

# SITUATION DE L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES AVOCATS DU QUÉBEC



JEUNE BARREAU DE MONTRÉAL  
YOUNG BAR OF MONTREAL

**Ce document a été produit grâce à la participation d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal**

# Table des matières

INTRODUCTION	4
LES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS SOMMAIRES	6
LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE	9
A. Les participants	9
B. Les universités	10
C. Le stage et l'inscription au Tableau de l'Ordre	11
D. L'emploi après l'inscription au Tableau de l'Ordre	13
E. Regard selon le genre : la situation de la jeune avocate	14
F. La question ethnoculturelle	15
G. Les questions en vrac	15
H. Les chances de réussir l'examen du Barreau	16
I. La dette étudiante	16
J. Les éléments relatifs à la pratique de l'avocat	17
LES PROBLÉMATIQUES DÉGAGÉES	18
K. Une augmentation du nombre d'avocats et de l'offre juridique	18
L. Des emplois moins stables	19
M. La réalité en région	19
N. Une diminution de la demande juridique classique	20
LE CHEMIN VERS LES SOLUTIONS	23
O. La Table de concertation	23
P. Ce qui se fait ailleurs	25
LES RECOMMANDATIONS DÉTAILLÉES	30
ANNEXE	35

# SITUATION DE L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES AVOCATS DU QUÉBEC



## INTRODUCTION

Depuis quelques années, les membres de la direction générale et du conseil d'administration du Jeune Barreau de Montréal (« JBM ») – qui regroupe l'ensemble des plus de 4 600 membres de 10 ans ou moins de pratique de Montréal – constatent et reçoivent les doléances de membres quant à une situation de l'emploi qui va en se détériorant. Plusieurs retournent sur les bancs d'école dans l'espoir de se démarquer ou démarrent leur cabinet en attendant de se trouver autre chose.

En juin 2014, nous avons pris la décision d'étudier la question sérieusement afin de vérifier les impressions sur le terrain et d'offrir une aide adéquate à nos membres.

En janvier 2015, le document « Barreau-Mètre 2015 », produit par le Barreau du Québec, confirmait nos impressions en indiquant ceci :

*« Au cours des cinq dernières années, le nombre d'avocats total au sein de l'Ordre a augmenté à un rythme variant de 1,2 à 2,6% par année. Ceci est en partie dû à la hausse du nombre d'étudiants à l'École du Barreau. Pour l'année scolaire 2013-2014, l'École a reçu environ 1 300 demandes d'inscription. Il s'agit là d'une augmentation de 42% de la clientèle étudiante en comparaison avec l'année scolaire 2005-2006 (année de l'entrée en vigueur du programme actuel de formation de l'École du Barreau). Cette augmentation est relativement constante et plus grande que celle de la population générale. Depuis 1981, date où le Barreau a effectué ses premières études socio-économiques, le nombre d'avocats par rapport à la population générale n'a cessé d'augmenter.<sup>1</sup> » (nos soulignés).*

Un peu plus loin, on ajoute :

*« En date du 31 mars 2014, 1 735 hommes et 340 femmes de 65 ans et plus (= 2 075 membres) étaient inscrits au Tableau de l'Ordre. Cette statistique énonce une tendance : les avocats tendent à travailler plus longtemps et à retarder l'heure de leur retraite. De 2009 à 2014, le nombre d'avocats de 65 ans et plus a augmenté de 63,4 %<sup>2</sup> » (nos soulignés).*

C'est ainsi que nous avons mis en branle les États généraux du JBM en juin 2014. Le Comité Relations avec les membres du JBM<sup>3</sup> a d'abord élaboré un sondage de 130 questions qui, avec l'aide du Jeune Barreau de Québec (« JBQ ») et de l'Association des jeunes barreaux de région (« AJBR »), a été diffusé à l'ensemble de la province.

Ce sont 1 346 jeunes avocats de 10 ans ou moins de pratique de partout au Québec qui ont répondu à un questionnaire de 130 questions nécessitant environ 25 minutes à remplir. Sur les 8 875 jeunes avocats inscrits au Tableau de l'Ordre du Barreau du Québec<sup>4</sup>, cela représente un taux de participation de 15 %. Statistiquement, à un niveau de confiance de 95 %, les marges d'erreur de l'étude sont donc de  $\pm 2,5$  %. À un niveau de confiance

<sup>1</sup> Barreau-mètre 2015, p.6-7

<sup>2</sup> Barreau-mètre 2015, p.12

<sup>3</sup> M<sup>e</sup> Paul-Matthieu Grondin, président du JBM pour le mandat 2014-2015, et M<sup>e</sup> Catherine Ouimet, directrice générale du JBM, ont travaillé à ce rapport avec le sous-comité des États généraux relevant du Comité Relations avec les membres 2014-2015, formé (en ordre alphabétique) de : M<sup>es</sup> Stéphanie Beaupré-Camirand, Marie-Andrée Boutin-Clermont, Julie Bouthillier, Catherine Coursol, Simon-Pierre Diamond, Véronique Gaudette, Marie-Ève Gingras, Francis Hemmings, Anabel Medina-Gimenez, Catherine Méthot, Stéphanie Ruel, Pierre-Jude Thermidor et Martin Thibault. Les membres du sous-comité étaient sous la responsabilité de M<sup>e</sup> Léa Maalouf, administratrice du JBM. Le JBM tient à les remercier de leur travail.

<sup>4</sup> Au 31 mars 2014, selon le Barreau-mètre 2015, p. 17

de 99 %, les marges d'erreur sont de  $\pm 3,5$  %. Ces marges en font une étude d'une grande fiabilité<sup>5</sup>.

Les services de l'économiste Henri Beauregard, consultant indépendant engagé par le JBM, ont été requis pour trier et présenter sous forme de tableaux-statistiques la base de données des résultats du sondage, pour analyser et dégager les résultats les plus significatifs, faire ressortir les corrélations et rédiger un rapport présentant les résultats du sondage. Le soutien financier d'Emploi-Québec de l'Île-de-Montréal à cette étude est également à souligner.

Plus précisément, les répondants au sondage sont :

- 67,9% de femmes / 31,7% d'hommes<sup>6</sup> ;
- 61,0% de Montréal, 8,7% de Québec et 27,1% des régions;

Il est à noter que les avocats ayant quitté la profession n'ont pu être rejoints par cette étude.

Les conclusions de cette analyse ont été colligées dans le Rapport intérimaire sur la situation de l'emploi chez les jeunes avocats (le « Rapport intérimaire »). Les principaux résultats ainsi que les pistes de réflexion sommaires soulevés dans le Rapport intérimaire ont été présentés par le JBM le 29 mai 2015 devant plus de 300 personnes au Palais des congrès, lors de l'Assemblée générale annuelle du JBM.

Les conclusions du Rapport intérimaire confirmaient les craintes de nos membres<sup>7</sup>. Malgré le statut intérimaire de ce premier rapport, nous croyions qu'il était important que la problématique soit connue dès ce moment, afin de permettre une consultation plus vaste sur les pistes de réflexion<sup>8</sup>.

Suivant l'annonce des résultats, nous avons mis en place une Table de concertation composée de représentants de toutes les facultés de droit du Québec ainsi que du Barreau du Québec (ci-après « Table de concertation »). Deux réunions de cette Table de concertation ont eu lieu en novembre 2015.

La première, le 9 novembre 2015, avait pour but de présenter un portrait de la problématique soulevée par les résultats de l'étude et d'en discuter avec les intervenants présents afin de confirmer ou d'infirmer certaines hypothèses avancées dans le Rapport intérimaire.

La deuxième réunion s'est tenue le 17 novembre 2015 et avait comme objectif de débattre des pistes de solutions menant aux recommandations finales du présent rapport.

Il importe de mentionner que le JBM, appuyé par le JBQ et l'AJBR, est le seul signataire de ce rapport, qui n'engage ni le Barreau du Québec ni les facultés de droit. Cet engagement n'a pas été demandé par le JBM à ces intervenants. Cela dit, le JBM tient à les remercier pour leur ouverture et leur participation constructive au processus. La problématique de l'emploi en droit touche l'ensemble des acteurs du milieu juridique et il importe d'agir de façon concertée afin d'améliorer la situation.

Bonne lecture,

**Le Jeune Barreau de Montréal**

<sup>5</sup> À titre comparatif, à la page 6 du Barreau-mètre 2015, on explique que : « Dans le but d'avoir une image fidèle de la profession et d'offrir des services plus adaptés aux besoins de ses membres, le Barreau a invité les 25 095 avocats(es) à remplir, à même leur formulaire de l'inscription annuelle 2014, un questionnaire facultatif : « Évolution et tendances ». Ce sont 275 avocats et avocates qui ont répondu à l'appel. Cet échantillon fournit une marge d'erreur de 5,88% et un niveau de confiance de 95%. En d'autres mots, il s'agit d'un indicateur de confiance où 9,5 fois sur 10 les résultats du sondage tomberont dans la marge d'erreur de 5,88%. Ainsi, même si le sondage reste un indicateur plutôt qu'une mesure exacte, il dégage une image assez nette des tendances et de leur évolution ».

<sup>6</sup> Ces taux sont représentatifs des membres de 10 ans ou moins de pratique du Barreau du Québec, si on se fie au Barreau-mètre 2015, p.10. Nous soulignons par ailleurs qu'il était possible de ne pas répondre à la question, ce qui explique le 0,4% manquant.

<sup>7</sup> Voir à cet effet la section *Conclusions et recommandations sommaires* du présent rapport.

<sup>8</sup> Page 6 du Rapport intérimaire : (1) Le Barreau du Québec doit s'engager à évaluer l'offre et la demande juridiques à l'aide d'outils fiables, (2) Les étudiants doivent connaître la réalité du marché du travail, (3) Les universités doivent former les avocats à mieux connaître les réalités économiques et administratives de la pratique en cabinet, (4) Les étudiants et les jeunes avocats doivent innover et nous devons les encourager à le faire, (5) Le contingentement doit être considéré sérieusement.

# LES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS SOMMAIRES

Le nombre d'avocats au Québec est en hausse de façon beaucoup plus importante que celui de la population<sup>9</sup>. Dans la province voisine en Ontario, où le taux d'avocats par habitant est le plus élevé au Canada<sup>10</sup>, on a récemment dû palier à un grave manque de stages pour les finissants en droit en intégrant un système de cours pratiques supplémentaires crédités à titre de stage<sup>11</sup>. Aux États-Unis, où le nombre d'avocats par habitant est d'environ 20 % supérieur à celui du Québec<sup>12</sup>, on ne compte plus les articles faisant état d'un problème fondamental du marché de l'emploi, de la diminution de la demande et d'une explosion du nombre d'avocats qui n'ont pas d'emploi relié au droit et qui sont aux prises avec de désastreuses dettes étudiantes.

Certains signes annonciateurs d'une diminution de la demande pour l'avocat dans son rôle traditionnel<sup>13</sup> ou, autrement dit, d'une inadéquation entre l'offre et la demande juridique, commencent à se faire sentir chez nous également. Cette conséquence, due aux problèmes structurels que nous connaissons, notamment les délais, les abus de procédures, la perte de confiance généralisée envers le système, est palpable :

*« Les tribunaux de première instance ont vu leur clientèle chuter de façon substantielle au cours des 30 dernières années. Au total, le nombre de dossiers inscrits est passé de 246 000 en 1980 à 118 890 en 2011. Malgré l'augmentation de l'offre (liée au nombre d'avocats), le potentiel de ce segment en termes de nombre de dossiers ne cesse de diminuer. Plusieurs auteurs consultés avancent que les délais et les coûts en seraient la cause. (...) au total le nombre de dossiers traités devant les tribunaux de première instance a diminué du tiers, soit de 32,5 %<sup>14</sup>. »*

Les incidences de cette situation n'étant plus uniquement anecdotiques, nous devons y consacrer notre attention. Le JBM a donc pris la décision de chiffrer la situation.

À la suite de notre étude, nous avons rapidement réalisé que la question n'était pas de savoir si les jeunes avocats ont généralement un emploi ou pas. Dans une large mesure, ils en ont, bien que nous ne puissions pas faire la différence entre quelqu'un qui se dirait « sans emploi » et quelqu'un qui se dirait en pratique « solo », mais qui n'aurait pas ou très peu de mandats. Les questions sont toutes autres. Par exemple :

## ■ Quel type d'emplois ont les avocats ?

<sup>9</sup> Barreau-mètre, p. 37.

<sup>10</sup> Idem

<sup>11</sup> The [Law Practice Program] consists of a four-month training course and a four-month work placement. [En ligne]. <http://www.lsuc.on.ca/licensingprocess.aspx?id=2147497057>

<sup>12</sup> Calcul effectué à partir du Tableau 16 du Barreau-Mètre, p. 37.

<sup>13</sup> L'avocat, plaçant ou non, qui représente un client à taux horaire du début à la fin des procédures dans un dossier.

<sup>14</sup> Barreau-mètre, p. 25.

- La qualité de ces emplois s'est-elle améliorée, est-elle restée la même ou s'est-elle détériorée ?
- Quel rôle jouent les avocats au sein de leur milieu de travail ? Le rôle de l'avocat est-il en processus de changement ?
- Le cas échéant, à quelle vitesse la situation se détériore-t-elle et quelles sont les tendances à court, moyen et long terme de l'emploi chez les jeunes avocats ?

À cet effet, notons certains faits et tendances à la baisse révélés par l'étude du JBM depuis les 10 dernières années :

- Les salaires hebdomadaires des stagiaires, en dollars ajustés à l'inflation, ont diminué de 16 %, passant de 647 \$ à 543 \$<sup>15</sup>;
- 25 % moins de jeunes trouvent leur stage avant la fin de la formation professionnelle de l'École du Barreau du Québec ;
- 115 % plus de stagiaires ne sont pas rémunérés pour leur stage. En effet, il y a dix ans, un stagiaire sur 50 n'était pas rémunéré alors qu'aujourd'hui, c'est un stagiaire sur 23 : une hausse du simple au double<sup>16</sup>;
- 12 % moins de nouveaux assermentés se font offrir un emploi chez leur maître de stage lorsqu'ils ont terminé celui-ci ;
- La proportion d'avocats qui se retrouve sans emploi après leur stage a augmenté de 54 %. En effet, il y a dix ans, les avocats étaient 11,8 % à se retrouver sans emploi au moment de leur inscription au Tableau de l'Ordre – cette proportion est aujourd'hui de 18,2 % ;
- 40 % plus de jeunes avocats répondent « non » à la question de savoir si leurs attentes étaient réalistes par rapport au marché du travail alors qu'ils étaient à l'université ;
- La situation de l'avocate mérite notre attention constante : elle gagne toujours moins que l'avocat. Nous avons réservé une section du rapport à cette situation ;
- La situation des avocats issus de communautés ethnoculturelles doit impérativement être améliorée.

Les étudiants prennent donc plus de temps à trouver leur stage, ceux-ci sont de moins en moins payants et de moins en moins satisfaisants. La tendance est similaire avec les emplois. Cette tendance est abrupte et lourde. Bref, nous ne nous dirigeons certainement pas dans la bonne direction et tous les signaux d'avertissement sont maintenant allumés.

Nous approchons dangereusement d'un seuil critique du ratio d'avocat par 100 000 habitants qui a été dépassé par l'Ontario et les États-Unis. Si aucun changement n'est apporté, il est de notre avis que ces tendances se maintiendront.

La bonne nouvelle, c'est que nous pouvons faire quelque chose avant qu'il ne soit trop tard. Nous semblons nous pencher sur la situation au bon moment, même si c'eût été mieux de le faire plus tôt. Nous avons une obligation morale face aux cohortes qui arrivent et qui méritent notre attention la plus complète. Nous devons changer les choses et accepter que le marché tel que nous le connaissions n'est plus le même.

Dans ce rapport final, nous recommandons des solutions qui sont du ressort de tous : des étudiants, des jeunes avocats, du Barreau du Québec et des universités. Nous croyons que ces recommandations sont porteuses et ambitieuses mais, surtout, nécessaires.

<sup>15</sup> L'École du Barreau du Québec a gracieusement accepté que nous comparions nos résultats à ses propres statistiques. Nous l'en remercions. Les chiffres de la base de données de l'École du Barreau du Québec suggèrent plutôt que la baisse serait de 5,7 % en dollars constants (de 534,07 \$ en 2004 à 503,88 \$ en 2014), mais en calculant de l'an 2004 à 2015. Notre méthode de calcul se base sur la moyenne des salaires par cohorte (avocats regroupés par année d'assermentation) ce qui explique la différence.

<sup>16</sup> Les statistiques de l'École du Barreau du Québec (voir note précédente) sont encore plus significatives. En effet, en 2004, 5,6 % des stagiaires n'étaient pas rémunérés, contre 7,7 % en 2014. Nous attribuons cette différence au fait que ce sont les maîtres de stages qui déclarent les salaires au Barreau du Québec dans leur formulaire. Ils sont donc tenus de dire la vérité. Dans le cadre de notre étude, les stagiaires divulguaient leur salaire sur une base volontaire.

Les voici donc :

**RECOMMANDATION 1 – INFORMATION ET TRANSPARENCE :** L'information sur la situation de l'emploi chez les jeunes doit être continue, fiable, détaillée et offerte sur le plus grand nombre de plateformes possibles. Cette information permet aux étudiants actuels ou potentiels de faire un choix éclairé quant à leur cursus universitaire.

**RECOMMANDATION 2 – RAISONNER LE CONTINGENTEMENT :** Qu'on le veuille ou non, l'accès à la profession est déjà contingenté au terme de la formation professionnelle de l'École du Barreau du Québec. En effet, l'École du Barreau du Québec déclare qu'environ 80 % de ses étudiants obtiennent leur diplôme chaque année<sup>17</sup>, sans savoir comment, ni pourquoi ce taux demeure constant. Au lieu d'un taux de succès constant d'année en année, l'École du Barreau du Québec doit viser à maintenir un équilibre de 275 avocats par 100 000 habitants<sup>18</sup> au Québec. Par souci d'équité, nous recommandons que cette phase raisonnée du contingentement n'entre en vigueur que dans trois ans, permettant aux étudiants qui sont présentement aux études de compléter leur programme de l'École du Barreau du Québec aux conditions qu'ils connaissaient à leur entrée au Baccalauréat en droit. Il importe de dédramatiser la notion du contingentement puisque celle-ci existe déjà, que ce soit à l'entrée à l'université ou à la fin du processus, à l'École du Barreau du Québec.

**RECOMMANDATION 3 – L'INNOVATION :** Le droit ne sera pas pratiqué de la même façon dans les prochaines années qu'il l'était dans le passé. Les jeunes doivent innover. Cette responsabilité est la leur. Ils doivent faire évoluer leur profession pour la rendre plus accessible et plus juste. Ils doivent aussi faire de la justice une priorité de nos gouvernements. Pour ce faire, nous devons les encourager à penser différemment et à faire preuve de créativité : cette responsabilité est celle des universités et de l'École du Barreau du Québec. Les programmes d'enseignement doivent refléter la diversité des pratiques et le changement dans la demande juridique. Le droit doit être enseigné de manière différente qu'il l'était il y a cent ans afin de tenir compte des nouvelles réalités du marché.

**RECOMMANDATION 4 – FORMATION EN GESTION :** Les universités doivent s'engager à offrir une formation en gestion à leurs étudiants : en administration, en entrepreneuriat, en marketing et en comptabilité. Un avocat sur trois pratique le droit dans un bureau de moins de 10 avocats. Force est de constater que les futurs avocats consacreront une bonne partie de leur temps à des tâches administratives, à gérer des ressources humaines et à développer une clientèle. Ils seront des entrepreneurs et cette réalité doit être considérée dans le cursus scolaire des futurs avocats.

**RECOMMANDATION 5 – LA COMMUNICATION DANS LE MONDE JURIDIQUE :** Le Ministre de la Justice, le bâtonnier du Québec, les doyens des facultés de droit et le directeur de l'École du Barreau du Québec doivent se rencontrer régulièrement et coordonner leurs stratégies et impressions du monde juridique. Un canal de communication permanent doit être mis en place et utilisé.

**RECOMMANDATION 6 – LES STAGES NON RÉMUNÉRÉS DOIVENT ÊTRE DÉCOURAGÉS PAR LE BARREAU DU QUÉBEC :** Le Barreau du Québec doit prendre position contre la non rémunération des stages.

**RECOMMANDATION 7 – LES RÉGIONS, UN REGISTRE ET LA PUBLICITÉ :** Le Barreau du Québec, de concert avec les bâtonniers de sections, les jeunes barreaux de région et l'AJBR doivent tenir un registre du nombre nécessaire d'avocats à attirer en région et doivent faire la promotion de la pratique en région.

<sup>17</sup> Site Internet de l'École du Barreau du Québec. [En ligne]. <http://www.ecoledubarreau.qc.ca/fr/evaluations/faq/>

<sup>18</sup> Ce chiffre proposé est basé sur notre meilleure estimation d'un nombre idéal, en fonction par exemple de la moyenne canadienne et albertaine. Cette estimation est nécessairement imprécise et les auteurs sont ouverts à examiner d'autres statistiques pour en arriver à un nombre plus précis, si de telles statistiques existaient.

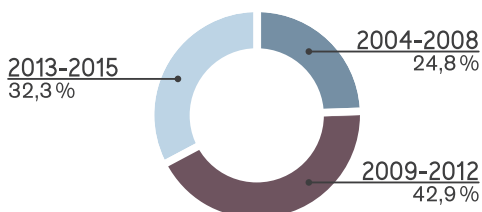


# LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

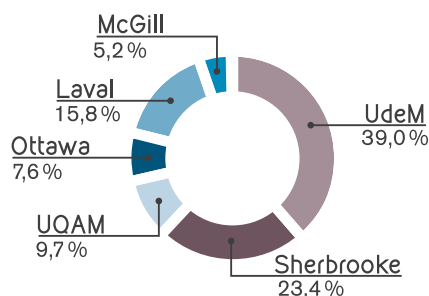
## A. Les participants

Il est important de comprendre qui sont les répondants à l'étude. En introduction, nous avons fait état de 1 346 répondants, dont 61,7 % de femmes et 31,9 % d'hommes, de toutes les régions du Québec. Voici donc le profil des répondants :

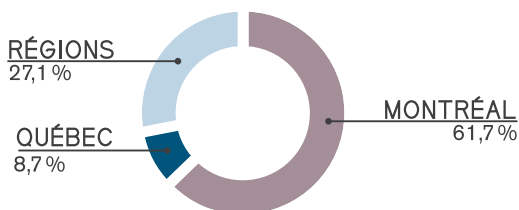
### Quand ont-ils été assermentés ?



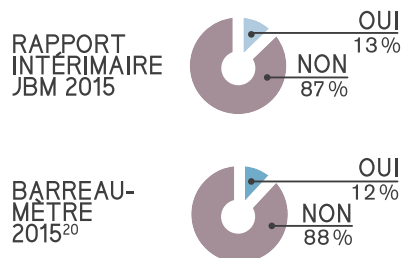
### Où ont-ils étudié ?



### D'où viennent-ils<sup>19</sup> ?



### Font-ils partie d'un groupe ethnoculturel recensé ?



<sup>19</sup> Le taux de répondants à l'étude JBM est légèrement plus élevé à Montréal que le ratio auquel on pourrait s'attendre du nombre de jeunes membres inscrits au Tableau de l'Ordre. C'est normal, vu la publicité qui y a été faite pour le sondage. Cela dit, chacun des groupes, soit Montréal, Québec ou les régions, est indépendamment significatif et statistiquement représentatif au niveau de l'échantillonnage.

<sup>20</sup> Barreau-mètre 2015 : p. 18 – cette note est importante pour confirmer la représentativité de l'étude, qui est quasi identique à celle du Barreau-mètre 2015, pour laquelle les rédacteurs ont eu accès aux chiffres exacts du Tableau de l'Ordre.

## B. Les universités

Nous avons posé plusieurs questions à nos membres quant à leurs impressions sur le marché du travail alors qu'ils étaient à l'université. Voici quelques-unes de leurs réponses les plus importantes. Le lecteur constatera que nous avons priorisé la formation de trois groupes statistiques, soit les cohortes d'assermentés de 2004-2008, celles de 2009-2012 et celles de 2013-2015<sup>21</sup>. L'analyse des résultats sous ce format nous permet de dégager d'importantes tendances.

### Lors de votre entrée à l'université, vos attentes étaient-elles réalistes par rapport au marché du travail<sup>22</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
OUI	38,8 %	31,6 %	31,9 %
NON	22,5 %	28,8 %	31,6 %
JE NE SAIS PAS	38,8 %	39,6 %	36,4 %

Entre la première et la dernière cohorte, dix (10) ans se sont écoulés. Or, il y a aujourd'hui 40 % plus de répondants qui répondent « non » à la question de savoir si leurs attentes étaient réalistes par rapport au marché du travail alors qu'ils étaient à l'université.

### Comment qualifiez-vous le soutien de l'université quant à vos attentes face au marché du travail<sup>23</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
UN BON SOUTIEN	10,8 %	14,7 %	17,3 %
NI UN BON, NI UN MAUVAIS SOUTIEN	68,4 %	61,4 %	58,4 %
UN MAUVAIS SOUTIEN	20,8 %	23,9 %	24,3 %

La réponse à cette question suggère que les universités s'améliorent quant à leur stratégie vis-à-vis les changements du marché du travail, mais que le marché lui-même ne s'améliore pas pour les jeunes.

<sup>21</sup> Même si tous les groupes ne comportent pas le même nombre de cohortes, les échantillons sont tout de même représentatifs puisque nous considérons les moyennes de chacune.

<sup>22</sup> Sondage du JBM, Question 54, p. 174.

<sup>23</sup> Sondage du JBM, Question 55, p. 175.

## C. Le stage et l'inscription au Tableau de l'Ordre

Dans cette section, le lecteur trouvera les statistiques pertinentes quant à la période du stage, menant à l'inscription au Tableau de l'Ordre.

### À quel moment avez-vous trouvé votre stage<sup>24</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
PENDANT LE BACCALAURÉAT	34,1%	33,9%	29,2%
PENDANT LE BARREAU	27,4%	20,3%	16,2%
MOINS D'UN MOIS APRÈS LE BARREAU	6,4%	8,0%	11,0%
1 À 3 MOIS APRÈS LE BARREAU	9,8%	14,1%	14,6%
PLUS DE 3 MOIS APRÈS LE BARREAU	16,2%	18,2%	20,6%
APRÈS OU PENDANT DES ÉTUDES DE DEUXIÈME CYCLE	5,1%	4,6%	7,2%
TROUVENT UN STAGE AVANT LA FIN DU BARREAU	61,5%	54,2%	45,4%

Ce tableau est important. Il permet de comprendre que la question n'est pas de savoir si les jeunes ont des emplois, mais de savoir quels sont ces emplois et quelle en est la qualité. Nous concluons d'ailleurs à ce sujet au début du rapport. Notons que les jeunes trouvent des stages de plus en plus tard : en 10 ans, environ 25 % moins de jeunes trouvent leur stage avant la fin de leur formation professionnelle à l'École du Barreau du Québec.

### Quant à la rémunération et aux avantages sociaux, dans quelle mesure votre stage a-t-il répondu à vos attentes<sup>26</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
PAS DU TOUT SATISFAIT OU PEU SATISFAIT	26,5%	26,0%	32,3%
SATISFAIT OU TRÈS SATISFAIT	73,5%	74,0%	67,7%

De la cohorte de 2004-2008 à celle de 2013-2015, alors qu'il y avait environ un quart des répondants qui étaient « pas du tout satisfaits ou peu satisfaits », il y en a aujourd'hui environ un tiers.

### Quel était votre salaire hebdomadaire brut pendant votre stage<sup>27</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
STAGE NON RÉMUNÉRÉ	2,1%	1,6%	4,3%
300 \$ ET MOINS	12,9%	12,0%	13,0%
301 \$ À 799 \$	58,9%	58,7%	58,0%
800 \$ ET PLUS	25,1%	25,3%	23,0%

<sup>24</sup> Sondage du JBM, Question 32, p. 80.

<sup>25</sup> Pendant la course aux stages en 2e, 3e année ou hors course aux stages.

<sup>26</sup> Sondage du JBM, Question 34B, p. 105.

<sup>27</sup> Sondage du JBM, Question 38, p. 127.

**Le salaire hebdomadaire moyen selon les cohortes**

2004-2008	2009-2012	2013-2015
647 \$	661 \$	650 \$

On constate que le niveau du salaire hebdomadaire moyen est demeuré presque inchangé entre 2004-2008 et 2013-2015, après une légère hausse de 14 \$ entre 2004-2008 et 2009-2012. Toutefois, entre 2004 et 2014, l'indice des prix à la consommation (IPC) au Québec s'est accru de 19,6 %. En dollars de 2004, le salaire réel en 2013-2015 est de 543 \$ ou encore, il aurait fallu gagner 777 \$ en 2014 pour conserver le même pouvoir d'achat qu'en 2004.

Les salaires, qui auraient dû suivre – à tout le moins – la hausse du coût de la vie, ne l'ont pas fait, bien au contraire. Nous assistons à une légère, mais inquiétante baisse des salaires.

**Avez-vous reçu une offre d'emploi après votre stage<sup>28</sup>?**

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
OUI, UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE	45,3%	45,4%	37,9%
OUI, UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	22,3%	17,2%	21,3%
OUI, MAIS JE N'AI PAS ACCEPTÉ L'OFFRE	5,7%	11,1%	8,2%
NON	26,7%	26,2%	32,6%

Ce tableau illustre la tendance à l'effet que les emplois sont plus précaires et le deviennent plus rapidement. Il y a également moins d'offres après le stage.

**Quelle était votre situation professionnelle lors de votre admission au Barreau (inscription au Tableau de l'Ordre)<sup>29</sup>?**

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
PRATIQUE PRIVÉE, PLUS DE 100 AVOCATS	9,7%	10,0%	9,2%
PRATIQUE PRIVÉE, DE 11 À 99 AVOCATS	19,1%	14,7%	10,3%
PRATIQUE PRIVÉE, 2 À 10 AVOCATS	22,2%	22,9%	25,7%
SOLO OU À SON COMPTE	2,4%	4,5%	3,8%
SECTEUR PUBLIC OU PARAPUBLIC	20,1%	17,8%	14,9%
CONTENTIEUX	3,1%	2,5%	5,1%
ÉTUDIANT	6,9%	7,6%	7,9%
SANS EMPLOI	11,8%	12,5%	18,2%

Il s'agit ici de l'un des tableaux les plus importants de l'étude. Cette question est figée dans le temps, c'est-à-dire que chacun avait à répondre de sa situation au moment de son admission au Tableau de l'Ordre. Force est de constater qu'il y a sensiblement la même proportion de jeunes qui travaillent pour des grands bureaux, mais que de plus en plus d'avocats poursuivent des études et que de moins en moins sont engagés dans la fonction publique, des postes convoités pour leur stabilité et qui offrent des avantages sociaux importants. Nous ne pouvons passer sous silence qu'entre le groupe de 2004-2008 et le groupe de 2013-2015, il y a maintenant 54 % de plus d'avocats qui se retrouvent sans emploi après leur stage.

## D. L'emploi après l'inscription au Tableau de l'Ordre

La tendance que nous décrivions plus tôt quant au stage se confirme lorsque nous visons la période suivant l'inscription au Tableau de l'Ordre.

### Quel est votre niveau de satisfaction quant à votre emploi<sup>30</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
TRÈS SATISFAIT	43,3%	35,0%	29,0%
SATISFAIT	44,4%	48,7%	42,5%
PEU SATISFAIT	9,5%	11,1%	19,6%
INSATISFAIT	2,8%	5,2%	8,8%

Il est important de noter qu'on ne trouve pas de différence significative entre la satisfaction à Montréal, à Québec ou en région. Il semble que nous devenions plus satisfaits de notre emploi à mesure que nous vieillissons, mais il nous est impossible de savoir à quel point cette hypothèse influence les résultats du tableau précédent.

### Êtes-vous satisfait des perspectives d'emploi qui s'offrent à vous actuellement<sup>31</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
OUI	55,1%	51,4%	36,6%
NON	27,7%	32,4%	47,7%
JE NE SAIS PAS	17,2%	16,2%	15,7%

### Êtes-vous satisfait des perspectives d'emploi qui s'offrent aux jeunes actuellement<sup>32</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
OUI	11,2%	14,7%	10,6%
NON	54,4%	65,2%	79,6%
JE NE SAIS PAS	34,4%	20,1%	9,8%

Les gens sur le terrain ne sont pas très confiants quant aux perspectives d'emploi pour les jeunes. Les plus jeunes, ceux qui sont le plus touchés, sont encore moins confiants.

<sup>30</sup> Sondage du JBM, Question 69, p. 212.

<sup>31</sup> Sondage du JBM, Question 70, p. 214.

<sup>32</sup> Sondage du JBM, Question 71, p. 216.

**Dans quelle tranche se situe le montant total de vos revenus individuels perçus en 2013<sup>33</sup> ?**

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
MOINS DE 20 000 \$	3,5 %	5,8 %	29,8 %
20 001 À 50 000 \$	11,4 %	25,6 %	39,2 %
50 001 À 110 000 \$	68,1 %	61,5 %	30,3 %
PLUS DE 110 000 \$	17,0 %	7,9 %	0,7 %

La formulation de la question cible la portion des revenus de 2013 et cela crée une distorsion dans le groupe 2013-2015 qui n'a probablement pas gagné de salaire ou de salaire complet en 2013. Il faut également considérer que les revenus grimpent avec l'âge.

## E. Regard selon le genre : la situation de la jeune avocate

Au sein de la profession, les avocates forment présentement une légère majorité : au 31 mars 2014, 50,4 % des membres du Barreau du Québec sont des femmes. Parmi les jeunes membres la situation est encore plus frappante : elles forment maintenant près du deux tiers des effectifs. Nous présentons donc dans cette section les caractéristiques distinctives des avocates qui ont été soulevées par l'étude. Ces caractéristiques ont été retenues lorsqu'elles étaient statistiquement significatives en rapport avec celles des hommes. Ainsi, il y a :

- Relativement moins d'avocates avec des revenus individuels supérieurs à 90 000 \$ (14,1 % c. 19,6 %) ;
- Quant aux attentes face au marché du travail, une plus forte proportion d'avocates qui estiment avoir eu un « mauvais soutien » de l'université (22,9 % c. 16,9 %) ;
- Relativement moins d'avocates qui ont fait leur stage de formation professionnelle dans les grands cabinets de 100 avocats et plus (6,2 % c. 9,6 %) ;
- Relativement moins d'avocates qui ont fait leur stage de formation professionnelle dans le domaine du droit des affaires (30,1 % c. 40,0 %) ;
- Relativement plus d'avocates qui invoquent la conciliation travail-famille (20,4 % c. 12,7 %) comme raison de changer d'emploi ;
- Relativement moins d'avocates (74,1 % c. 86,1 %) qui utilisent leur réseau de contacts pour trouver un nouvel emploi ;
- Relativement moins d'avocates qui ont songé à démarrer un cabinet et à être toujours en affaires (10,4 % c. 16,4 %) – au corollaire, elles sont relativement plus nombreuses à n'y avoir jamais sérieusement songé (61,3 % c. 48,9 %) ;
- Relativement moins d'avocates qui ont reçu des offres d'emploi à la fin de leur stage (48,8 % c. 40,4 %).

Bien qu'il y ait probablement eu des progrès dans les dernières décennies, on ne peut pas affirmer que les conditions professionnelles des jeunes avocates soient maintenant parfaitement égales à celles de leurs confrères. Il reste du chemin à parcourir.

## F. La question ethnoculturelle

En août 2014, seuls 6,6 % des membres du Barreau se déclaraient comme Autochtone ou membre d'un groupe ethnoculturel recensé. Parmi les avocats de 10 ans de pratique ou moins, 12 % des membres s'identifiaient ainsi, ce qui est davantage que leur proportion dans la population québécoise (11 %). Chez les étudiants, pas moins de 18 % faisaient la même déclaration<sup>34</sup>. La question des conditions salariales et de travail de la minorité Autochtone et ethnoculturelle était donc importante à étudier.

Rappelons que le salaire dégagé par notre étude pour tous les stagiaires est de 660 \$ par semaine. Ce tableau permet d'établir des comparatifs :

MINORITÉ ETHNOCULTURELLE <sup>35</sup>	SALAIRE HEBDOMADAIRE (\$)	VARIANTE PAR RAPPORT AU GROUPE CONTRÔLE (%)
ASIATIQUES	495	-25,0 %
NOIRS	600	-8,1 %
NORD-AFRICAINS OU ARABES	619	-6,3 %
ENSEMBLE DES MINORITÉS	563	-14,7 %

Il appert que le salaire des stagiaires des 10 dernières années se déclarant Autochtones ou membres d'un groupe ethnoculturel recensé est de presque 15 % inférieur à celui de leurs collègues.

Quant au salaire après le stage, ce tableau permet de comparer la situation en 2013, année pour laquelle le groupe contrôle a déclaré ses revenus moyens à 62 660 \$ :

MINORITÉ ETHNOCULTURELLE <sup>36</sup>	SALAIRE ANNUEL (\$)	VARIANTE PAR RAPPORT AU GROUPE CONTRÔLE (%)
ASIATIQUES	68 000	8,5 %
LATINO-AMÉRICAINS	39 050	-37,7 %
NOIRS	51 680	-17,6 %
NORD-AFRICAINS OU ARABES	62 800	0,2 %
ENSEMBLE DES MINORITÉS	56 150	-10,4 %

Après le stage, il semble donc que les membres issus des minorités ethnoculturelles reçoivent des revenus d'environ 10 % moindres que ceux de leurs collègues.

## G. Les questions en vrac

Dans cette section, nous exposons quelques questions d'intérêt pour les jeunes, qui ne font pas directement partie de la composante de la situation du marché de l'emploi, mais pour lesquelles nous voyons un intérêt certain. Beaucoup d'autres questions de ce type sont disponibles en annexe.

<sup>34</sup> Toutes les statistiques de cette section proviennent directement du Barreau-mètre, à la page 18.

<sup>35</sup> Les Autochtones ne sont pas inclus dans la catégorie « minorité visible » par Statistique Canada. Cependant, notre étude ne recense pas un nombre de répondants significatif pour les catégories « Autochtone » et « Latino-Américains ». Ils sont donc tous deux inclus dans la catégorie « Ensemble des minorités ».

<sup>36</sup> Sondage du JBM, Question 73, p. 111.

## H. Les chances de réussir l'examen du Barreau

Beaucoup se demandent quelles sont leurs chances de « réussir leur Barreau ». Dans les dernières années, la réponse à cette question est toujours essentiellement la même. Nous reproduisons ici les résultats de notre étude, qui sont sensiblement les mêmes que les statistiques publiées par l'École du Barreau du Québec en 2014<sup>37</sup>. La différence entre les résultats de notre étude et les statistiques de l'École du Barreau s'explique par les termes de la question posée dans notre sondage, qui pouvaient être interprétés de différentes manières. Dans tous les cas, notons que le taux de réussite est toujours le même, et qu'il n'est pas ajusté en fonction du nombre d'inscriptions à l'École du Barreau du Québec.

### Quand avez-vous réussi l'examen du Barreau<sup>38</sup> ?

APRÈS LE PREMIER EXAMEN	APRÈS REPRISE	A DÛ RECOMMENCER LE PROGRAMME
80,5 %	11,3 %	8,2 %

## I. La dette étudiante

Une autre composante intéressante est celle de la dette étudiante. Bien que certains se retrouvent avec des dettes importantes, elles sont toujours relativement basses lorsque nous les comparons avec celles d'étudiants dans le reste du Canada et aux États-Unis. Au sud de notre frontière, l'endettement important lié aux études force maintenant les aspirants avocats à peser le pour et le contre de leurs études et à analyser le marché de façon contemporaine bien avant de les commencer. Évidemment, loin de nous l'idée de suggérer une hausse des frais de scolarité ou des dettes étudiantes au Québec. En annexe au rapport, le lecteur trouvera des statistiques encore plus détaillées.

### Quelle était votre dette étudiante à la fin de vos études<sup>39</sup> ?

AUCUNE	1 À 20 000 \$	20 001 \$ ET +
27,4 %	40,8 %	31,8 %

<sup>37</sup> Soit un taux moyen de réussite de 80 %, après toutes les reprises possibles. Données tirées du site Internet de l'École du Barreau du Québec. [En ligne]. <http://www.ecoledubarreau.qc.ca/fr/evaluations/tout-savoir-sur-les-evaluations/statistiques/>

<sup>38</sup> Sondage du JBM, Question 26, p. 61 – Nous n'avons pas considéré la cohorte 2004-2008, puisque plusieurs d'entre eux participaient à l'« ancien programme ».

<sup>39</sup> Sondage du JBM, Question 28, p. 65.



## J. Les éléments relatifs à la pratique de l'avocat

Nous indiquons ici des données brutes sur les heures de travail par semaine, le concept d'heures facturables et les antécédents disciplinaires des jeunes. Plusieurs questions similaires ou complémentaires sont également disponibles en annexe.

### Combien d'heures en moyenne travaillez-vous par semaine<sup>40</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
0-15 HEURES	1,1%	2,0%	8,5%
16-30 HEURES	3,2%	4,0%	4,4%
31-40 HEURES	40,6%	33,6%	25,6%
41-50 HEURES	37,1%	37,0%	39,9%
51-60 HEURES	12,7%	18,1%	15,2%
61 HEURES ET PLUS	5,3%	5,2%	6,3%

### Le concept d'heures facturables s'applique-t-il à vous<sup>41</sup> ?

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
OUI	32,2%	40,2%	42,7%
NON	67,8%	59,8%	57,3%

### Avez-vous déjà fait l'objet d'une plainte du syndic, de sanction disciplinaire ou avez-vous d'autres antécédents disciplinaires<sup>42</sup> ?

NON	96,3%
OUI, MAIS ÇA A ÉTÉ REJETÉ	2,2%
JE SUIS TOUJOURS SOUS ENQUÊTE	0,4%
AUTRES	1,1%

<sup>40</sup> Sondage du JBM, Question 77, p. 231.

<sup>41</sup> Sondage du JBM, Question 79, p. 235.

<sup>42</sup> Sondage du JBM, Question 107, p. 353.

# LES PROBLÉMATIQUES DÉGAGÉES

## K. Une augmentation du nombre d'avocats et de l'offre juridique

On documente une augmentation importante du nombre d'avocats par habitant au Québec depuis 20 ans. Pendant cette période, le nombre d'avocat a augmenté de 98 %, alors que la population n'a augmenté que de 15 %. Le Barreau du Québec relativise cette hausse du nombre d'avocats en suggérant qu'entre 2002 et 2014, le PIB du Québec a augmenté de 43,5 % alors que le nombre d'avocats a augmenté de 26,9 %.<sup>43</sup>

En 2013-2014, la situation quant au nombre d'avocats par 100 000 habitants était la suivante<sup>44</sup> :

QUÉBEC	CANADA	ONTARIO	ALBERTA	C.-B.	ÉTATS-UNIS
326	252	339	275	233	396

Bien qu'il soit difficile de comparer le nombre d'avocats par 100 000 habitants entre divers pays et même entre diverses provinces, nous croyons important de le faire. Notons, par exemple, les notaires qui ne sont pas comptés dans le nombre d'avocats par habitant au Québec, mais qui pourraient devoir l'être pour effectuer une comparaison plus efficace avec les autres provinces, où la distinction professionnelle n'existe pas. De même, le titre de « parajuriste » est réglementé en Ontario alors qu'il ne l'est pas au Québec. Ces différences rendent une comparaison parfaite à toutes fins pratiques impossible.

L'Association du Barreau Canadien (« ABC ») qualifiait ainsi les perspectives futures du nombre d'avocats au Canada :

*« Comme il y a peu d'obstacles à l'entrée sur le marché de nouveaux avocats ou de parajuristes, il semble que l'offre soit en voie de devenir excédentaire sur le marché juridique canadien. Cette offre excessive est peut-être limitée à des domaines de spécialisation ou des régions en particulier. Malheureusement, il y a actuellement peu de données fiables sur cette tendance. (...) Par ailleurs, il n'y a guère de contrôle exercé sur le nombre de diplômés en droit. Fait intéressant, de nouvelles écoles de droit ont été créées récemment (y compris outre-mer), pour la première fois depuis 30 ans. En conséquence, l'offre pourrait encore augmenter<sup>45</sup>. »*

<sup>43</sup> Barreau-mètre, p. 37.

<sup>44</sup> Idem.

<sup>45</sup> « L'avenir des services juridiques au Canada – Tendances et enjeux », rapport de l'Association du Barreau Canadien de juin 2013, p. 16-20.

<sup>46</sup> « L'avenir des services juridiques au Canada – Tendances et enjeux », rapport de l'Association du Barreau Canadien de juin 2013, p. 25.

L'ABC a fourni également bon nombre de tendances démographiques :

*« (...) le nombre d'avocats en exercice au Canada augmente plus vite que la population ; l'effectif des avocats en exercice vieillit, et cette tendance se poursuivra jusqu'à ce que la cohorte des avocats plus âgés parte à la retraite ; l'âge médian des avocats au Canada est actuellement de 45,6 ans, et l'âge moyen du départ à la retraite est de 75 ans ; les admissions aux écoles de droit augmentent actuellement plus vite que le nombre d'avocats en exercice ; depuis 2000, le nombre d'avocats en exercice a augmenté cinq fois plus vite que la population ; les jeunes avocats sont moins nombreux à choisir d'exercer en dehors des centres urbains ; la mobilité interprovinciale et internationale est en hausse ; environ deux tiers des avocats canadiens sont en pratique privée, environ 20 % travaillent au sein d'organismes gouvernementaux, et un peu plus de 10 % sont conseillers juridiques d'entreprises<sup>46</sup>. »*

Notons qu'au Québec, l'âge moyen des avocats est passé de 47 ans en 2010 à 45 ans en 2014<sup>47</sup> – à l'inverse de la population générale qui, elle, vieillit. En plus, le nombre d'avocats de 65 ans ou plus a augmenté de 2009 à 2014 de 63,4 %<sup>48</sup>.

Au même moment, de plus en plus d'étudiants s'inscrivent à l'École du Barreau du Québec. En 10 ans, il y a eu une augmentation de 42 % des cohortes, de 2005-2006 à 2013-2014<sup>49</sup>. Les cotes d'entrées aux universités augmentent elles aussi significativement d'année en année, telle que les facultés de droit nous l'ont rapporté lors des réunions de la Table de concertation<sup>50</sup>.

## L. Des emplois moins stables

Notre étude permet également d'affirmer que dans les dix dernières années, il y a eu une diminution marquée du nombre d'étudiants qui complétaient leur stage dans des organismes publics<sup>51</sup>. Pour la même période, il y a eu une hausse non-équivalente de stagiaires et d'avocats qui pratiquent en contentieux, une tendance d'avenir. Il est permis de penser que les emplois en contentieux, par exemple, ne remplaceront pas les emplois (ou les « heures facturables ») perdus ailleurs.

## M. La réalité en région

Les données que nous avons recueillies pour le Rapport intérimaire sont essentiellement une qualification de l'offre juridique au Québec – nous avons obtenu des statistiques sur le nombre de jeunes avocats, la croissance de leur nombre, leurs domaines de pratique, leurs préférences sur les types de formations et leur expérience universitaire.

Nous avons eu des répondants de partout en région, mais les résultats ne sont pas significatifs pour chacune d'entre elles. Si l'on considère comme une grande région toutes les régions autres que Montréal et Québec, il est possible de conclure que les tendances de la situation de l'emploi chez les jeunes avocats de région est similaire à celle vécue par Montréal et Québec. Il est plutôt clair que le district de Saint-François<sup>52</sup> a une réalité près de celle de Québec et Montréal. Ce n'est pas la même chose sur la Côte-Nord.

<sup>47</sup> Barreau-mètre, p. 13.

<sup>48</sup> Barreau-mètre, p. 12.

<sup>49</sup> Barreau-mètre, p. 7.

<sup>50</sup> Et tel qu'il est permis de le constater des données qu'elles publient sur leurs sites Web, comme l'Université de Montréal, par exemple. [En ligne]. <https://admission.umontreal.ca/programmes/baccalaureat-en-droit/>

<sup>51</sup> De 20,1 % de tous les stages 2004-2008 à 14,9 % de tous les stages 2013-2015.

<sup>52</sup> En Estrie, dont la principale ville est Sherbrooke.

Il est donc difficile de tirer des conclusions précises pour chacune des régions indépendamment. Il n'est pas non plus possible d'affirmer fermement qu'une migration – par exemple – de dix avocats de Montréal vers Baie-Comeau réglerait un problème à Montréal. Une telle migration serait probablement bénéfique pour la Côte-Nord, par contre.

Lors de la réunion de la Table de concertation des jeunes avocats<sup>53</sup> qui a eu lieu le 24 septembre 2015, les représentants des jeunes avocats d'Arthabaska, de Laurentides-Lanaudière, de Mauricie et de Côte-Nord ont indiqué qu'il manquait de relève dans leurs régions. Néanmoins, il n'est pas toujours vrai d'affirmer qu'il n'y a « pas de jeunes en région ». Une bonne proportion des avocats en Abitibi sont jeunes, par exemple. De même, l'écho de la région de Saguenay-Lac-Saint-Jean est que le marché est plutôt saturé.

D'autres problématiques anecdotiques ont été soulevées lors de cette rencontre. Il semble que certaines régions sont « tissées serrées » et qu'il est plus difficile pour un jeune d'ailleurs d'y faire sa place. De plus, les conditions salariales ne seraient pas toujours des plus intéressantes. Il nous a évidemment été impossible de confirmer indépendamment ces dires, mais nous croyons utile de le mentionner afin de nuancer nos commentaires quant à la situation en région.

## N. Une diminution de la demande juridique classique

Un problème qui doit être étudié est celui de l'inadéquation entre la demande juridique et l'offre de services par l'avocat dans son rôle traditionnel. Les statistiques nous incitent à croire qu'il y a une diminution de la demande. Néanmoins, le citoyen réclame un plus grand et un meilleur accès à la justice. Cela nous permet de croire qu'il ne s'agit pas nécessairement d'une diminution de la demande, mais d'un changement dans le besoin de la clientèle. Si l'avocat n'innove pas en modulant son service pour répondre aux besoins du marché, le décrochage judiciaire continuera et le rôle de l'avocat tel que nous le connaissons aujourd'hui deviendra de plus en plus désuet. Voici quelques exemples concrets de la diminution de la demande juridique classique :

**i) Diminution des dossiers ouverts :** Tel que nous l'avons écrit précédemment, il y a une rapide et vertigineuse diminution du nombre de dossiers ouverts dans les divers tribunaux. De 2002 à 2011, ces diminutions ont été de 56,7 % pour la Chambre civile de la Cour du Québec, de 31,5 % pour la Division des petites créances de la Cour du Québec, de 20,6 % pour la Chambre civile de la Cour supérieure, de 18,0 % pour la Chambre de la famille de la Cour supérieure, de 23,6 % pour la Chambre du divorce de la Cour supérieure et de 8,6 % pour le Tribunal administratif du Québec<sup>54</sup>. Lors des réunions de la Table de concertation, il a été suggéré que ce « décrochage judiciaire » est la conséquence d'un système de justice trop lourd et inaccessible. Les taux horaires, les structures de facturation, les modèles d'affaires et les délais sont tous des facteurs aggravants qui incitent les citoyens à décrocher du système. Nous nous rangeons à cette hypothèse.

**ii) Mouvement vers les contentieux :** Notre étude démontre un transfert de certains emplois en cabinets vers les contentieux. Cela ne signifie toutefois pas que de nouveaux emplois sont créés. Au contraire, la hausse des opportunités en contentieux démontrée par notre étude se fait probablement au détriment des heures facturables en cabinets externes. Au final, les contentieux permettent aux entreprises de contrôler ou de réduire leurs coûts juridiques, ce qui est souhaitable. Nous formulons cependant l'hypothèse que ce mouvement vers les contentieux entraîne une diminution des « heures facturables » en cabinet et donc une diminution de la demande juridique et, ultimement, une diminution des opportunités pour les avocats (jeunes ou non).

<sup>53</sup> Cette « table de concertation », sous la présidence du bâtonnier du Québec, est distincte de la « Table de concertation » qui a mené à une section ultérieure de ce rapport.

<sup>54</sup> Barreau-mètre, p. 43.

**iii) Popularisation des mandats à portée limitée et des modèles do-it-yourself :** On ne peut ignorer la tendance qu'ont adoptée les clients à vouloir réduire au maximum le nombre d'heures d'interaction avec l'avocat. De plus en plus, le citoyen démontre une volonté de compartimenter le rôle de l'avocat afin de le modérer à son besoin. Ainsi, font leur arrivée les mandats à portée limitée et les modèles do-it-yourself. Les premiers sont des mandats pour lesquels l'avocat ne traite qu'une partie du dossier.<sup>55</sup> Les deuxièmes sont des sites Web qui permettent au justiciable d'avoir accès à des modèles de contrats ou de procédures et à les remplir lui-même. Ils sont populaires aux États-Unis<sup>56</sup> et quelques entreprises l'offrent au Québec. Il est possible de dégager deux hypothèses face à l'impact de ces nouvelles pratiques sur l'offre et la demande juridique, soit (1) qu'elles ne changeront pas significativement la demande juridique pour les avocats OU (2) qu'elles mèneront à une diminution de la demande juridique pour les avocats. À moins d'y voir l'opportunité limitée donnant ouverture à de nouvelles situations litigieuses, ces pratiques n'annoncent donc pas une hausse de la demande juridique pour les avocats.

**iv) Pression accrue sur les coûts :** De façon anecdotique, l'impression du citoyen est que les avocats sont trop « chers » ou autrement dit, le coût des services juridiques semble avoir dépassé le prix d'équilibre, soit le prix que le client est mentalement prêt à déboursier pour un bien ou un service offert. Le Barreau-mètre nous confirme que la plus grande « nouvelle attente » des clients en 2013-2014 est une diminution des coûts et des délais<sup>57</sup>. À moins d'un changement fondamental dans la façon d'offrir les services juridiques, cette pression baissière ne mènera pas à une hausse de la demande juridique ou des revenus des avocats.

**v) Avocats à très bas coûts et sous-traitance sur le marché international :** Bien que l'ampleur du phénomène soit difficile à quantifier, les avocats à très bas coûts incluant les mandats sous-traités à l'international (surtout en Inde) sont une réalité qui gagne en popularité. Ces avocats qui font une partie de la vérification diligente ou du *discovery* pourraient mener à une diminution de la demande juridique ici. Bien que certaines entreprises québécoises aient déjà accès au modèle de sous-traitance pour des mandats juridiques, nous croyons que cette pression aura un effet limité au Québec, vu la taille du marché.

**vi) Impacts du nouveau code de procédure civile (« nCpc ») :** Le nCpc est entré en vigueur le premier janvier 2016. Puisque la sortie du présent rapport est presque simultanée à l'entrée en vigueur du nCpc, nous n'avons bien sûr pas pu faire d'études quant à son impact sur la demande juridique. Nous pouvons cependant analyser certains éléments du nCpc et en prévoir raisonnablement certaines conséquences.

Depuis janvier 2015, le passage du seuil maximal de la division des petites créances de la Cour du Québec de 7 000 \$ à 15 000 \$ n'encourage pas une augmentation de la demande juridique classique. Les quelques avocats qui offrent maintenant des services d'accompagnement à travers le processus aux petites créances sont ceux qui font preuve d'innovation et qui réussiront à tirer leur épingle du jeu. Cela dit, nous ne pouvons raisonnablement pas prévoir en conséquence de cette mesure une hausse de la demande juridique pour l'avocat dans son rôle actuel.

Le nCpc permettra en outre la « présentation de demandes ou de contestations orales au lieu de procédures écrites plus coûteuses pour des dossiers ne nécessitant pas de complexité particulière », la « diminution du nombre d'interrogatoires » et « [les] actes de procédure et [les] moyens de preuve seront proportionnés à la nature et à la complexité de l'affaire en cause, pour prévenir les abus »<sup>58</sup>. C'est certainement un objectif louable, mais personne ne sait pour l'instant si cette mesure permettra effectivement un meilleur accès à la justice. Si c'était le cas, une des conséquences pourrait être une augmentation du volume de dossiers – cependant, le ratio d'heures facturées par dossier serait appelé à diminuer.

<sup>55</sup> Tel que défini par le Barreau de Montréal dans le Guide du Barreau de Montréal sur les mandats à portée limitée. [En ligne]. [http://www.barreaudemontreal.qc.ca/sites/default/files/categories/GuideMandatPorteeLimitee\\_fr.pdf](http://www.barreaudemontreal.qc.ca/sites/default/files/categories/GuideMandatPorteeLimitee_fr.pdf) (par exemple, l'aide à la rédaction de documents juridiques ou de procédures destinées à servir devant les tribunaux, la comparution limitée à une requête précise et la préparation d'un avis juridique).

<sup>56</sup> Par exemple, par l'entremise de Legal Zoom. [En ligne]. <https://www.legalzoom.com/>

<sup>57</sup> Barreau-mètre, p. 24.

<sup>58</sup> Communiqué de presse du Ministère de la Justice du Québec, le 20 février 2014. [En ligne]. <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiquillage=ajd&type=1&idMenuitem=1&idArticle=2202206004>

**vii) La médiation et les modes alternatifs de résolution des conflits :** Le Ministère de la Justice du Québec<sup>59</sup> tente de positionner la province en tant que modèle de médiation et de modes alternatifs de résolution de conflits. En partie, ceux-ci sont reconnus dans la définition du terme « justice participative ».

Il n'est pas l'objet de ce rapport de porter un regard critique sur l'opportunité ou non d'un plus grand recours à la justice participative. Nous prenons acte qu'il est de l'opinion des leaders du monde juridique québécois qu'une plus large place doit être faite à la justice participative.

L'une des questions de ce rapport est plutôt de savoir si le plus grand recours à la justice participative fera augmenter la demande populaire pour les avocats (médiateurs ou non). Il est difficile de répondre à cette question. Les plus optimistes diront que plus les citoyens seront confortés par un processus humaniste comme la médiation et feront davantage confiance au système judiciaire, plus la demande juridique en sera affectée à la hausse. Au contraire, d'autres suggèrent que cette nouvelle culture aura de moins en moins recours au système judiciaire et donc que les heures facturables s'en ressentiront à la négative, une médiation nécessitant moins de temps qu'un litige<sup>60</sup>.

**viii) L'avenir du droit :** Outre les éléments mentionnés précédemment, certains des futurologues du droit les plus respectés n'envisagent pas une hausse de la demande juridique en termes de revenus globaux pour les avocats, principalement dus à une efficacité améliorée par les percées technologiques à venir. Le professeur Richard Susskind, l'un de ces futurologues les plus connus, cité dans le rapport de l'ABC<sup>61</sup>, énumère les aspects technologiques suivants : les règlements de différends en ligne à la eBay où 60 millions de cas sont réglés par année, la création de marchés en ligne permettant les comparaisons d'offres, l'apparition de cabinets virtuels et l'évolution rapide des systèmes d'intelligence artificiels remplaçant l'analyse humaine d'une large quantité de données juridiques.

Le professeur Susskind propose d'ailleurs une solution, où :

*« [il] suggère de prévoir dans la formation des avocats les nouveaux domaines de compétence et de service suivants : gestion des risques juridiques, gestion de projets juridiques, analyse des processus juridiques et génie des connaissances juridiques. Une formation de base en leadership serait aussi un élément important. Les conseillers juridiques d'entreprises, en particulier, auraient intérêt à recevoir des cours en gestion d'entreprise ainsi que dans des domaines fonctionnels comme les finances ou les ressources humaines. Il faudra sans doute aussi accorder davantage d'attention à la connaissance des systèmes de justice et de réglementation internationaux<sup>62</sup>. »*

<sup>59</sup> « Ainsi, dans le but de réduire les délais de justice, [le nouveau code de procédure civile] met l'accent sur les modes amiables de règlement des conflits, comme la médiation, l'arbitrage ou la conciliation, des modes plus conviviaux, accessibles et rapides. » Communiqué de presse du Ministère de la Justice du Québec, le 20 février 2014. [En ligne]. <http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiquillage=ajd&type=1&idMenuItem=1&idArticle=2202206004>

<sup>60</sup> Loin de nous l'idée du corporatisme. Nous pensons qu'il s'agit là d'une froide analyse.

<sup>61</sup> « L'avenir des services juridiques au Canada – Tendances et enjeux », rapport de l'Association du Barreau Canadien de juin 2013, p. 27.

<sup>62</sup> « L'avenir des services juridiques au Canada – Tendances et enjeux », rapport de l'Association du Barreau Canadien de juin 2013, p. 34.

# LE CHEMIN VERS LES SOLUTIONS

## O. La Table de concertation

À la suite de la publication du Rapport intérimaire, il nous est apparu essentiel de consulter les intervenants du monde juridique québécois quant aux recommandations que nous allions proposer dans ce rapport final.

Il importe de mentionner que les doyens d'universités et le Barreau du Québec, ainsi que les associations de jeunes avocats de Québec et de Montréal ont rapidement répondu à l'appel et il apparaissait clair qu'ils voulaient être impliqués en toute bonne foi dans le processus. Leur présence fût, à tout moment, constructive et collaborative.

Ainsi, les 9 et 17 novembre 2015, nous avons tenu à Montréal deux réunions de la Table de concertation avec des représentants du Barreau du Québec, des facultés de droit des universités Laval, McGill, Montréal, Ottawa, Sherbrooke et UQAM. Sans ordre précis, nous vous présentons dans cette section les éléments les plus pertinents qui ont fait l'objet de discussions lors de ces réunions et qui aideront le lecteur à connaître le processus intellectuel derrière la rédaction du présent rapport et le choix des recommandations finales.

**i) Notre prémisse :** Un participant à la Table de concertation a suggéré que l'un de nos constats intérimaires de base, à savoir qu'il y avait trop d'avocats au Québec, pouvait être erroné. Ce participant, dont l'intervention était précise et mesurée, suggère plutôt que le problème n'est pas que nous soyons trop d'avocats, mais qu'il y ait une inadéquation systémique entre l'offre et la demande juridique. Nous nous rangeons facilement derrière cette observation. Le système tel que nous le connaissons est lourd et inaccessible, cette conclusion faisant l'objet de maints rapports. Notre constat à savoir que nous sommes trop d'avocats<sup>63</sup> n'est pas incompatible à la conclusion corollaire d'un système inefficace. Nous croyons *aussi* que le système est inefficace, et qu'il devrait être changé. Ceci écrit, dans le système *actuel*, nous sommes trop d'avocats. Ce triste constat serait probablement différent si les avocats évoluaient dans un système rapide, efficace et peu coûteux. Ce commentaire a donc été retenu et intégré au présent rapport.

**ii) Les salaires des avocats stagnent et les salaires des stagiaires diminuent :** Le Barreau du Québec a reconnu de ses propres statistiques que les salaires des avocats stagnent depuis plusieurs années et que les salaires des stagiaires sont à la baisse.

**iii) La nature cyclique du problème :** À tout moment durant nos rencontres, les participants nous

<sup>63</sup> Que nous définissons plus précisément dans la recommandation portant sur le contingentement raisonné, au début et à la fin de ce rapport.

rappelaient la possibilité que la problématique soit de nature cyclique, par exemple liée aux cycles économiques ou à des changements d'humeur de la clientèle. Plusieurs participants ont relaté qu'au fil des ans, les discussions sur les difficultés vécues par les avocats revenaient systématiquement. Nous comprenons qu'une dynamique cyclique soit une possibilité. Néanmoins, outre notre revue de la littérature quant à l'avenir de la demande juridique classique<sup>64</sup> qui nous porte à croire que la profession est plutôt appelée à changer en profondeur, nous sommes d'avis que ce n'est pas parce qu'une situation problématique existe ponctuellement depuis des décennies qu'il faut la laisser perdurer ou empirer. Nous croyons fermement que des actions peuvent être posées afin d'améliorer la situation.

**iv) Les pressions à la hausse du nombre d'étudiants à l'Université :** Dans le cadre de la première réunion de la Table de concertation, un représentant de l'une des universités a confirmé qu'il y avait une certaine pression facultaire et même universitaire à accepter davantage d'étudiants. Un autre participant a plutôt souligné que pour son université, l'étudiant représentait un coût net plutôt qu'un profit net. Les participants s'entendaient toutefois pour dire que dans un monde idéal, les classes seraient composées d'un nombre réduit d'étudiants, permettant d'offrir une meilleure qualité d'éducation juridique. Ils ont également affirmé qu'ils n'avaient pas vécu de hausse significative du nombre d'acceptation dans les 15 dernières années. Il semble qu'il y ait plutôt un meilleur taux de passage des étudiants qui sont acceptés. Dans toutes les facultés, on note une hausse relativement constante et annuelle de la Cote R de CÉGEP nécessaire à l'admission. Une sélection s'opère donc déjà à l'acceptation au baccalauréat, certaines universités n'acceptant, par exemple, qu'un candidat sur dix.

**v) Les enjeux ethnoculturels :** Les participants nous ont suggéré d'ajouter la dimension ethnoculturelle à notre étude. Nous l'avons fait<sup>65</sup>.

**vi) La transparence :** Le Barreau du Québec et l'École du Barreau du Québec tiennent des statistiques rigoureuses sur les salaires des stagiaires ainsi que sur la question des stages non rémunérés. Ils ont accepté de nous les fournir pour les besoins de notre étude<sup>66</sup> – il appert que les statistiques réelles, pour les stages non rémunérés, sont plus alarmantes que celles de notre étude. Nous avons demandé aux participants s'il ne serait pas opportun de publier ces chiffres et de les rendre plus accessibles. Nous nous sommes butés à une résistance surprenante, certains participants arguant que ces chiffres pourraient être interprétés à tout vent et qu'une mise en contexte était nécessaire. Nous sommes d'avis contraire et avons choisi de l'exprimer clairement dans l'une des recommandations du présent rapport.

**vii) Les statistiques d'Emploi-Québec<sup>67</sup> :** Il nous a été suggéré que les statistiques sur la profession d'avocat publiées par Emploi-Québec n'étaient pas puisées aux bons endroits et n'étaient pas à jour. C'est en partie vrai et, comme cette ressource est souvent celle fournie aux adolescents en orientation de carrière, nous travaillons à rectifier la situation avec l'organisme.

**viii) Le changement du profil de l'étudiant type :** Les participants nous ont tous fait mention d'une tendance importante dans les facultés quant au profil type du candidat. Avec les années, ces candidats sont plus vieux à leur entrée à l'université, ils ont un passé plus varié et en sont plus souvent à leur second diplôme. Les universités tentent du mieux qu'elles le peuvent de s'adapter à ce changement et elles sont plus enclines à suivre les étudiants dans leurs parcours parfois atypiques.

<sup>64</sup> Voir à cet effet la section N p.20. *Diminution de la demande juridique classique* du présent rapport.

<sup>65</sup> Voir à cet effet la section K p.15. *La question ethnoculturelle* du présent rapport.

<sup>66</sup> Il y aurait eu 7,7 % de stages non rémunérés en 2014, selon les statistiques de l'École du Barreau du Québec.

<sup>67</sup> Information sur le marché du travail selon Emploi-Québec. [En ligne]. [http://mtg.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122\\_sommprofs\\_01.asp?PT4=53&lang=FRAN&Porte=1&cregncomp2=QC&cregncomp1=QC&pro=4112&PT2=21&cregn=QC&PT1=45&PT3=10&pgpr1=mtg122\\_descrpession\\_01%2Easp](http://mtg.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_sommprofs_01.asp?PT4=53&lang=FRAN&Porte=1&cregncomp2=QC&cregncomp1=QC&pro=4112&PT2=21&cregn=QC&PT1=45&PT3=10&pgpr1=mtg122_descrpession_01%2Easp)



**ix) La situation des stages non rémunérés :** Un consensus n'a pas été dégagé au sein de la Table de concertation afin de décrire activement la situation du « stage non rémunéré ». Certains ont souligné qu'à leur époque, il arrivait que des stagiaires doivent même payer pour effectuer un stage. Il a également été souligné qu'en région, les étudiants de l'École du Barreau du Québec étaient parfois tout simplement « heureux » de décrocher un stage, sans qu'il faille les rémunérer. Dans l'ensemble néanmoins, une majorité de participants voyaient d'un mauvais œil le stage non rémunéré. L'École du Barreau du Québec confirme d'ailleurs qu'il y a eu 7,7 % de stages non-rémunérés en 2014.

**x) La communication entre les universités, le Barreau et l'École du Barreau du Québec :** Il a été confirmé qu'un certain mécanisme de communication entre le Barreau et les universités existait. Dans les faits par contre, il n'est pas clair que ce moyen de communication soit utilisé. À l'heure où les cursus universitaires sont réformés, il ne semble pas y avoir de rencontres systématiques entre des représentants de l'École du Barreau du Québec et les responsables du renouvellement des programmes dans les universités.

**xi) Les nouveaux cursus universitaires et la médiation :** Tous les participants nous ont dit que la médiation et la justice participative étaient effectivement les voies de l'avenir, et qu'elles auraient une place importante dans les programmes universitaires.

**xii) « Laissons le marché opérer » :** Sporadiquement au cours des rencontres, certains participants suggéraient de « laisser le marché opérer », indiquant par là qu'un contingentement ou d'autres solutions plus « interventionnistes » ne seraient pas souhaitables. Ces participants étaient en outre d'avis que ce n'est pas le rôle des universités de réguler le marché, un constat auquel nous en arrivons également. Comme le lecteur le lira dans les recommandations<sup>68</sup>, nous soutenons une conclusion différente quant à l'École du Barreau du Québec et quant au Barreau du Québec qui, lui, a une mission de protection du public.

**xiii) L'importance de l'innovation :** Les participants étaient unanimes à dire qu'il fallait innover dans notre profession. Nous ne pouvons exprimer plus clairement notre accord. Nous croyons qu'il est du devoir des universités et de l'École du Barreau du Québec d'inciter les étudiants à innover et à développer un esprit créatif.

## P. Ce qui se fait ailleurs

Dans l'élaboration des recommandations que le lecteur trouvera à la section E de ce rapport, il apparaissait essentiel d'analyser les problèmes similaires qui auraient été découverts dans d'autres juridictions et, le cas échéant, de nous inspirer des solutions similaires qui y auraient été apportées.

### i) L'Ontario

Après étude de l'ensemble des provinces du Canada, une province était davantage pertinente : l'Ontario. C'est la seule province dont le ratio d'avocats par habitant est plus élevé que le Québec, la seule qui ait clairement eu à faire face à des problèmes similaires à ceux qui s'annoncent au Québec et, finalement, la seule qui ait décidé d'y apporter un correctif.

En effet, l'Ontario a dû répondre à l'« *articling crisis* », un manque criant de stages qui s'est déclaré au début des années 2010. En 2012, environ 400 étudiants n'avaient pas réussi à se trouver un stage<sup>69</sup>, une situation inédite.

Le Barreau du Haut-Canada a décidé d'agir en créant le Programme de pratique du droit<sup>70</sup> (le « PPD »). Il s'agit d'un

<sup>68</sup> Voir à cet effet la section : *Recommandations détaillées* à la page 30 du présent rapport.

<sup>69</sup> Top Lawyers Fear Their Profession is Broken. [En ligne]. <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/industry-news/the-law-page/top-lawyers-fear-their-profession-is-broken/article5580546/>

cours théorique de quatre mois suivi d'un « placement professionnel » de quatre mois qui, à eux deux, remplacent le stage. Le Barreau du Haut-Canada mentionne que le « placement professionnel » peut être rémunéré ou non.

Kirk Makin en fait mention dans son article publié dans le *Globe and Mail*, le 23 novembre 2012 :

*« The public has been given a rare window into a profession in turmoil, as leaders of the Ontario bar debate the future of articling, the treatment of female lawyers and whether young lawyers are unprepared to practise law.*

*At the end of 10 hours of emotional debate in the Law Society of Upper Canada's governing council Thursday, it was clear that some of the country's top legal minds believe their profession is, in effect, broken.*

*In another vote Thursday, the council responded to a critical shortage of articling positions by creating an alternative path to the profession. It calls for four months of extra classroom education as well as an unpaid, co-op work placement.*

*“The law schools are now sending us flood upon flood of students,” said lawyer Bradley Wright. “Because no one fails any more, being accepted into first-year law school guarantees you a call to the bar. ... Just show up at the door and you will be accepted into our profession.”*

*Articling positions have been an indispensable prerequisite for those entering the profession. About 400 law students were unable to secure an articling position last year<sup>71</sup>. »*

Officiellement, les étudiants ont le choix entre le PPD ou le stage. Il apparaît plutôt évident que les étudiants qui trouvent un stage choisissent cette voie, alors que ceux qui n'en trouvent pas choisissent le PPD.

Une opinion récente de Warren Bongard, PDG et co-fondateur de ZSA Recrutement juridique à Toronto, n'était pas tendre à l'égard du PPD :

*« The best the LPP program, as currently constituted, could realistically hope to achieve is to defer the problem further downstream. Once candidates emerge from the licensing process – whether having articulated or having completed the LPP – they will still require jobs. The lack of articling positions is a symptom of a larger problem, which is that the number of law graduates continues to outpace the market demand. Creating an alternate path to licensing may temporarily reduce the pressure, but without jobs available, the real problem remains virtually unchanged further down the line<sup>72</sup>» (nos soulignés).*

## ii) Les États-Unis

Les États-Unis sont frappés de plein fouet par une augmentation du nombre d'avocats et d'une diminution de la demande juridique.

Ce modèle illustre que l'information est réellement l'enjeu crucial. Plus le problème est connu, plus les gens en deviennent conscients et plus ils prennent des décisions en conséquence comme, par exemple, de ne pas étudier en droit ou d'explorer d'autres choix de carrière. Cette découverte fait d'ailleurs l'objet de notre première recommandation, plus loin dans le rapport.

En 2010, certains indicateurs américains étaient au rouge :

*« The law school Class of 2010 faced a bleak employment market. Nine months after graduation, only 87.6% of the class reported a job of any type. More than a tenth of the employed graduates were working part-time, and more than a fifth held*

<sup>70</sup> Law Practice Program. [En ligne]. <http://www.lsuc.on.ca/licensingprocess.aspx?id=2147497057&langtype=1036>

<sup>71</sup> Top Lawyers Fear Their Profession is Broken. [En ligne]. <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/industry-news/the-law-page/top-lawyers-fear-their-profession-is-broken/article5580546/>

<sup>72</sup> Articling Crisis Continues, despite Pilot Program. [En ligne]. <http://www.zsa.ca/blog/2015/05/articling-crisis-continues-despite-pilot-program/#.Vjdrb03lV>

<sup>73</sup> « What Happened to the Class of 2010? Empirical Evidence of Structural Change in the Legal Profession », Deborah Jones Merritt, Public Law and Legal Theory Working Paper Series No. 920, The Ohio State University Moritz College of Law, April 8, 2015, page 1.

*jobs that did not require a law license. As the National Association for Law Placement (NALP) declared when releasing these figures, the job market for 2010 graduates was riven by “many underlying structural weaknesses” and represented “the interruption of employment patterns for new law school graduates that [had] been undisturbed for decades”<sup>73</sup>.* »

Déjà en 2013, le problème américain de l'emploi dans le monde juridique était bien connu. L'année précédente, seulement 56 % des finissants avaient trouvé un emploi à temps plein en droit :

*« The barren job market for law school grads has become a familiar reality by now. But here's something that tends to get lost in the story: The problem isn't just about no-name law schools churning out JD's nobody wants to hire. Even graduates at some of the country's top programs are struggling.*

*At this point, it seems, there are only a small handful of schools that could reasonably be called safe bets.*

*The American Bar Association recently released its annual collection of jobs placement data from all 202 accredited law schools, and the big picture was, as expected, dreadful. Nine months after graduation, just 56 percent of the class of 2012 had found stable jobs in law - meaning full-time, long-term employment in a position requiring bar passage, or a judicial clerkship, i.e. the sorts of jobs people go to law school for in the first place. The figure had improved just 1 percent compared to the class of 2011<sup>74</sup>.* »

En janvier 2014, l'American Bar Association (« ABA ») a reçu un rapport intitulé « Report and Recommendations – Task Force on the Future of Legal Education<sup>75</sup> ». À la première page de ce rapport, le constat suivant est présenté :

*« At present, the system faces considerable pressure because of the price many students pay for their education, the large amount of student debt, consecutive years of sharply falling applications, and dramatic changes, possibly structural, in the market for jobs available to law graduates. These factors have resulted in great financial stress on law schools, damage to career and economic prospects of many recent graduates, and diminished public confidence in the system of legal education. The predicament of so many students and so many recent graduates who may never procure the employment they anticipated when they enrolled in their law schools is a compelling reality that should be heeded by all who are involved in our system of legal education. »*

Plus tard cette même année, les mauvaises nouvelles s'accumulaient :

*« Ten months after graduation, only 60 percent of the law school class of 2014 had found full-time long-term jobs that required them to pass the bar exam. Even that improvement over the class of 2013 (a 57 percent employment rate) came with three asterisks: Last year, the American Bar Association changed the job-reporting rules to give law schools an extra month for the class of 2014 to find jobs; graduates employed in law-school-funded positions count in the employment rate; and the number of jobs that require bar passage fell from 2013 to 2014<sup>76</sup>. »*

Ces nouvelles coïncidaient avec une diminution drastique des inscriptions dans les facultés de droit américaines. En 2004, plus de 100 000 étudiants s'y inscrivirent. En 2015, il est estimé que moins de 55 000 étudiants en feront de même, une baisse de 45 % en 10 ans<sup>77</sup>. Certains se demandent s'il n'est pas temps de fermer certaines de ces facultés de droit. Contrairement au Québec, beaucoup de ces établissements fonctionnent selon un modèle privé.

Sans trouver d'études pour chaque état américain, nos recherches nous permettent raisonnablement de croire qu'il y a un manque d'avocats dans les régions rurales. Le mouvement des avocats vers les centres

<sup>74</sup> « The Jobs Crisis at Our Best Law Schools is Much, Much Worse Than You Think », Jordan Weismann, The Atlantic, le 9 avril 2013.

<sup>75</sup> Report and Recommendations – Task Force on the Future of Legal Education. [En ligne]. [http://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/professional\\_responsibility/report\\_and\\_recommendations\\_of\\_aba\\_task\\_force.authcheckdam.pdf](http://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/professional_responsibility/report_and_recommendations_of_aba_task_force.authcheckdam.pdf)

<sup>76</sup> « Too Many Law Students, Too Few Legal Jobs », Steven J. Harper dans le New York Times, le 25 août 2015, p. A19.

<sup>77</sup> « Is It Time to Start Shutting Down Law Schools », Natalie Kitroeff dans Bloomberg Business, le 1er juillet 2015.

<sup>78</sup> « How Alabama's Budget Crisis Affects the State Courts », Wolfe Jones, le 17 août 2015.

<sup>79</sup> « In rural America, there are job opportunities and a need for lawyers », Lorelei Laird, ABA Journal, le 1er octobre 2014.

<sup>80</sup> « Project Rural Practice : Saving an Endangered Species by Recruiting the Sweet Sixteen », Patrick G. Goetzinger, The American Bar Association – Bar Leader, Vol. 37, No. 6, juillet-août 2013.

<sup>81</sup> « State Bar Youth Launch Matching Service for Lawyers », Kathryn Hayes Tucker, Daily Report, le 21 avril 2015.

urbains est donc une réalité américaine. Cela est vrai à tout le moins pour les états de l'Alabama<sup>78</sup>, de l'Arkansas<sup>79</sup>, du Dakota du Nord, du Dakota du Sud<sup>80</sup>, de la Géorgie<sup>81</sup> et du Montana.

Ainsi donc, l'information disponible sur le marché de l'emploi des avocats semble être la grande raison pour expliquer la diminution des inscriptions en droit. D'autres pistes de solution plutôt créatives ont été étudiées aux États-Unis. Ainsi, notons qu'une université en Arizona a décidé d'engager ses meilleurs étudiants pour former son propre cabinet à but non lucratif. Nous doutons que ces solutions soient durables ou même praticables au Québec.

### iii) La France

Les liens entre le Québec et la France pour les fins de ce rapport sont évidents : de là en Europe viennent le fait francophone et – surtout ! – l'influence majeure de notre droit civil.

Il se trouve que la France fait face en ce moment à une problématique similaire à celle que nous décrivons dans le présent rapport. En novembre 2013, le bâtonnier de Paris de l'époque<sup>82</sup> expliquait la situation dans le *Figaro Étudiant* :

*« Les jeunes avocats fraîchement diplômés étaient 1 050 à s'inscrire au Barreau de Paris en 2002, 1 532 en 2012, soit près de 50 % d'augmentation en 10 ans. Dans les facultés de droit, la majorité des étudiants se destinent à l'avocature, pensant pour beaucoup s'assurer ainsi un avenir confortable. La réalité se révèle différente. Tous ne trouvent pas les collaborations ou clients attendus, et les rémunérations peinent à suivre. Les jeunes avocats se sentent parfois floués : " Certains viennent nous trouver et nous reprochent de les avoir laissé accéder à une profession où ils ne trouvent pas les débouchés espérés ", explique Christiane Féral-Schuhl, bâtonnier de Paris. À la tête du Barreau parisien depuis janvier 2012, elle avait déjà affirmé l'année dernière la nécessité d'agir pour limiter le nombre d'avocats [les soulignés de l'auteure]. Une grande première dans un milieu où est d'habitude mis en avant le caractère libéral de la profession, interdisant toute régulation<sup>83</sup>. »*

Aujourd'hui, moins de jeunes qu'avant trouvent des emplois ou des placements (le terme « collaboration » est utilisé en France). Les avocats en ont fait un débat et s'en sont remis à Me Kami Haeri, qui a été mandaté par le Barreau de Paris chargé de rédiger un rapport sur la question, dont l'Express résumait le mandat dans un article paru en décembre 2013 :

*« Objectif, trouver des solutions dans une profession où le revenu moyen des jeunes avocats stagne depuis quatre ans autour de 2000 euros<sup>84</sup>. " Il y a trop d'avocats qui entrent la profession. On ne pourra pas leur offrir un bon épanouissement dans les prochaines années. Ils expriment depuis peu une vraie frustration. Cette situation entraîne un grand nombre de départs dans les premières années d'exercice ", regrette Kami Haeri. Des solutions diverses sont pourtant envisagées. Allongement des études, concours d'entrée dans les écoles d'avocat plus sélectifs ou encore instauration d'un numerus clausus<sup>85</sup>, à l'instar des études de médecine<sup>86</sup>. »*

Dans son rapport, Me Haeri relève les principaux problèmes affligeant la profession, dont certains pourraient ressembler aux nôtres : « Une augmentation importante et continue du nombre d'inscrits à l'examen [d'admission] (...), une augmentation des disparités de richesse dans la profession [et] une stagnation voire un recul des revenus des avocats en première année d'exercice<sup>87</sup>. »

La principale conclusion du rapport de Me Haeri est la création d'un examen national. Il faut savoir qu'un

<sup>82</sup> ...qui est une femme, Christiane Féral-Schul, mais dont on ne féminise pas le titre à Paris.

<sup>83</sup> Avocats : vers un examen plus sélectif par Julie-Anne De Queiroz, Le Figaro Étudiant, le 19 novembre 2013.

<sup>84</sup> Même si le texte ne l'indique pas, on peut comprendre qu'il s'agit de 2 000 euros sur une base mensuelle, la division salariale la plus utilisée en France.

<sup>85</sup> Du latin « nombre fermé ». C'est l'expression utilisée en France et ailleurs pour limiter l'accès à une profession – nous utilisons plus fréquemment « contingentement », sans que les deux expressions ne soient parfaitement équivalentes.

<sup>86</sup> Trop d'avocats en France ? La profession réfléchit à des solutions par Johan Garcia, L'Express, le 6 décembre 2013.

<sup>87</sup> Rapport sur la réforme de l'accès initial à la profession d'avocat par Kami Haeri, membre du conseil de l'Ordre, novembre 2013, p. 4.

tel examen national a déjà cours ici, sous l'égide de l'École du Barreau du Québec. L'absence d'une telle épreuve uniforme en France a pour conséquence que les universités sont essentiellement les gardiennes de l'accès à la profession. Or, il s'ensuit que les conclusions du rapport de Me Haeri visent toutes à en restreindre l'accès, ou à le rendre plus difficile. Il suggère, en sus de la création d'un examen national qui donnerait aux barreaux le contrôle de l'accès à la profession, une variété de mesures restrictives telles un nombre maximal de tentatives de passage à l'examen et une hausse de la note de passage<sup>88</sup>. Le rapport n'appelle pas à un *numerus clausus* formel.

Notons au final qu'il n'y a qu'environ 95 avocats par 100 000 habitants en France. Il est à peu près impossible de comparer ce chiffre avec celui du Québec (presque 3,5 fois supérieur) pour la simple et bonne raison que les actes ou tâches réservées à un avocat français sont moins nombreuses que celles dévolues à l'avocat québécois ou canadien.

---

<sup>88</sup> Voir note précédente.

# I LES RECOMMANDATIONS DÉTAILLÉES

Les principales conclusions auxquelles nous en sommes venus dans ce rapport, à savoir une hausse incontrôlée du nombre d'avocats par 100 000 habitants, la stagnation ou la baisse de la demande juridique pour des avocats dans leur rôle traditionnel et le manque de diffusion de l'information à ce sujet nous amènent à faire des recommandations.

Nous ne faisons pas de recommandations sur la situation de la femme ou des membres appartenant à une communauté ethnoculturelle. Ce n'est pas parce que leur situation est satisfaisante, bien au contraire : les membres issus de la diversité ethnoculturelle sont moins bien payés que les membres issus de groupes majoritaires. Cette situation demeure inacceptable et elle n'est malheureusement pas propre au domaine juridique. Nous devons continuer à changer nos mœurs afin d'en arriver à une équité salariale basée sur la compétence, peu importe le groupe auquel nous nous identifions.

Quant aux femmes, bien que leurs conditions se soient améliorées, elles semblent stagner. Il existe toujours un écart salarial avec les hommes. Nous ne faisons pas de recommandations propres à cette problématique dans le cadre du présent rapport puisque d'autres s'y sont consacrés en étudiant spécifiquement la question de la femme dans la profession. Nous sommes d'avis qu'avec les 70 % d'étudiantes en droit, les acteurs du milieu juridique n'auront plus le choix de se pencher sur la question. Ceux qui confirmeront les changements de mentalités à l'égard de la place des femmes dans la profession seront ceux qui auront un avantage concurrentiel dans quelques années.

**RECOMMANDATION 1 – INFORMATION ET TRANSPARENCE : L'information sur la situation de l'emploi chez les jeunes doit être continue, fiable, détaillée et offerte sur le plus grand nombre de plateformes possibles. Cette information permet aux étudiants actuels ou potentiels de faire un choix éclairé quant à leur cursus universitaire.**

Nous l'avons vu aux États-Unis : *information is key*. Plus les futurs étudiants potentiels ont été informés de la situation de l'emploi, moins ils se sont inscrits en droit. Nous croyons que l'information peut être encore plus importante à diffuser ici, parce que les étudiants aux États-Unis avaient aussi à considérer l'éventualité d'une dette moyenne de 250 000 \$, alors qu'elle est dix fois moindre pour les étudiants du Québec. Plus précisément, le Barreau du Québec doit diffuser les temps moyens d'obtention d'un stage, le salaire moyen d'un stage, le nombre de stages non rémunérés et ses perspectives sur la demande juridique et sur l'employabilité de ses étudiants. Le plus de données possible avec le moins de filtres possible, le mieux nous nous en porterons. Nous devons faire confiance aux futurs étudiants pour interpréter les données de façon réaliste et constructive.

Les universités doivent informer les étudiants et les futurs étudiants (par exemple lors des portes ouvertes) et les jeunes barreaux doivent se mêler aux étudiants de Facultés le plus souvent possible, pour accroître la transmission d'information « sur le terrain », tels qu'ils le font en ce moment.

Finalement, Emploi-Québec doit publier les statistiques réelles et annuelles fournies par le Barreau du Québec. Cette source d'information doit être accessible à quiconque souhaite poursuivre des études en droit, et elle doit être mise à jour le plus souvent possible.

**RECOMMANDATION 2 – RAISONNER LE CONTINGENTEMENT : Qu'on le veuille ou non, l'accès à la profession est déjà contingenté au terme de la formation professionnelle de l'École du Barreau du Québec. En effet, l'École du Barreau du Québec déclare qu'environ 80 % de ses étudiants obtiennent leur diplôme chaque année<sup>89</sup>, sans savoir comment, ni pourquoi ce taux demeure constant. Au lieu d'un taux de succès constant d'année en année, l'École du Barreau du Québec doit viser à maintenir un équilibre de 275 avocats<sup>90</sup> par 100 000 habitants au Québec. Par souci d'équité, nous recommandons que cette phase raisonnée du contingentement n'entre en vigueur que dans trois ans, permettant aux étudiants qui sont présentement aux études de compléter leur programme de l'École du Barreau du Québec aux conditions qu'ils connaissaient à leur entrée au Baccalauréat en droit. Il importe de dédramatiser la notion du contingentement puisque celle-ci existe déjà, que ce soit à l'entrée à l'université ou à la fin du processus, à l'École du Barreau du Québec.**

Depuis la publication du Rapport intérimaire, plusieurs intervenants du milieu juridique au Québec ont commencé à parler publiquement du sujet de l'emploi chez les jeunes avocats. Les candidats au poste de bâtonnier du Québec pour le mandat 2015-2017 en ont fait une priorité dans le cadre de leur campagne électorale. À l'Assemblée générale annuelle du Barreau du Québec de juin 2015, Me Bernard Synnott, alors en fin de mandat à titre de bâtonnier du Québec, a suggéré que le nombre d'avocat allait continuer à croître de quelque 800 par année à moins qu'il n'y ait contingentement<sup>91</sup>. Me Antoine Leduc, alors président de l'ABC division Québec a lui-même évoqué le contingentement dans un article du magazine spécialisé Le Monde Juridique.

Après avoir étudié les possibilités d'ajouter une année d'étude supplémentaire, l'obligation d'un baccalauréat supplémentaire et même une hausse des frais de scolarité comme mesure de contingentement, nous réalisons que ces mesures ont cours ailleurs et qu'elles ne représentent pas un gage de succès (au contraire parfois – elles nous semblent être des mesures inégalitaires).

Nous savons aussi que les universités « contingentent » déjà, par souci d'excellence, mais aussi parce qu'elles souhaitent contrôler le ratio étudiant/professeur. La mesure principale de contingentement se fait sur la base du dossier académique, bien que des lettres de références soient considérées dans certains cas. Les facultés de droit considèrent que ce n'est pas leur rôle de réglementer le marché juridique. Nous abondons dans le même sens. Par analogie, soulignons que peu de commentateurs sérieux remettent en cause l'importance de l'éducation en histoire, en philosophie ou en théologie en argumentant que les jeunes qui étudient dans ces domaines manqueront de débouchés.

<sup>89</sup> Site Internet de l'École du Barreau du Québec. [En ligne]. <http://www.ecoledubarreau.qc.ca/fr/evaluations/faq/>

<sup>90</sup> Ce chiffre proposé est basé sur notre meilleure estimation d'un nombre idéal, en fonction par exemple de la moyenne canadienne et albertaine. Cette estimation est nécessairement imprécise et les auteurs sont ouverts à examiner d'autres statistiques pour en arriver à un nombre plus précis, si de telles statistiques existent.

<sup>91</sup> Me Synnott ne se prononçait pas sur le bienfondé ou non du concept de contingentement, ou sur le bienfondé ou non de l'augmentation du nombre d'avocats. Il informait l'assistance de l'augmentation inévitable du nombre d'avocats, à moins de contingentement.

À la sortie, l'École du Barreau du Québec dit ne pas contingenter. Or, depuis dix ans, les statistiques de succès à l'examen du Barreau (et à sa reprise) sont étonnamment constantes. Bon an, mal an, environ 80 % des étudiants passent les examens et peuvent passer à l'étape du stage. Ce mode de contingentement est similaire à celui des étudiants en psychologie, lesquels obtiennent le plus souvent leur baccalauréat. Cependant, pour avoir le titre de psychologue, il faut nécessairement décrocher un doctorat. Or, une minorité d'étudiants y ont accès dans les faits.

Il est clair que la hausse du nombre d'avocat n'améliore en rien l'accessibilité à la justice. Partout en Amérique, il n'y a jamais eu autant d'avocats et un aussi piètre accès à la justice. Comme on nous l'a fait savoir lors des réunions de la Table de concertation, nous acceptons l'hypothèse voulant que la cause principale de l'inaccessibilité à la justice soit un système lent, inefficace et dépassé plutôt que simplement un nombre trop élevé d'avocats. Il n'en demeure pas moins que la hausse incontrôlée du nombre d'avocats n'est certainement pas, à l'heure actuelle, un remède sur cette inaccessibilité.

Le Barreau du Québec doit être prêt à innover et à mener la charge en réglementant de façon temporaire et précise l'accès à la profession, au stade de l'École du Barreau du Québec.

Le contingentement raisonné à l'École du Barreau du Québec nous apparaît être la mesure la plus sensée. Les structures sont en place et il serait facile d'année en année de modifier le pourcentage d'étudiants qui auraient accès à la profession en fonction des besoins du marché. Par souci d'équité, nous croyons que les étudiants qui sont présentement au baccalauréat doivent pouvoir bénéficier d'une clause d'antériorité, leur permettant d'être jugés selon le barème non-officiel du taux de passage de 80 %. Dans les années subséquentes, les étudiants seraient déjà au su d'une modification dans le processus.

Il est temps d'aller de l'avant avec cette mesure. Nous recommandons formellement de raisonner le contingentement déjà existant à la sortie de l'École du Barreau du Québec, d'un taux variable d'année en année au vu des besoins du marché. Ce contingentement n'entrerait en vigueur que dans trois ans et ne saurait être basé sur la seule excellence des notes.

**RECOMMANDATION 3 – L'INNOVATION : Le droit ne sera pas pratiqué de la même façon dans les prochaines années qu'il l'était dans le passé. Les jeunes doivent innover. Cette responsabilité est la leur. Ils doivent faire évoluer leur profession pour la rendre plus accessible et plus juste. Ils doivent aussi faire de la justice une priorité de nos gouvernements.**

Pour ce faire, nous devons les encourager à penser différemment et à faire preuve de créativité : cette responsabilité est celle des universités et de l'École du Barreau du Québec. Les programmes d'enseignement doivent refléter la diversité des pratiques et le changement dans la demande juridique. Le droit doit être enseigné de manière différente qu'il l'était il y a cent ans afin de tenir compte des nouvelles réalités du marché.

On dit qu'il y a incompatibilité entre le nombre d'avocats et une demande juridique inassouvie – les deux devraient pouvoir se rejoindre. Si tel est le cas, pourquoi ne sommes-nous toujours pas en mesure de faire le pont ?

Certains sujets font la quasi-unanimité quant à leur nécessité : la numérisation des procédures au Palais de justice, la signification et les procédures électroniques. Ces innovations ne sont plus celles que les



jeunes doivent rechercher. Ils doivent aller plus loin, et c'est à eux qu'incombe de trouver une réelle et courageuse solution à notre système, qu'on dit lent et inefficace.

Les universités sont à revoir leurs programmes. Certains veulent abandonner les cours magistraux. Sauf quant à notre Recommandation 4 plus loin dans ce rapport, notre étude et notre expertise ne nous permet pas de tirer des constats clairs visant à formuler une recommandation unique pour le changement des programmes. Nous sommes cependant d'avis que d'essayer autre chose, c'est déjà un pas en avant. Toute modification qui aura pour but de susciter l'intérêt des jeunes à innover ou à entreprendre doit être applaudie.

**RECOMMANDATION 4 – FORMATION EN GESTION : Les universités doivent s'engager à offrir une formation en gestion à leurs étudiants : en administration, en entrepreneuriat, en marketing et en comptabilité. Un avocat sur trois pratique le droit dans un bureau de moins de 10 avocats. Force est de constater que les futurs avocats consacreront une bonne partie de leur temps à des tâches administratives, à gérer des ressources humaines et à développer une clientèle. Ils seront des entrepreneurs et cette réalité doit être considérée dans le cursus scolaire des futurs avocats.**

Nous devons accepter l'idée que la pratique du droit doive cohabiter avec des notions de concurrence, de développement d'affaires et de commercialisation. C'est maintenant essentiel à la réalisation du rôle de l'avocat.

Longtemps, l'ancien code de déontologie des avocats, à son célèbre article 3.08.03, intimait à ceux-ci d'éviter « toutes les méthodes et attitudes susceptibles de donner à [leur] profession un caractère de lucre et de commercialité ».

Alors Bâtonnier du Québec, Denis Mondor disait ceci, il y a 10 ans déjà :

*« Aujourd'hui, l'avocat est un professionnel, au même titre que le comptable ou l'ingénieur, à la différence toutefois que l'avocat demeure en tout temps un officier de justice. L'incontournable commercialisation de la profession n'est pas incompatible avec ce rôle particulier dévolu à l'avocat <sup>92</sup>. »*

Dans le nouveau code de déontologie, on a abandonné l'usage du mot « commercialité ». À nos yeux, il ne s'agit là que d'un reflet réaliste d'une profession où on impose – à tort ou à raison – aux avocats des cibles d'heures facturables et des activités de développement de clientèle, deux critères étudiés par les associés lorsque vient le temps de l'accession à la société d'un nouveau membre.

Sans suggérer qu'il s'agisse d'un exemple parfait, certaines universités ont déjà réagi en proposant plusieurs alternatives multidisciplinaires à même leur cursus. Nous saluons ces initiatives. Lors des réunions de la Table de concertation, les participants ont démontré une volonté d'« accompagner » les étudiants dans leurs parcours atypiques. C'est également une excellente nouvelle. Sans juger de son bienfondé, nous croyons que la commercialité du droit est maintenant incontournable et que nous devons y faire face de la façon la plus raisonnable possible : en l'acceptant et en préparant nos étudiants à s'y débrouiller de façon responsable.

<sup>92</sup> « Trop chers les avocats ? » par Denis Mondor, Journal du Barreau du Québec, volume 37, no 9, le 15 mai 2005.

**RECOMMANDATION 5 – LA COMMUNICATION DANS LE MONDE JURIDIQUE : Le Ministre de la Justice, le bâtonnier du Québec, les doyens des facultés de droit et le directeur de l'École du Barreau du Québec doivent se rencontrer régulièrement et coordonner leurs stratégies et impressions du monde juridique. Un canal de communication permanent doit être mis en place et utilisé.**

Lors des réunions de la Table de concertation, il a été souligné qu'il existe un canal de communication entre le Barreau du Québec et les doyens des facultés de droit. Cela dit, les communications semblaient peu nombreuses et irrégulières. Au moment où l'École du Barreau du Québec veut modifier son cursus, quelques universités font la même chose et il ne semble pas y avoir d'échanges efficaces d'information quant à ce que chacun veut faire. Il faut palier à ces lacunes. L'École du Barreau du Québec et les facultés de droit doivent se concerter sur leurs rôles respectifs.

**RECOMMANDATION 6 – LES STAGES NON RÉMUNÉRÉS DOIVENT ÊTRE DÉCOURAGÉS PAR LE BARREAU DU QUÉBEC : Le Barreau du Québec doit prendre position contre la non rémunération des stages.**

Les stages non rémunérés sont en hausse et nous croyons qu'il s'agit d'une conséquence d'un marché de l'emploi difficile pour les jeunes avocats, qui s'explique par un mélange de manque d'innovation, d'un système de justice inaccessible et inefficace et d'une surabondance d'avocats.

Ce ne sont pas des excuses pour ne pas rémunérer les stagiaires.

Le Barreau du Québec est au courant de cette pratique qui ne date pas d'hier. Il n'affiche pas les propositions de stages non rémunérés sur le site de l'École du Barreau du Québec, une forme de désaveu de cette pratique.

Nous sommes d'avis que ce désaveu, quoique louable, n'est pas suffisant. Le Barreau du Québec devrait, haut et fort, décrier la situation et se prononcer contre la non rémunération des stages, par tous moyens possibles.

**RECOMMANDATION 7 – LES RÉGIONS, UN REGISTRE ET LA PUBLICITÉ : Le Barreau du Québec, de concert avec les bâtonniers de sections, les jeunes barreaux de région et l'AJBR doivent tenir un registre du nombre nécessaire d'avocats à attirer en région, et doivent faire la promotion de la pratique en région.**

Notre étude ne nous permet pas de savoir exactement dans quelle région il y aurait des emplois ou une demande pour de jeunes avocats, puisqu'elle ne portait pas sur le sujet à l'origine. Le thème s'est ensuite imposé. Le Barreau du Québec tient certaines statistiques sur la pratique en région et semble lancer le message qu'il y a de la place en région. De ce que nous avons compris, c'est vrai pour certaines régions, moins pour d'autres. Par ailleurs, il semble que le problème de certaines de ces régions serait réglé par l'arrivée d'une poignée d'avocats. Il ne s'agit donc pas d'une solution viable pour la problématique systémique québécoise.

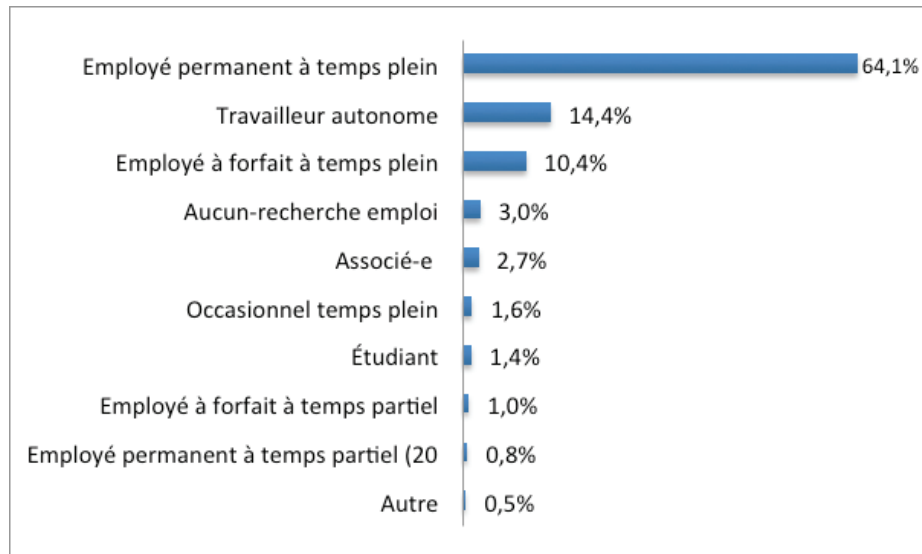
Nous proposons que le Barreau du Québec publie de la façon la plus adéquate possible les statistiques sur les besoins par région. Ceux-ci pourraient être établis de concert avec les bâtonniers de section.

Les jeunes barreaux de section doivent faire la promotion de la pratique en région, conjointement avec l'AJBR, qui fait déjà la tournée des universités. Leur promotion doit être la plus chiffrée possible, que ce soit en termes de salaires potentiels, de conditions de vie et de pouvoir d'achat.

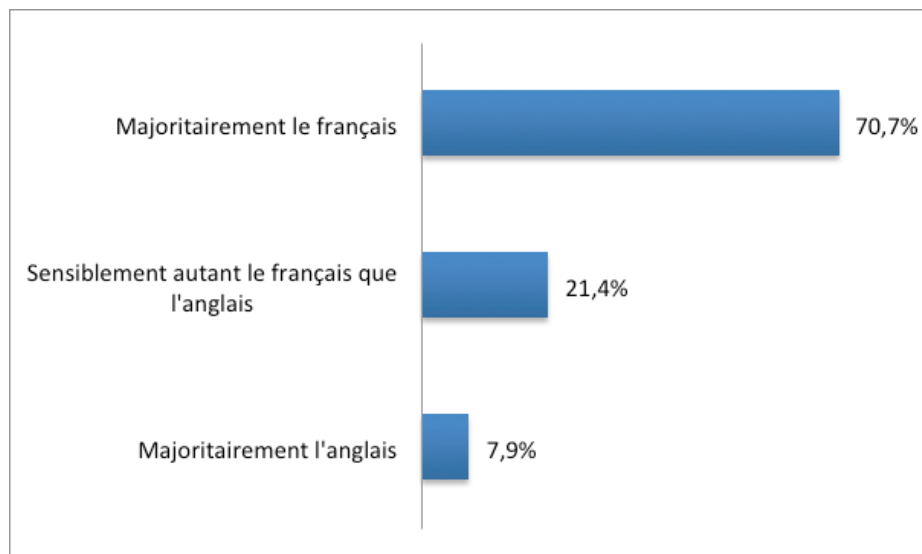
Annexe

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des questions en vrac, dont les réponses ont été compilées et reproduites en tableau par M. Henri Beauregard, économiste. Le lecteur pourra y consulter celles qui relèvent de son intérêt.

### Types de postes occupés par les répondants.



### Langue de travail utilisée par les répondants.



Il y a de plus fortes proportions qui citent « majoritairement le français » comme langue de travail dans la section de Québec et ailleurs, et dans le secteur public. Il y a une plus forte proportion des deux autres mentions à Montréal, dans les contentieux et chez les avocats gagnant plus de 90 000 \$. Dans les cabinets de 100 avocats et plus, il y a une plus forte proportion de la mention « sensiblement autant le français que l'anglais ».

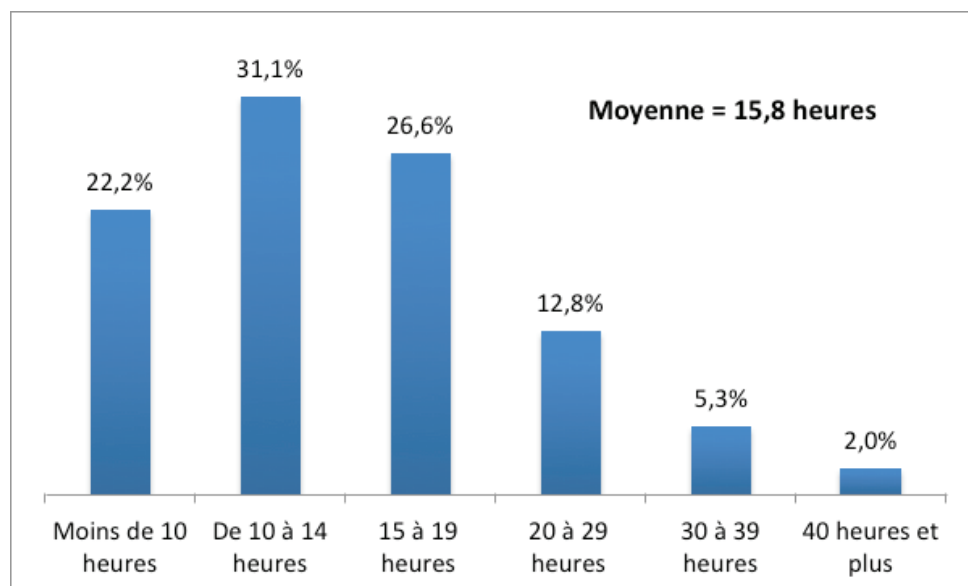
**Avez-vous occupé un ou plusieurs emploi(s) à temps plein antérieurement à vos études en droit ?**

OUI, EN LIEN AVEC LE DOMAINE JURIDIQUE	19,8%
OUI, SANS LIEN AVEC LE DOMAINE JURIDIQUE	80,2%
NON	19,1%
AUTRE	4,8%

**Occupiez-vous un emploi pendant vos études en droit ?**

OUI	19,8%
NON	80,2%

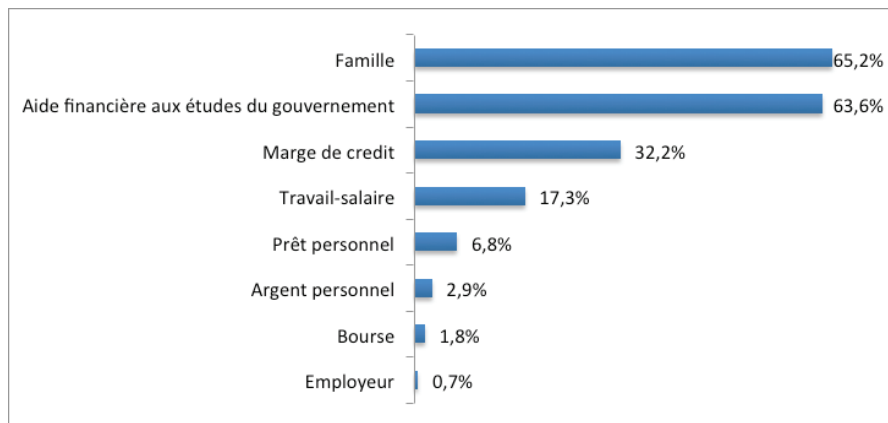
**Combien d'heures consacriez-vous en moyenne à cet emploi chaque semaine ?**



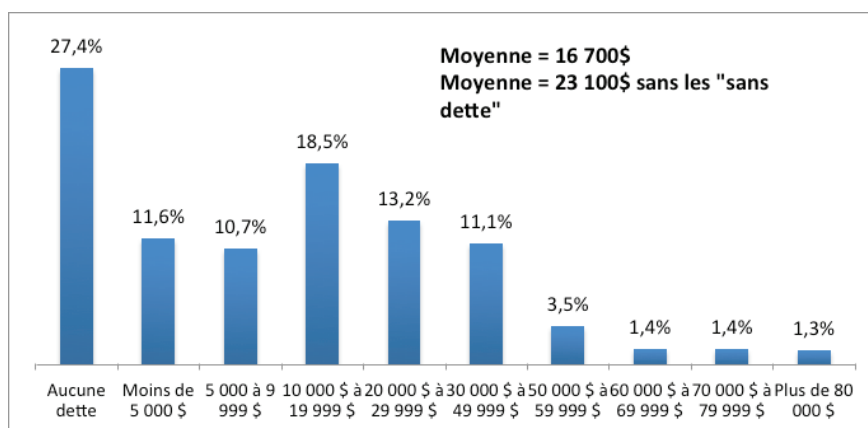
**Avez-vous ou êtes-vous en voie de compléter des études supérieures (2e ou 3e cycle) suivant votre baccalauréat en droit ?**

OUI	39,0%
NON	61,0%

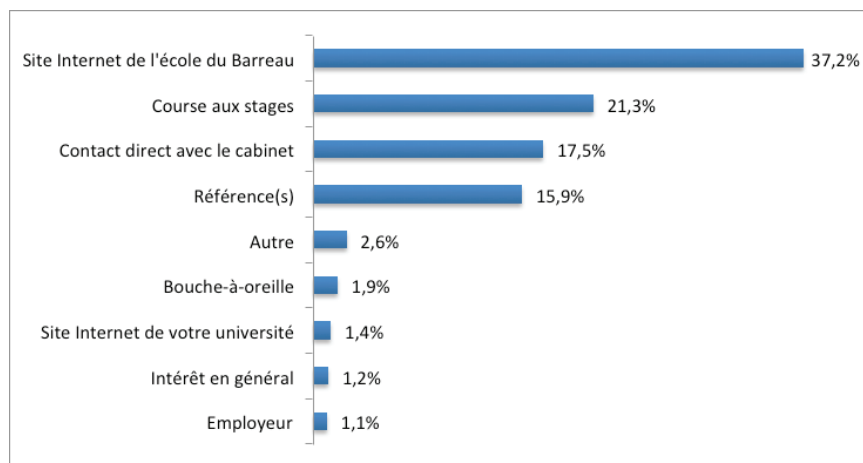
## Comment avez-vous financé vos études en droit ?



## À quel montant se chiffraient vos dettes d'études à la fin de vos études en droit ?

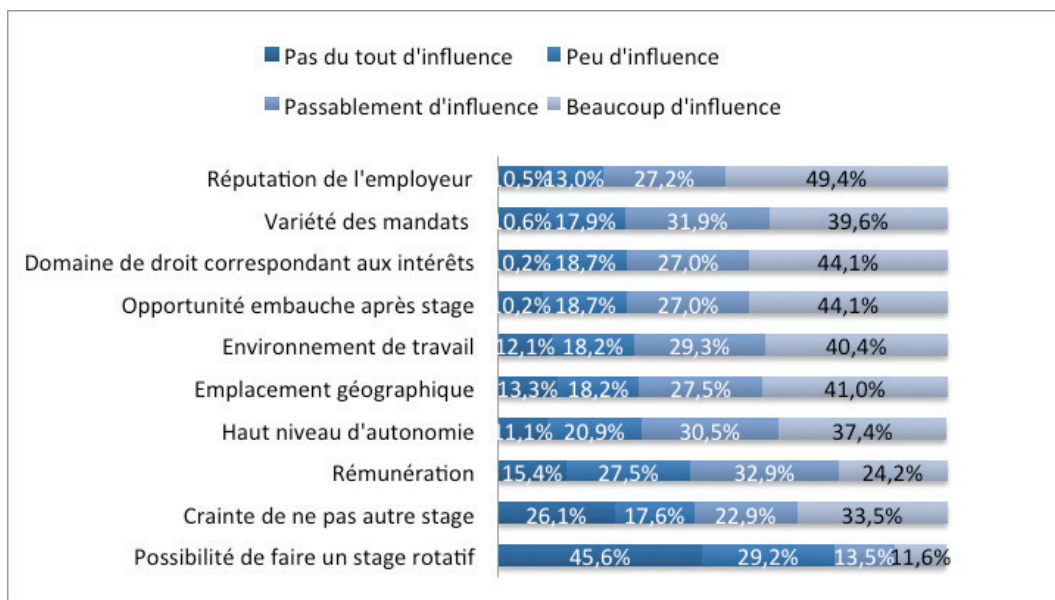


## Comment avez-vous trouvé votre stage ?

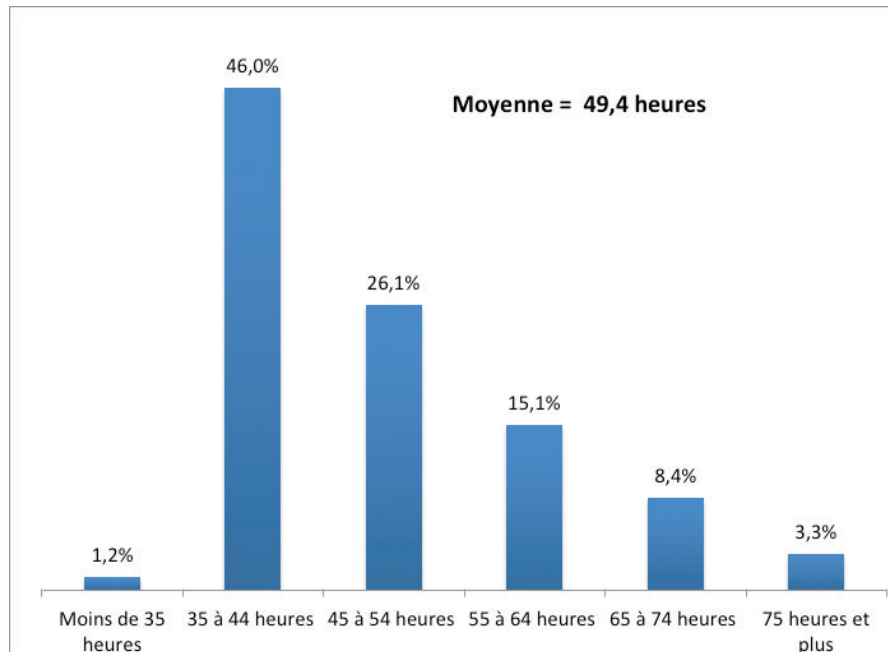


Le « contact direct avec le cabinet » est relativement plus présent dans les autres sections que celles de Montréal et de Québec (25,9 % et 17,5 %).

### Dans quelle mesure les facteurs suivants influencent-ils votre choix de stage ?

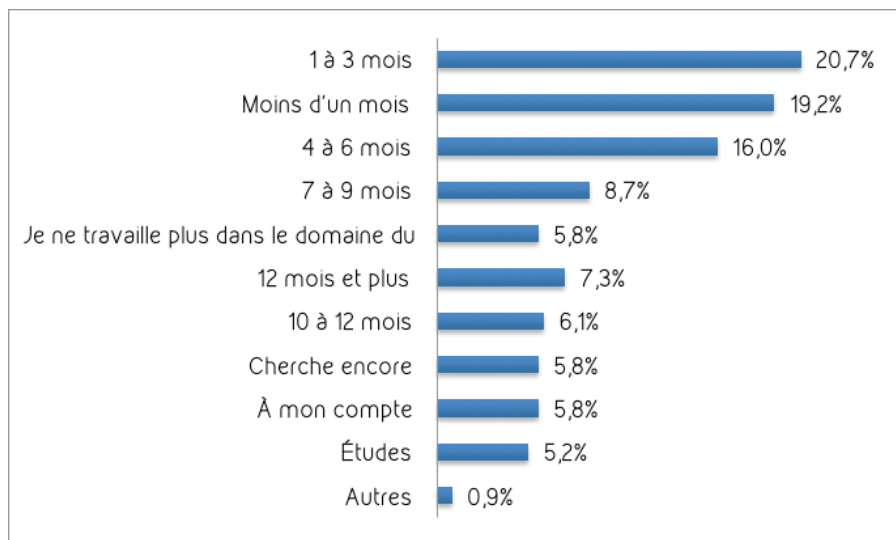


### Combien d'heures par semaine en moyenne travaillez-vous durant votre stage ?



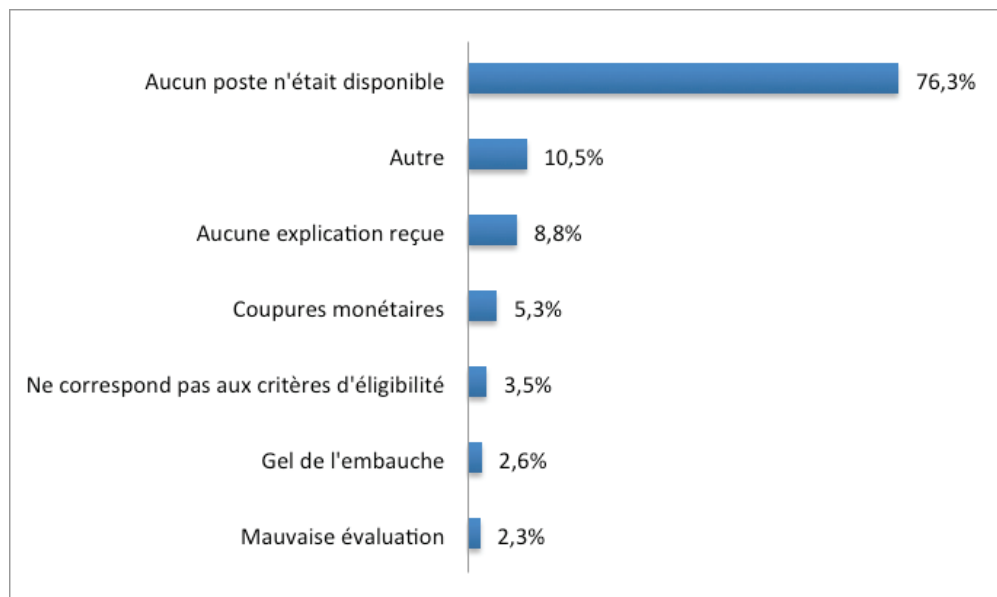
Peu importe les caractéristiques des répondants, la moyenne du temps de travail durant une semaine varie peu. En effet, on retrouve la même moyenne d'une cinquantaine d'heures de travail hebdomadaire, et ce, pour l'ensemble des jeunes membres, peu importe la région où ils pratiquent, pour les avocates et les avocats et, enfin, pour toutes les périodes d'assermentation.

## Délai pour trouver un emploi pour ceux qui n'ont pas eu d'offre d'emploi après le stage.



Le délai moyen pour trouver un emploi pour celles et ceux qui n'ont pas reçu d'offre d'emploi après leur stage est de 4,8 mois.

## Quelle(s) raison(s) votre employeur vous a-t-il donné pour expliquer l'absence d'offre d'emploi à la fin de votre stage ?





## Où vouliez-vous travailler...

	Au début du bac ?	Lors de votre admission au Tableau de l'Ordre ?	Variation
<b>Privé plus de 100 avocats</b>	20,6	14,0	-6,6
Privé 51 à 100 avocats	14,7	14,0	-0,7
<b>Privé 26 à 50 avocats</b>	14,7	16,1	1,4
<b>Privé 11 à 25 avocats</b>	14,8	23,9	9,1
Privé 2 à 10 avocats	16,9	26,5	9,6
Solo ou à son compte	6,0	8,6	2,6
Secteur public ou parapublic	33,4	36,8	3,4
<b>Contentieux d'entreprise (public ou privé)</b>	23,8	33,3	9,5
Professeur, charge de cours ou académique	7,8	11,2	3,4
<b>International</b>	18,8	9,9	-8,9
Domaine non juridique	6,6	12,5	5,9
Aucune attente	18,0	6,0	-12,0
Autres	1,7	2,8	1,1

On constate que les attentes vis-à-vis des grands cabinets privés de plus de 100 avocats ont diminué de 6,6 % alors que celles vis-à-vis les cabinets de 11 à 25 avocats et de 2 à 10 avocats ont crû de près de 9 %. Les attentes vis-à-vis les contentieux ont aussi augmenté de près de 9 %.

## Quelle est votre situation professionnelle actuelle par rapport à celle dans laquelle vous étiez lors de votre inscription au Tableau de l'Ordre ?

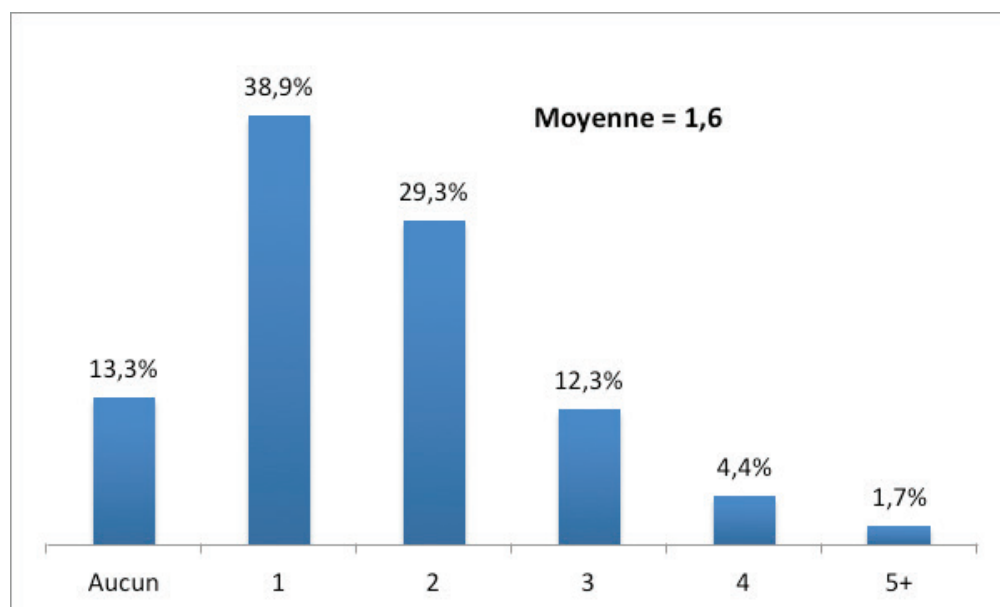
	Lors de l'inscription au Tableau de l'Ordre	Actuellement	Variation
Privé plus de 100 avocats	9,7	7,4	-2,3
Privé 51 à 100 avocats	5,8	3,0	-2,8
Privé 26 à 50 avocats	3,2	2,2	-1,0
Privé 11 à 25 avocats	5,4	5,2	-0,2
Privé 2 à 10 avocats	23,7	19,6	-4,1
<b>Solo ou à son compte</b>	3,8	10,3	6,5
<b>Secteur public ou parapublic</b>	17,5	25,4	7,9
<b>Contentieux d'entreprise</b>	3,5	11,6	8,1
Étudiant	7,5	0,8	-6,7
<b>Sans emploi</b>	14,1	2,2	-11,9
Parajuriste	0,6	4,2	3,6
Adjoint juridique	0,1	0,4	0,3
Domaine non juridique	2,9	0,2	-2,7

Entre le moment de l'admission au Tableau de l'Ordre et actuellement, la situation professionnelle s'est particulièrement transformée pour les cas de « solo », du « secteur public » et des « contentieux d'entreprise » et ce, avec des hausses de 6 à 8 %.

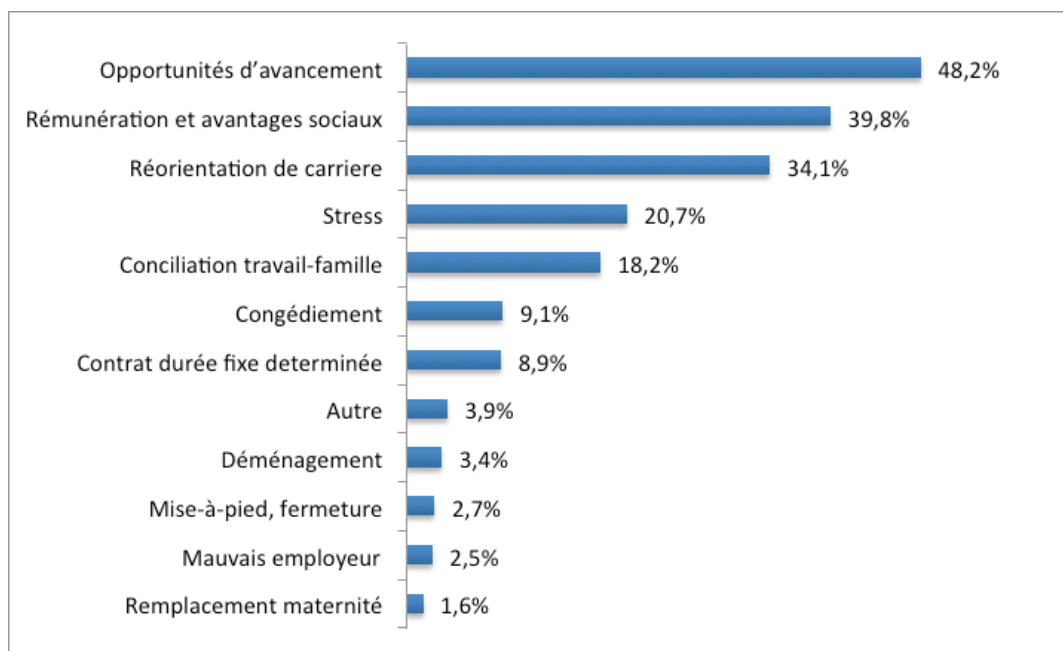
## Évolution de la pratique du droit en fonction des champs de pratique ou des domaines du droit.

	Lors de l'inscription au Tableau de l'Ordre	Actuellement	Variation
Droit des affaires (commercial et corporatif)	29,3	34,4	5,1
Fiscalité	6,1	8,8	2,7
Criminel, pénal et carcéral	19,4	14,8	-4,6
Familial	22,2	16,1	-6,1
Immigration	3,3	4,4	1,1
Litige (civil, commercial, construction, administration)	54,9	34,4	-20,5
Propriété intellectuelle	5,8	8,6	2,8
Emploi, travail, santé et sécurité	19,1	17,4	-1,7
Gestion ou administration	3,1	11,3	8,2
Milieu académique	1,9	2,9	1,0
Assurances	0,6	1,1	0,5
Personne	0,8	2,0	1,2
Santé	0,6	0,9	0,3
International	0,9	2,9	2,0
Recherche	0,6	1,1	0,5
Sans emploi	1,6	2,6	1,0
Autre	4,3	11,0	6,7

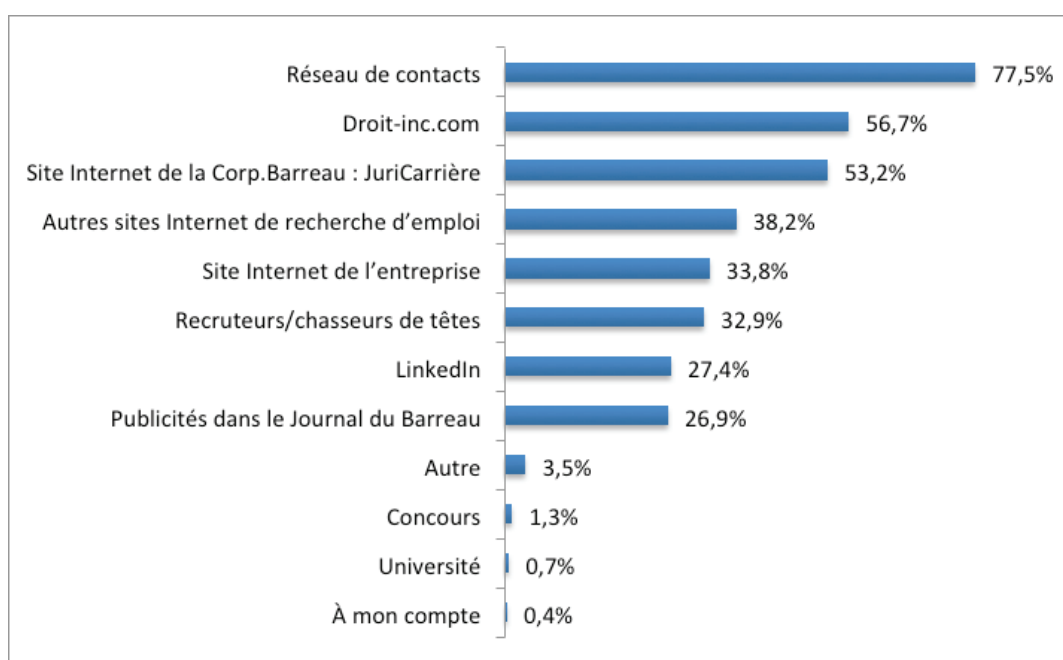
## Depuis votre admission au Barreau, pour combien d'employeurs différents avez-vous travaillé dans le domaine du droit ?



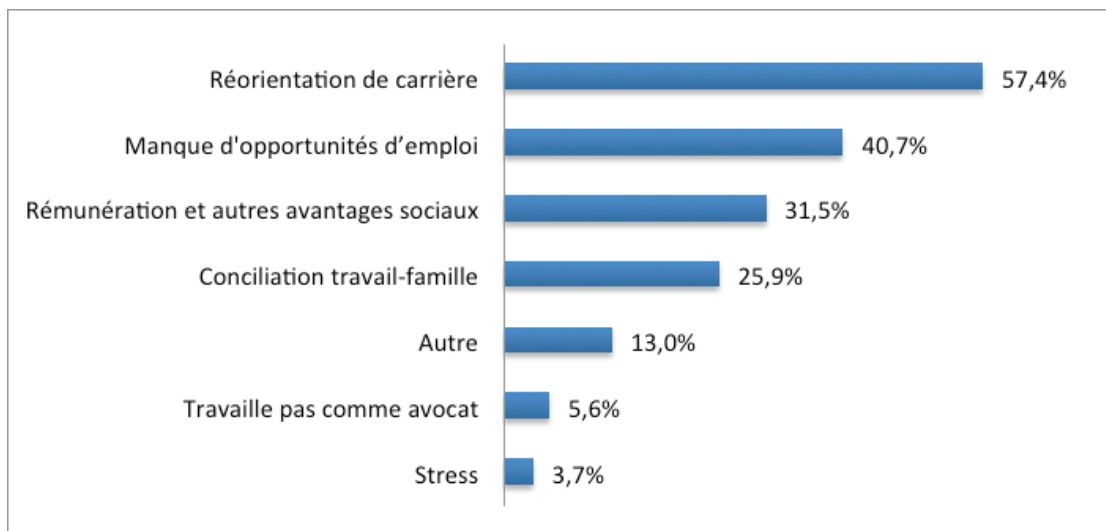
**Pour quelle(s) raison(s) avez-vous changé d'emploi ?**



**Si vous avez changé d'emploi ou êtes actuellement à la recherche d'un nouvel emploi, quels moyens avez-vous utilisés ou utilisez-vous pour trouver un nouvel emploi ?**

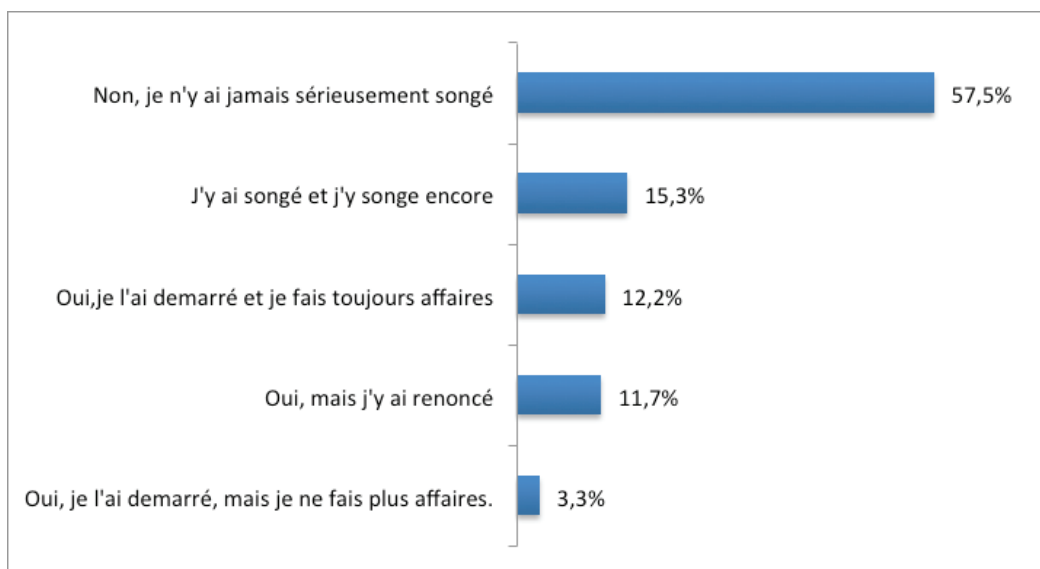


**Si vous avez quitté la profession d'avocat(e), quelles raisons vous ont poussé à le faire (sur un total de 57 répondants à la question) ?**



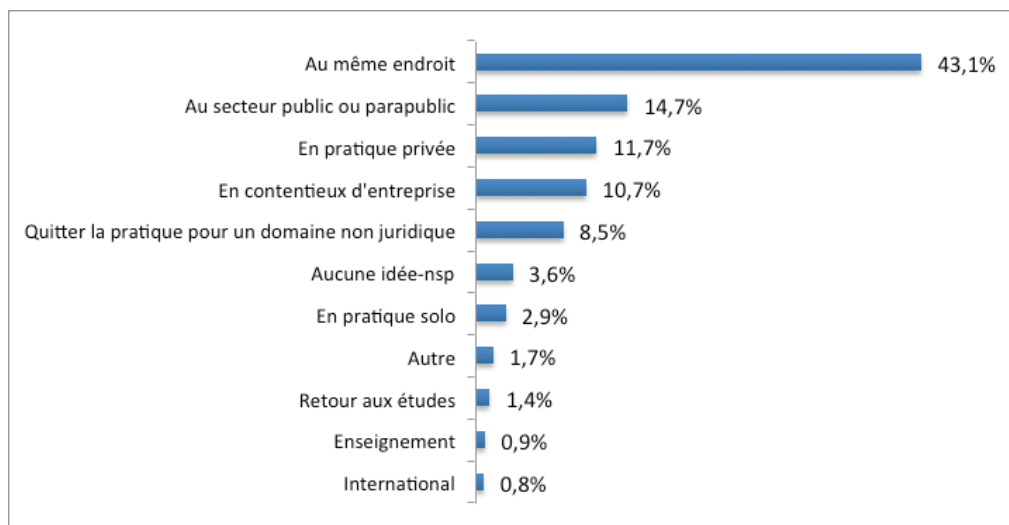
Si la première mention est presque une tautologie – comment quitter une profession sans invoquer une réorientation de carrière ? – les deuxième et troisième mentions touchent directement les conditions difficiles sur le marché du travail, soit les manques d'opportunités d'emploi et la rémunération, sans doute jugée inadéquate ou insuffisante.

**Avez-vous déjà songé sérieusement à démarrer votre cabinet ?**



Les avocats sont relativement plus nombreux que les avocates à avoir songé à démarrer un cabinet et à être toujours en affaires (16,4 % c. 10,4 %). Celles et ceux les plus susceptibles de ne jamais y avoir sérieusement songé : les avocates (61,3 % c. 48,9 %) ; dans la section de Québec, avec des revenus de plus de 90 000 \$, dans le secteur public, dans les contentieux.

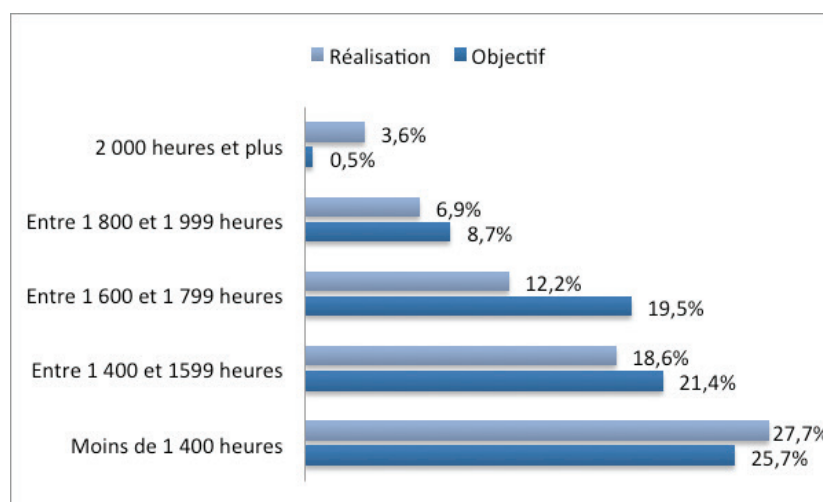
### Où vous voyez-vous dans 5 ans ?



### Comment évaluez-vous votre charge de travail ?

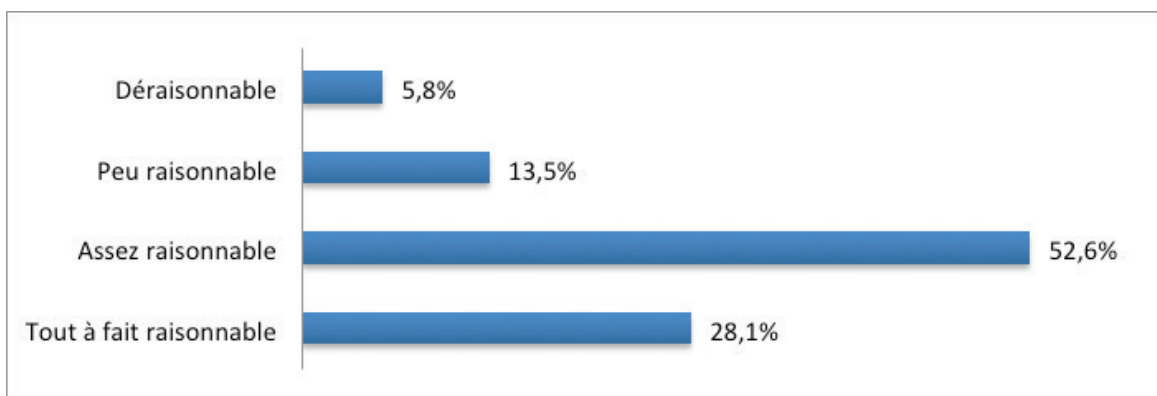
TROP ÉLEVÉE	8,4 %
ASSEZ ÉLEVÉE	39,8 %
ADÉQUATE	45,2 %
INSUFFISANTE	6,5 %

### Objectifs des heures facturables/heures réalisées.

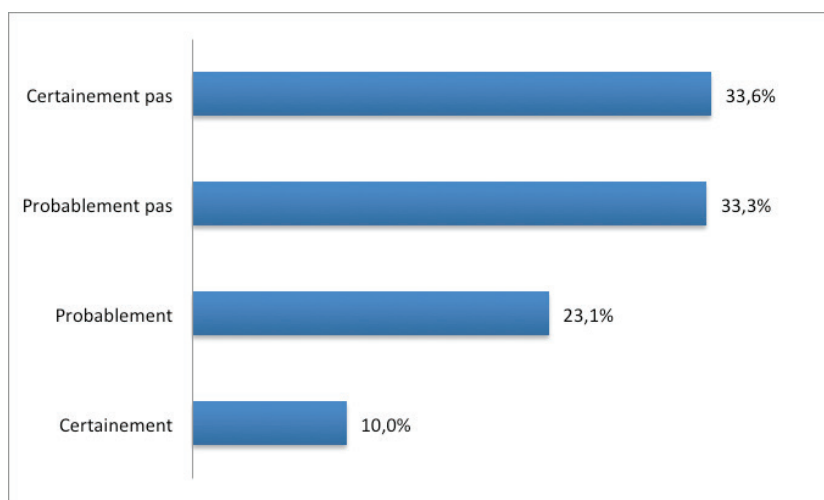


Les objectifs les moins ambitieux (moins de 1 400 heures) n'ont pas été réalisés tandis que les plus ambitieux (plus de 2 000 heures) ont été dépassés ! L'objectif moyen était de 1 500 heures par année et on a atteint en moyenne 1 490 heures de facturation annuelle : un taux de réussite de 99,4 %.

**Comment évaluez-vous l'objectif de votre employeur quant au nombre d'heures facturables exigé ?**



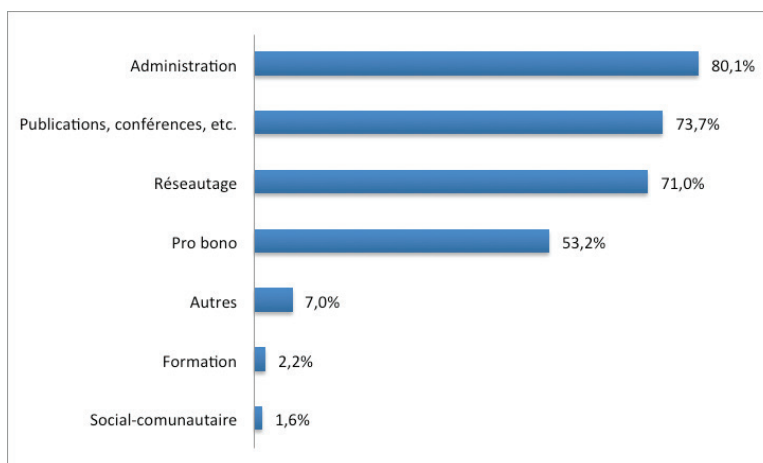
**Accepteriez-vous une diminution de salaire pour une diminution équivalente du nombre d'heures facturables exigées ?**



**Votre employeur tient-il compte du nombre d'heures non facturables effectué ?**

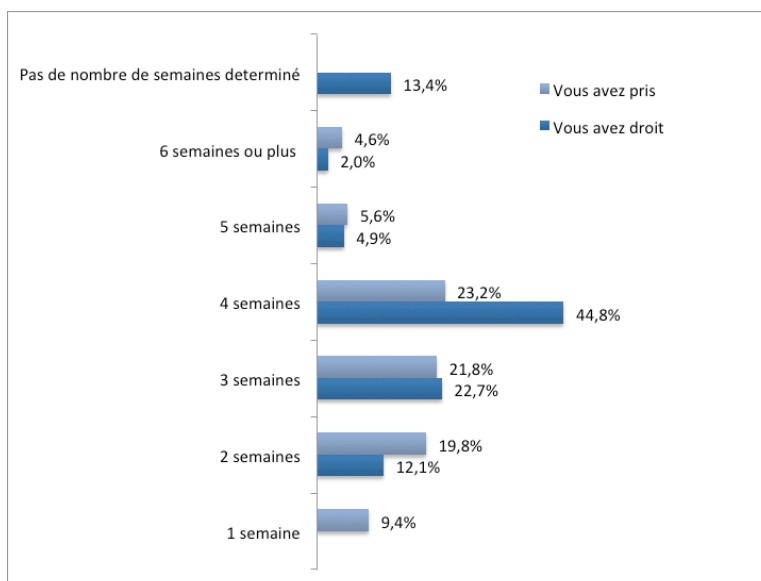
OUI	41,9
NON	33,9
OUI, PARTIELLEMENT	24,1

### Quelles formes peuvent prendre les heures non facturables ?



Le réseautage est relativement plus présent chez les avocats (82,6 %) que chez les avocates (60,6 %) et dans les grands bureaux de plus 100 avocats. Les publications et conférences sont relativement plus présentes dans la section de Montréal, chez celles et ceux avec des revenus de plus 90 000 \$ et dans les cabinets de 11 avocats et plus. Le pro bono est relativement plus présent dans les cabinets de 100 avocats et plus.

### Nombre de semaines de vacances.



Le nombre moyen de semaines de vacances accordées est de 3,6 semaines tandis que le nombre moyen de semaines de vacances prises est de 2,6 semaines. Dans l'ensemble de la profession, le nombre de semaines de vacances augmente avec l'expérience et le nombre d'années depuis l'assermentation, ce qui n'est pas une surprise. Ceux qui ont le plus de semaines de vacances sont ceux dont les revenus sont les plus élevés.

## Avez-vous travaillé durant vos dernières vacances ?

OUI	31,7%
NON	68,3%

Quant à cette question, le « oui » est relativement plus présent dans les cabinets de 11 avocats et plus et chez les « solo ». Le « non » est relativement plus présent dans le secteur public.

## Quels avantages parmi les suivants font partie de vos conditions de travail ?

Paiement de votre cotisation professionnelle	70,1 %
Paiement pour les heures de formation	66,4 %
Assurances médicaments collective	55,7 %
Prime d'assurance responsabilité professionnel	54,0 %
REER payé en partie par l'employeur	34,1 %
Un PAE (programme d'aide aux employés)	28,6 %
Un congé sans solde	23,2 %
Des heures supplémentaires en vacances	18,4 %
Aucun de ces avantages	18,4 %
Programme de conditionnement physique	18,0 %
La possibilité de prendre un congé pour études	13,0 %
La possibilité de congé pour perfectionnement	11,0 %
Des heures supplémentaires payées en argent	9,0 %
Voiture ou transport en commun	5,7 %
REER payé en totalité par l'employeur	4,3 %
Autres	2,6 %
Cellulaire	1,6 %
Essence - kilométrage	0,8 %
Assurance collective-vie	0,7 %
Stationnement	0,7 %
Ordinateur-télé-travail	0,4 %



**Que pensez-vous du montant global exigé par le Barreau du Québec à titre de cotisation annuelle vous permettant de pratiquer le droit ?**

	2004-2008	2009-2012	2013-2015
TROP ÉLEVÉ	73,7	78,6	81,2
JUSTE	25,9	21,4	18,8
PAS ASSEZ ÉLEVÉ	0,4	0,0	0,0

**Quels ajustements le Barreau devrait-il étudier quant à la cotisation ?**

Exiger un montant différent en fonction du revenu	49,7
Exempter les nouveaux assermentés de la cotisation	42,9
Diminuer le montant pour ceux qui ont 10 ans ou moins de pratique	38,8
Diminuer le montant pour ceux qui ont 5 ans ou moins de pratique	35,1
Diminuer le montant pour tous	33,7

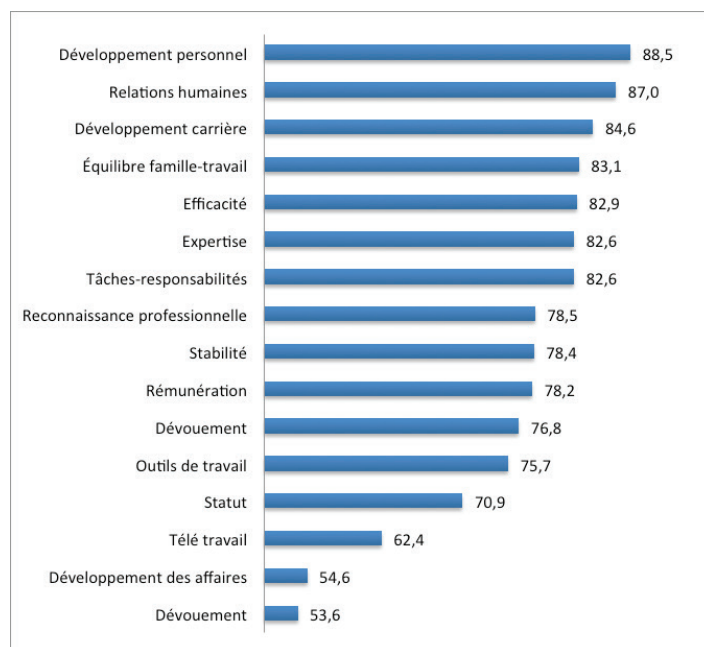
**Indiquez l'importance que vous attribuez aux éléments suivants faisant partie de votre vie personnelle ou professionnelle...**

	Développement personnel	Relations humaines	Développement de carrière	Équilibre famille-travail
Pas du tout important	0,4	0,2	0,6	2,0
Passablement important	3,0	3,5	5,0	7,4
Important	27,7	31,9	34,5	30,2
Très important	68,9	64,5	59,9	60,4

	Efficacité	Tâches responsabilités	Expertise	Stabilité
Pas du tout important	0,3	0,4	0,5	1,3
Passablement important	3,8	3,2	5,2	11,1
Important	43,3	45,1	40,8	39,1
Très important	52,6	51,3	53,5	48,5

	Rémunération	Dévouement	Reconnaissance	Outil de travail
Pas du tout important	8,2	0,7	1,0	1,0
Passablement important	49,5	8,5	9,0	10,3
Important	42,3	50,8	43,7	49,5
Très important	78,2	39,9	46,3	39,2

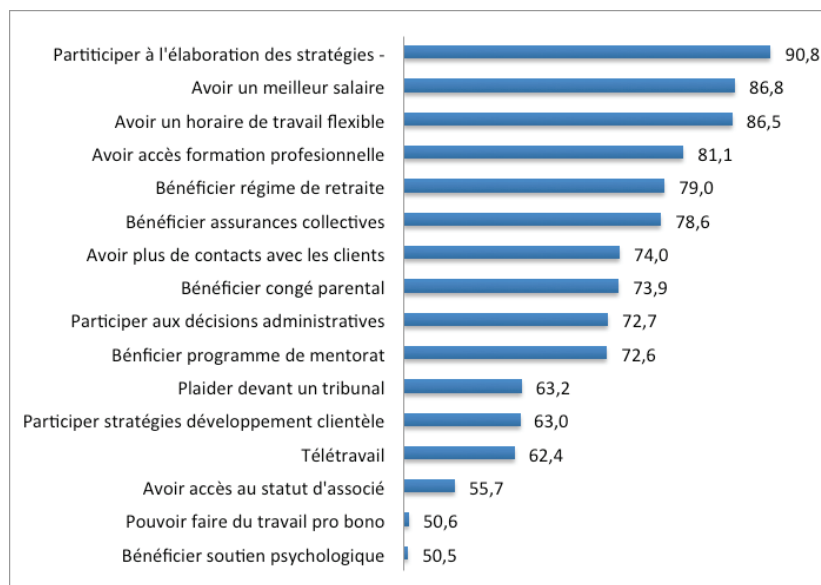
**Le graphique suivant présente un classement de différents éléments faisant partie de la vie professionnelle ou personnelle des jeunes membres du Barreau, selon leur importance.**



Les éléments suivants sont relativement plus présents chez :

- Développement de carrière : les avocates, les plus jeunes assermentés, dans les contentieux ;
- Développement personnel : les avocates, la section de Montréal ;
- Rémunération : ceux qui ont réussi leur barreau à la reprise, les plus hauts revenus ;
- Statut social : la section de Montréal ;
- Équilibre travail/famille : les avocates, dans le secteur public ;
- Tâches et responsabilités : dans la section de Montréal, dans le secteur public et dans les contentieux ;
- Stabilité : les avocates, dans les sections autres que celles de Montréal et Québec, dans le secteur public ;
- Reconnaissance professionnelle : les avocates, avec des revenus se situant entre 70 000 et 89 999 \$.

**Indiquez l'intérêt que vous avez pour les conditions de travail et activités suivantes.**



Les activités et conditions de travail suivantes sont estimées comme étant « très intéressantes » dans une plus forte proportion dans les groupes suivants :

- Avoir un meilleur salaire : les avocates, dans les contentieux ;
- Avoir un horaire de travail flexible : les plus anciens ;
- Avoir accès à de la formation professionnelle : les avocates, dans le secteur public.

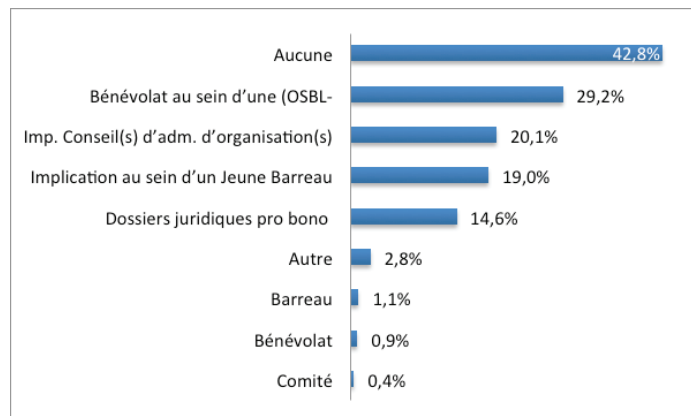
**Est-ce que votre employeur paie ou offre à l'interne votre formation continue ?**

OUI	41,9
NON	33,9
OUI, PARTIELLEMENT	24,1

**Pour ceux qui ont répondu « Oui, partiellement »...**

Un certain montant par année	23,6
Formation admissible seulement	50,9
Ne paye pas certains frais	10,9
Ne sera plus payée	5,5
Autres	9,1

## Vous impliquez-vous bénévolement ou faites-vous du pro bono ?



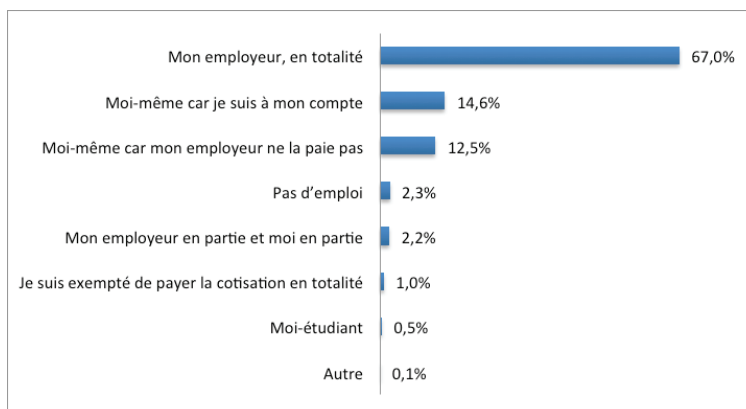
Les activités pro bono sont relativement plus présentes chez :

- Les avocats (par opposition aux avocates) ;
- Les avocats de la section de Montréal ;
- Ceux qui ont reçu une offre d'emploi sous forme de contrat à durée indéterminée à la fin de leur stage ;
- Les plus hauts revenus ;
- Les avocats en pratique privée (solo à grands cabinets).

## Votre employeur reconnaît-il les heures pro bono ou d'implication sociale que vous effectuez ?

OUI	34%
NON	66%

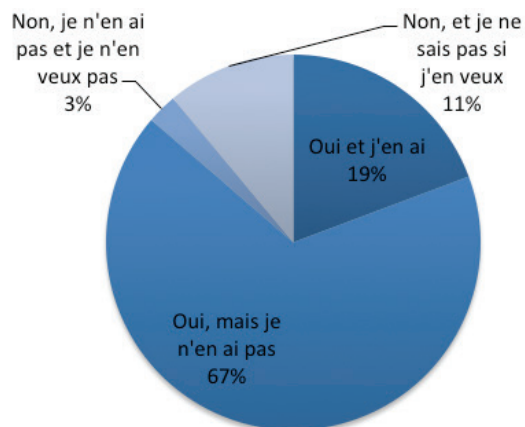
## Qui assume les coûts de votre cotisation professionnelle du Barreau du Québec ?



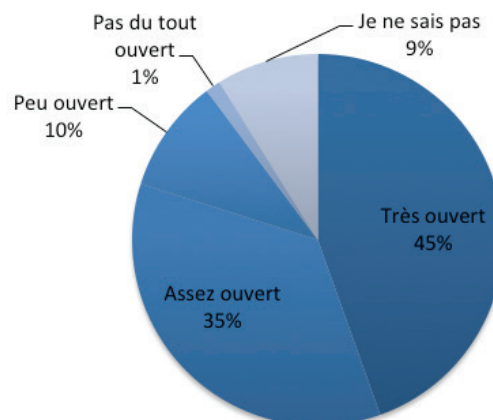
La cotisation est relativement plus assumée par l'employeur dans les situations professionnelles suivantes :

- Les cabinets de 10 avocats et plus (entre 100 % et 92 %) ;
- Dans le secteur public (77,2 %) ;
- Dans les contentieux (95,2 %).

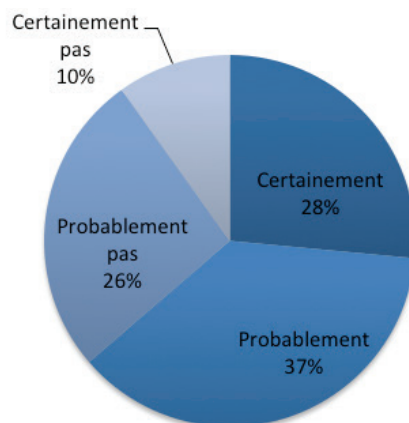
### Voulez-vous avoir des enfants ?



### Diriez-vous que votre employeur est très, assez, peu ou pas du tout ouvert à un congé parental ?



**Est-ce que, selon vous, le fait d'avoir un enfant peut nuire à votre avancement professionnel ?**



**Bénéficiez-vous d'un horaire flexible vous permettant de concilier plus facilement votre travail, votre famille et votre vie personnelle ?**

OUI	34%
NON	66%

**Votre employeur vous permet-il de travailler de la maison pour concilier votre travail, votre famille et votre vie personnelle ?**

