Par conséquent, il est essentiel que ces examens soient rigoureux et reflètent la fine pointe des techniques d'évaluation.
163. Comme cela est présentement le cas pour la préparation aux examens, les candidats recevront une trousse complète pour les aider à étudier pour l'EPP ainsi qu'une trousse de préparation à l'examen qui contiendra des examens de pratique et des explications pour les aider. Similairement, pour l'ECP, les candidats recevront une trousse complète pour les aider à étudier pour l'examen ainsi qu'une trousse de préparation comprenant des exemples de questions et de réponses.
164. L'EPP et l'ECP seront utilisés pour la première fois lors de l'année d'accès à la profession 2018-2019.
165. Le financement requis pour le processus lié aux examens d'accès à la profession sera intégré au processus d'établissement du budget annuel. Aucun financement n'est requis pour le reste de l'année budgétaire 2016. Une séance d'examen supplémentaire qui donnera aux candidats l'occasion d'effectuer l'examen de nouveau et de se préparer à commencer la formation expérientielle de transition sera comprise dans les dépenses de fonctionnement actuelles et ne nécessitera aucun financement supplémentaire. En raison de la complexité de l'Examen sur les compétences pratiques (ECP), le travail d'élaboration

de ce nouvel examen commencera immédiatement. Les fonds supplémentaires requis pour ce travail – de 500 000 \$ à 700 000 \$, selon les estimations – seront incorporés aux budgets de l'année 2017 et de l'année 2018.

b) Améliorations au cadre lié au processus d'accès à la profession

166. Un processus d'examen efficace va au-delà du contenu évalué ; il s'agit aussi du cadre officiel utilisé. Lorsque le Conseil s'est engagé à améliorer le processus d'accès à la profession, il a décidé d'examiner, entre autres, dans quelle mesure le Barreau devait modifier le niveau seuil pour l'accès à la profession.
167. Les améliorations proposées au cadre lié au processus d'accès à la profession mettent l'accent sur le nombre de fois qu'un candidat peut effectuer chacun des examens d'accès à la profession (l'EPP et l'ECP) et le délai pour terminer le processus au complet. Les améliorations proposées comprennent également une approche par étapes aux exigences d'accès à la profession, en se fondant sur la nécessité de réussir chaque étape.
168. Selon l'approche actuelle, il y a une limite de trois tentatives pour chaque examen et les candidats ont trois ans pour effectuer le processus d'accès à la profession au complet. Le Comité estime que ces exigences devraient demeurer telles quelles. Cependant, la proposition recommande que le Barreau ne permette pas, en temps normal, aux candidats qui n'ont pas terminé le processus à la fin de la période de trois ans de s'inscrire au processus d'accès à la profession une autre fois. Toutes ces exigences sont assujetties à l'obligation d'adaptation découlant des motifs énumérés dans le *Code des droits de la personne* et reflétés dans la *Politique et procédures en matière de mesures d'adaptation pour les candidat(e)s dans le cadre du Processus d'accès à la profession d'avocat* du Barreau.
169. La validité et le caractère défendable du processus d'accès à la profession requièrent la mise en balance des normes et de l'équité. Les dispositions relatives à l'équité reconnaissent que certains facteurs pourraient avoir une incidence sur les résultats obtenus par les candidats ou le temps requis pour terminer le processus d'accès à la profession. Cependant, il est également essentiel que le délai établi pour terminer le processus d'accès à la profession ne soit pas trop long pour éviter de miner la validité de l'évaluation ou du processus d'accès à la profession en général. L'approche actuelle et l'approche proposée, qui sont toutes les deux assujetties à l'obligation d'adaptation, mettent en balance ces considérations.
170. Le Comité recommande également qu'il soit obligatoire de réussir chaque étape du processus d'accès à la profession avant de pouvoir passer à la prochaine étape. Cela signifie que, à compter de l'année d'accès à la profession 2018-2019, la réussite de l'EPP devrait être une condition préalable pour passer à la prochaine étape du processus d'accès à la profession, soit la formation expérientielle de transition.
171. L'approche actuelle, qui permet aux candidats de passer à la formation expérientielle de transition même s'ils n'ont pas réussi les examens d'accès à la profession ou n'ont pas encore tenté de passer ces examens, mine la philosophie de l'accès à la profession fondée sur les compétences qui devrait sous-tendre le processus. La discussion dans la rubrique « État de préparation au processus d'accès à la profession », ci-dessus, solidifie davantage l'opinion du Comité selon laquelle la réussite de chaque examen d'accès à la profession devrait être obligatoire pour passer à l'étape suivante.
172. Présentement, dans le processus d'accès à la profession, certains candidats effectuent la

formation expérientielle de transition alors qu'ils n'ont pas encore réussi les examens d'accès à la profession et ne les réussiront peut-être jamais. Les membres de la profession sont d'avis, et le Barreau est d'accord, que tous les candidats devraient démontrer qu'ils satisfont aux exigences de base relatives à la pratique et à la procédure avant de passer à des activités de formation expérientielle de transition.

173. Dans le cadre de ce nouveau système, les candidats à l'accès à la profession devront démontrer qu'ils ont la capacité de devenir des avocats titulaires de permis en se soumettant à un processus d'évaluation séquentiel fondé sur les connaissances, les compétences, les habiletés et le jugement que doivent posséder les nouveaux avocats.
174. Pour améliorer la capacité des candidats à progresser dans le processus, une autre occasion de passer l'examen sera offerte après la première tentative, mais avant le début de la formation expérientielle de transition. Cela permettra aux candidats qui n'ont pas réussi l'examen la première fois d'effectuer l'examen de nouveau. Cette nouvelle composante vise à faciliter la progression à travers le processus.
175. Cette nouvelle approche pour l'EPP s'inscrit dans l'engagement du Conseil à mettre l'accent sur les compétences en considérant les exigences relatives à l'accès à la profession comme un processus par étapes, avec l'obligation de réussir chaque étape pour continuer de progresser. En raison de l'importance de l'accès à la profession fondée sur les compétences, il s'agit là d'une approche appropriée que le Comité soumet au Conseil aux fins d'approbation.

c) Les stages et l'apprentissage expérientiel dans les facultés de droit

176. Le rapport d'avril 2016 recommande un ajustement à la durée du stage requis, soit de le faire passer de dix mois à neuf mois, et l'approbation d'un processus de développement permettant au Barreau d'approuver un abrègement de trois mois lorsque le candidat a suivi une formation axée sur les compétences dans le cadre d'un programme agréé par le Barreau.
177. Cette recommandation n'avait pas pour but d'ajouter une nouvelle exigence obligatoire ou de renvoyer aux facultés de droit la responsabilité de fournir une formation de transition. De plus, il n'y avait aucune intention d'obligation pour les cabinets, employeurs, facultés de droit ou candidats. Effectivement, cette option pourrait ne pas être viable pour diverses raisons, comme le mandat de chaque établissement d'enseignement ou les besoins uniques d'un employeur ou d'un candidat, ce qui est complètement justifié.
178. Le Comité comprend également que les formations axées sur les compétences dans les facultés de droit représentent un investissement important en matière de temps, d'expertise et de ressources et qu'il s'agit d'un domaine nécessitant une expertise pédagogique particulière. Les facultés de droit ont établi des priorités et des orientations qui déterminent quelle est la meilleure utilisation de leurs ressources et aucune recommandation dans la proposition ne vise à interférer avec cela. La plupart des facultés de droit disposent déjà d'un éventail de programmes axés sur les compétences pour lesquels elles pourraient demander l'agrément, si elles le souhaitent. Dans le même ordre d'idées, les maîtres de stage seraient libres d'accepter ou de refuser de participer puisqu'ils conçoivent leur programme de stage en fonction de leurs propres besoins et des priorités de formation pour leurs étudiants.
179. La place de la formation ou de l'expérience axée sur les compétences avant l'inscription au processus d'accès à la profession n'a pas cessé d'évoluer depuis la fin des années 1970 et

le début des années 1980, même si de nombreuses personnes croyaient que cela n'avait pas sa place dans la formation des avocats, sauf dans le contexte des stages. Peu de gens sont d'accord avec cette position aujourd'hui, mais chaque étape sur le chemin de l'accès à la profession, en commençant par les études en droit, définit quelle est la place de la formation axée sur les compétences selon ses priorités. La proposition dans le rapport d'avril 2016 ne visait pas à restreindre l'autonomie de toute étape, mais plutôt à élargir la conversation et à incorporer de la flexibilité dans le processus.

180. Cependant, depuis qu'il a formulé cette recommandation, le Comité a procédé à l'évaluation du projet pilote, ce qui, à son avis, élargit la portée des discussions sur les stages, comme discuté dans les sections précédentes du présent rapport.
181. De plus, après réflexion, le Comité convient que, puisqu'il n'y a pas encore eu des discussions plus sérieuses avec les divers intervenants, il serait prématuré de formuler une recommandation définitive. Cependant, le Comité croit que cette idée mérite d'être explorée. Il recommande que le Barreau explore la possibilité d'autoriser un abrègement du stage d'un maximum de trois mois lorsque le candidat a déjà suivi une formation axée sur les compétences dans le cadre d'un programme agréé par le Barreau. Le Conseil recommande entre autres d'examiner les risques et avantages possibles d'une telle approche et les critères possibles pour l'agrément des programmes admissibles. L'exploration devrait comprendre des discussions avec les intervenants intéressés et le Comité devrait présenter un rapport au Conseil à la fin de cette exploration. En attendant, la durée du stage obligatoire, soit 10 mois, devrait demeurer inchangée.

d) Exemption de stage pour les candidats qui ont fait leurs études à l'étranger

182. Voici les dispositions actuelles en ce qui concerne les exemptions et les abrègements de stage pour les candidats qui ont fait des études à l'étranger :
- a. Les candidats qui ont fait leurs études à l'étranger et reçu un permis d'exercice du droit dans un territoire de common law et qui ont au moins 10 mois d'expérience pratique qui répondent aux exigences du Barreau peuvent demander une exemption du stage. Les candidats qui ont reçu une exemption de stage sont tenus de suivre un cours intensif de trois jours sur la déontologie et la gestion de la pratique à titre de composante obligatoire du processus d'accès à la profession.
 - b. Tous les autres avocats qui ont fait leurs études à l'étranger doivent effectuer un stage de 10 mois. Il est toutefois possible de demander un abrègement pour expérience juridique antérieure. Le Barreau tient compte de la durée de cette expérience et de la pertinence des compétences pour évaluer la demande.
183. Conformément au rapport d'avril 2016, le Comité a recommandé d'éliminer l'exemption prévue au sous-paragraphe a. Cependant, comme indiqué dans le rapport, certains membres du Comité ne sont pas d'accord et estiment qu'il pourrait être approprié d'accorder une exemption dans certaines circonstances, comme dans le cas d'un candidat qui a fait ses études à l'étranger et qui a cumulé une grande expérience au cours de plusieurs années d'exercice dans un territoire de common law. Le Comité a également tenu compte des commentaires de certains intervenants externes sur la teneur de la recommandation et sur la question de savoir si cette recommandation, si elle est adoptée, s'appliquerait aux candidats qui sont déjà inscrits au processus d'accès à la profession.
184. Dans un plus ample examen de cette question, le Comité s'est penché sur le contexte des recommandations de 2008, moment où les dispositions actuelles ont été mises en place.

Avant 2008, un candidat devait démontrer qu'il avait sept ans d'expérience pour que le Barreau évalue sa demande d'exemption. Le Comité a également examiné les données du Barreau, présentées ci-dessous, sur l'expérience pratique réelle des candidats qui ont obtenu une exemption parce qu'ils ont satisfait aux exigences pour le stage de 10 mois.

**Expérience pratique des candidats qui ont obtenu une exemption
De mai 2013 à mai 2016**

Territoire	Années d'expérience en moyenne	Point milieu des années d'expérience (médiane en années)	Nombre d'années d'expérience le plus courant (valeur modale en années)
États-Unis (181)	6,32	4,39	5
Inde (112)	7,39	5,19	2 et 3
Angleterre et pays de Galles (36)	5,68	5,59	S. O.
Nigéria (32)	12,5	11,2	S. O.
Pakistan (23)	5,12	4,5	S. O.
Australie (10)	2,52	2,25	S. O.
TOTAL	6,58	4,86	S. O.

Territoire	Années d'expérience pratique De mai 2013 à mai 2016							
	1 à 4	4 à 7	7 à 10	10 à 15	15 à 20	20 à 25	25 à 30	30 et plus
États-Unis (181)	93	48	16	13	4	3	2	2
Inde (112)	45	22	17	17	9	0	2	0
Angleterre et pays de Galles (36)	19	5	8	3	1	0	0	0
Nigéria (36)	10	6	8	4	6	1	0	1
Pakistan (25)	11	6	2	3	2	1	0	0
Australie (14)	11	3	0	0	0	0	0	0
TOTAL (404)	189	90	51	40	22	5	4	3

185. L'expérience du Barreau avec les candidats qui ont fait leurs études dans des pays comme l'Inde, le Pakistan, le Nigéria et ailleurs sur le continent africain et le sous-continent indien est que la majorité d'entre eux refusent une exemption complète, même si le Barreau a déterminé qu'ils y étaient admissibles, et choisissent plutôt un abrègement de quelques mois. Ces candidats préfèrent trouver un stage et acquérir de l'expérience en Ontario avant d'obtenir leur permis, pour diverses raisons, comme pour des raisons de perfectionnement

personnel et des considérations financières, mais principalement pour avoir l'occasion d'établir des relations dans le marché juridique en faisant de la recherche d'emploi et un stage. Somme toute, le nombre de demandes d'exemption et d'abrègement déposé par des candidats qui ont fait leurs études à l'étranger a diminué de 20 % tous les ans depuis les deux dernières années.

186. Le Comité estime qu'il est utile pour les candidats de suivre une certaine formation expérientielle dans le contexte canadien au motif que cela améliore les compétences et la confiance, ce qui facilite l'acculturation des candidats. Le Comité reconnaît également qu'il n'est peut-être pas nécessaire d'éliminer toute possibilité d'exemption et que cela n'est peut-être pas juste non plus. Le Comité recommande que le Barreau modifie les exigences afin de permettre une exemption pour les candidats qui ont déjà obtenu un permis d'exercice du droit dans un territoire de common law et de faire passer l'exigence de 10 mois d'expérience pratique satisfaisant aux exigences du Barreau à trois années d'expérience, afin de permettre une certaine flexibilité à cet égard. Le Barreau continuera de faire un suivi du niveau d'expérience des candidats qui ont fait leurs études à l'étranger, des données sur les résultats aux examens d'accès à la profession discutées ci-dessus et de l'information qui ressortira des discussions et de l'exploration des programmes de transition afin de déterminer si la recommandation relative à l'exemption est efficace.
187. Si le Conseil approuve la nouvelle recommandation, elle s'appliquerait à compter de l'année d'accès à la profession 2017-2018.

Conclusion

188. Le processus d'accès à la profession du Barreau vise surtout à s'assurer que les candidats ont démontré qu'ils ont les compétences fondamentales nécessaires pour fournir des services juridiques de façon efficace et dans l'intérêt public. En ce qui concerne l'accès à la profession d'avocat, la priorité stratégique n° 1 prévoit que le Barreau mettra l'accent sur l'amélioration des normes et des exigences relatives à l'accès à la profession et sur l'évaluation de ces dernières. Parallèlement, le Barreau veut s'assurer que le processus est équitable, accessible et objectif.
189. Le Projet pilote Voies d'accès à la profession a joué un rôle important dans les efforts déployés pour examiner et améliorer les exigences et l'équité du processus d'accès à la profession. L'évaluation du projet pilote a révélé la complexité des enjeux et des difficultés dont il faut tenir compte pour déterminer quelles sont les prochaines étapes.
190. Comme le Comité l'a indiqué ci-dessus, tous ses membres reconnaissent que les recommandations, si elles sont approuvées, ne mettront pas fin à la discussion sur le processus d'accès à la profession d'avocat, et cela n'était pas l'intention non plus. Effectivement, les recommandations du Comité démontrent bien la nécessité de déployer des efforts continus à cet égard et le fait que les facultés de droit, le Barreau – en tant qu'organisme de réglementation –, les membres de la profession et la prestation des services juridiques continuent d'évoluer et de changer. Comme nous l'avons vu au sein du Comité, différentes perspectives auront inévitablement une incidence sur l'opinion des gens envers les recommandations soumises par le Comité dans le présent rapport et leurs réactions à ces recommandations.
191. L'information qui sous-tend et étaye le présent rapport est d'une importance cruciale et le Comité conseille vivement que le Barreau continue d'utiliser le Comité pour contribuer à l'analyse continue du processus d'accès à la profession et des améliorations qui continueront d'être proposées, développées et mises en œuvre.

ONGLET 2.1

Aperçu du programme de pratique du droit ²⁸

Les renseignements qui suivent ont été tirés des rapports annuels envoyés au Barreau par l'Université Ryerson et l'Université d'Ottawa.

Programme de pratique du droit en anglais

Le PPD en anglais, qui est donné à l'Université Ryerson, comprend 17 semaines de formation (de la fin août à la mi-décembre) suivies d'un placement professionnel de 16 semaines (de janvier à avril). La formation comprend trois (3) semaines en personne et 14 semaines de travail interactif en ligne, qui visent toutes le développement de compétences indispensables par « l'exécution et la réussite de tâches » liées à des dossiers élaborés par des experts (souvent, des acteurs formés spécialement à cet effet jouent le rôle de clients). Les candidats sont divisés en « cabinets simulés », avec un responsable agissant comme mentor, et sont évalués de diverses façons par rapport à la centaine de tâches qu'ils doivent accomplir. Le PPD évalue s'ils ont atteint le standard fixé par le Barreau. Cette formation leur donne une longueur d'avance lorsqu'ils entreprennent leur placement professionnel, considéré au même titre qu'un stage. Le placement est d'abord évalué par le superviseur (le superviseur du placement professionnel), puis par le PPD.

Chaque cabinet se voit assigner un mentor, qui est un membre de la profession juridique en Ontario. Les mentors proviennent de partout dans la province, pratiquent depuis environ 15 ans en moyenne et sont issus de tous les domaines du droit et de tous les environnements de travail (cliniques, gouvernements, pratiques privées de toutes tailles, sociétés). Afin de s'assurer que tous les cabinets simulés « entendent plus d'une voix », les mentors se relayent à la moitié de la deuxième semaine en personne afin de s'assurer que les cabinets puissent bénéficier de perspectives et d'expériences différentes. Ces mentors agissent comme « avocats superviseurs » dans les cabinets simulés, rencontrant le cabinet en entier à chacune des 17 semaines par le biais d'un webinaire, en plus de rencontrer chaque candidat deux fois par semaine. Lors de ces interactions, le mentor et les membres du cabinet analysent le travail qui a été fait par rapport au dossier de la semaine ou aux dossiers à venir et traitent de thèmes spécifiques liés au professionnalisme, à l'éthique, à la pratique et à la gestion des clients. Lorsqu'ils ont des questions, les candidats peuvent obtenir de l'aide supplémentaire de la part d'experts ou du PPD, en plus de leur mentor.

Les candidats se rencontrent durant trois (3) semaines différentes à l'Université Ryerson. Ces trois rencontres en personne, d'une durée d'une semaine, permettent aux candidats de participer à des ateliers ou des panels intensifs (p. ex., sur la plaidoirie ou le conseil interne), d'être évalués en personne par la magistrature et le barreau, et de développer et d'étendre leur réseau professionnel entre eux et avec des membres de la profession. Durant les 14 autres semaines, ils « travaillent » dans un environnement simulé et répondent aux demandes d'avocats et de clients de façon rapide, régulière et intensive. Leur travail est effectué par le biais de dossiers liés aux domaines suivants, tel qu'exigé par le Barreau du Haut-Canada :

- Droit administratif (Première année : litige entre propriétaire et locataire ; deuxième année : dossier d'immigration)
- Droit commercial
- Contentieux civil
- Droit criminel
- Droit de la famille
- Droit immobilier
- Droit des successions et des fiducies

En plus de leur travail sur divers dossiers, les cabinets simulés travaillent ensemble afin d'élaborer un plan d'affaires pour leur cabinet.

²⁸ L'aperçu se trouve dans l'évaluation, aux pages 18-21.

Ce plan comprend les domaines dans lesquels ils comptent évoluer, la structure d'entreprise qu'ils se proposent de mettre en place, leurs stratégies afin de développer une clientèle, et une présentation financière visant à d'obtenir du financement auprès d'une banque. En plus du plan d'affaires, les cabinets développent aussi un Défi d'innovation en accès à la justice, soit une idée ou un concept qui permet de rendre l'administration de la justice plus rapide et efficace, tout en étant soucieux des coûts. Sept des 60 cabinets sont sélectionnés pour présenter leur idée à un groupe de juges et l'un de ces cabinets remporte la victoire. Chaque année, le prix attribué à l'équipe gagnante est un repas et une rencontre privée avec le juge en chef Strathy à Osgoode Hall afin de discuter de la proposition gagnante.

Les candidats entreprennent le placement professionnel de quatre mois uniquement lorsqu'ils ont complété le volet de formation avec succès. Les placements professionnels sont représentatifs de tous les domaines du droit et de tous les environnements de travail de la province. Les candidats sont formés tant pour la pratique générale que pour le domaine spécifique à leur placement professionnel.

Le PPD cherche constamment à recueillir les commentaires de ceux qui y ont participé. Le PPD mène plusieurs sondages auprès des candidats et des mentors (et, en 2016, auprès des anciens de 2014-2015) afin d'obtenir des commentaires sur divers aspects du volet de formation et du placement professionnel. Les commentaires des employeurs ont été recueillis grâce à de nombreuses conversations. Tous les commentaires recueillis sont en cours d'analyse et doivent servir à rendre le programme encore plus solide.

Programme de pratique du droit en français

Le PPD en français est un programme de huit mois, comprenant un programme de pratique intensif en personne de quatre mois dans un cabinet simulé, suivi d'un placement de quatre mois dans un milieu de travail juridique. Le programme de pratique novateur du PPD d'Ottawa a été conçu en consultation avec des avocats chevronnés. Son objectif est de permettre aux étudiants d'obtenir toutes les compétences requises afin d'offrir des services juridiques de qualité en français et d'avoir du succès dans leur carrière professionnelle. Le programme de pratique se compose de huit modules :

1. contentieux civil ;
2. droit administratif ;
3. droit commercial ;
4. droit criminel ;
5. droit de la famille ;
6. droit immobilier ;
7. droit des successions et des fiducies ;
8. ouverture et gestion d'un cabinet.

Dans le contexte d'un cabinet simulé, les candidats se familiarisent avec chaque aspect de la profession juridique, dont la communication avec les clients, la recherche et la rédaction juridique, la prise de décisions stratégiques, la plaidoirie, la gestion informatisée d'un cabinet, la gestion du temps, la facturation, la responsabilité professionnelle, l'élaboration d'un plan d'affaires et le réseautage.

Lors du volet de formation de 2015-2016, les candidats du PPD ont accompli plus de 90 tâches évaluant plus de 80 compétences dans sept (7) domaines du droit. Ils ont aussi été initiés à tous les aspects de la gestion de la pratique, dont le respect des obligations professionnelles, le sens des affaires, la pratique du droit en milieu rural et l'engagement communautaire. Lors du volet de placement professionnel, les candidats ont eu la chance de mettre en pratique les nouvelles compétences qu'ils avaient acquises au cours du volet de formation du PPD en travaillant dans des milieux juridiques variés, notamment dans des syndicats nationaux, des agences gouvernementales, des petits cabinets et au gouvernement.

Les candidats ont aussi présenté une analyse de rentabilité qu'ils avaient élaborée afin d'évaluer la viabilité de l'ouverture de bureaux satellites à Hawkesbury, Timmins, et Sudbury. Ce projet a aussi permis le développement de compétences liées à la gestion d'un cabinet juridique. Les candidats ont abordé les sujets suivants lors de leurs présentations :

- L'offre et la demande de services juridiques dans chaque communauté ;
- Le cout de la vie dans chaque communauté ;
- La disponibilité et le cout des espaces louables dans chaque communauté ;
- La disponibilité de personnel qualifié dans chaque communauté ;
- Les couts de démarrage et d'exploitation d'un cabinet.

Des avocats et des représentants de chaque région se sont joints à l'équipe lors d'un webinaire et ont fait part de leurs observations et de leurs commentaires sur les présentations. Des enseignants-praticiens et un comptable étaient présents afin d'évaluer les analyses de rentabilité.

Le PPD en français a ajouté trois avocats superviseurs à son équipe pour le volet de formation de 2015. Leur rôle consistait à animer des groupes de travail auxquels les candidats participaient toutes les deux semaines. Ces petits groupes servaient à suivre de près le progrès des candidats et à leur donner des commentaires personnalisés sur la rédaction juridique, la gestion de la pratique et la gestion de dossiers. Les groupes de discussion ont aussi servi de forum de discussion et d'échange sur des questions liées aux obligations professionnelles de l'avocat.

Selon les commentaires qui ont été reçus des candidats de 2014-2015, le PPD en français a établi un programme de mentorat pour les candidats de la deuxième année. Dans le cadre de ce programme, chaque candidat a la possibilité d'être jumelé à un membre de la communauté juridique qui agira comme son mentor durant le programme. Le but est de faire entrer les candidats en contact avec des avocats et des membres de la profession juridique dans des contextes formels ou informels et de leur en apprendre plus sur la pratique du droit grâce à l'expérience solide de leur mentor.

Afin de satisfaire aux exigences du Barreau en matière de rapports, l'Université d'Ottawa a mené des sondages auprès des candidats afin recueillir des commentaires sur divers aspects du Programme de pratique du droit, dont les suivants :

- Modules et enseignants-praticiens, incluant des évaluations
- Journées de développement professionnel
- Ressources offertes par le PPD
- Services offerts par l'Université

Examen de langue de l'Université

Afin d'assurer la qualité du français au sein du programme, le PPD de l'Université d'Ottawa a créé un examen de langue pour les candidats qui n'avaient pas étudié le droit en français, mais qui désiraient s'inscrire au PPD en français. La note de passage établie par le PPD, en consultation avec deux experts de rédaction juridique, était de 65 %. Trois candidats ont passé l'examen de langue lors de la première année. L'un d'entre eux a réussi et les deux autres ont échoué et n'ont donc pas été admis au programme. Lors de la deuxième année, aucun des candidats n'a eu à passer l'examen, car tous avaient suivi leurs études de droit en français.