



Le marché du travail du secteur de la justice au Canada (hors Québec)

Analyse qualitative. Rapport final.

Préparé par

Díaz Pinsent Mercier Research Inc.

pour

le Réseau national de formation en justice (RNFJ) de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC)



Le 8 juillet 2025



Cette recherche est rendue possible grâce à un financement du ministère de la Justice du Canada dans le cadre du Plan d'action pour les langues officielles

Table des matières

Liste d'abréviations	3
Sommaire	4
1 Introduction.....	6
2 La méthodologie.....	6
2.1 La collecte de données	6
2.2 L'analyse des données.....	8
3 Les enjeux et le contexte.....	9
3.1 Une pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail.....	10
3.2 Un secteur complexe avec plusieurs joueuses et joueurs clés	12
3.3 Les droits et les besoins des francophones en situation minoritaire.....	14
4 Le marché du travail des professions du secteur de la justice.....	15
4.1 Les avocates et avocats	15
4.2 Le personnel de soutien dans le secteur privé.....	18
4.3 Les juges	21
4.4 Le personnel travaillant dans les cours et les tribunaux	22
4.4.1 Le personnel de soutien aux tribunaux (greffières, greffiers, préposées et préposés aux services à la clientèle, coordonnatrices et coordonnateurs de rôle, et autres)	24
4.4.2 Les sténographes ainsi que les transcriptrices et transcripteurs judiciaires	26
4.4.3 Les interprètes judiciaires ainsi que les traductrices et traducteurs juridiques.....	27
4.5 Les professionnels des services de police et des services correctionnels.....	32
4.5.1 Les policières et policiers.....	32
4.5.2 Les agentes et agents de services correctionnels.....	35
4.5.3 Les agentes et agents de probation.....	36
4.5.4 Les professions du domaine psychosocial.....	38
4.6 Les répercussions des pénuries	39
4.6.1 L'accès à la justice en français	39
4.6.2 Le fardeau supplémentaire sur les avocates et les avocats en pratique privée.....	42
5 Les pistes de solution	43
5.1 Accroître la sensibilisation aux droits linguistiques	44
5.2 Améliorer le recrutement et les conditions de travail	47

5.2.1	Valoriser les professions du secteur de la justice	47
5.2.2	Intégrer les professionnelles et professionnels formés à l'étranger.....	48
5.2.3	Améliorer la rémunération dans le secteur de la justice	51
5.2.4	Favoriser l'équilibre travail-vie personnelle	53
5.3	Adopter des pratiques de travail prioritaires	55
5.3.1	Combattre l'insécurité linguistique	55
5.3.2	Optimiser les pratiques de mise au rôle des tribunaux.....	56
5.3.3	Établir des guichets francophones de services intégrés.....	57
5.3.4	Encourager la collaboration entre les professionnelles et les professionnels	58
5.3.5	Élargir le rôle et les responsabilités des parajuristes	59
5.3.6	Appuyer la pratique juridique grâce aux réseaux d'avocates et d'avocats à distance	
	60	
5.3.7	Améliorer l'accès aux ressources juridiques en français	62
5.3.8	Améliorer la qualité des services d'interprétation judiciaire et accroître l'accès à ces services.....	63
5.3.9	Mobiliser les technologies, y compris l'intelligence artificielle (IA)	66
5.4	Renforcer la formation juridique en français	68
5.4.1	Améliorer l'accès à des programmes de formation de niveau postsecondaire.....	68
5.4.2	Augmenter la formation professionnelle continue	70
6	Vers une réponse systémique	73
7	Références.....	76
8	Annexe : Guide d'entretien et formulaire de consentement.....	82
8.1	Guide d'entretien	82
8.2	Formulaire de consentement.....	83

Liste d'abréviations

ABC	Association du Barreau canadien
ACIA	Association of Court Interpreters of Alberta
ACUFC	Association des collèges et universités de la francophonie canadienne
AJEF	Associations des juristes d'expression française
AJEFNÉ	Association des juristes d'expression française de la Nouvelle-Écosse
ATIA	Association of Translators and Interpreters of Alberta
CCFJ	Centre canadien de français juridique
CCLF	Certification de common law en français
CISR	Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
CLEO	Éducation juridique communautaire Ontario.
CNP	Classification nationale des professions
CPLEA	Centre for Public Legal Education in Alberta
CRFJ	Centre de ressources en français juridique
CTINB	Corporation des traducteurs, traductrices, terminologues et interprètes du Nouveau-Brunswick
CTTIC	Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes du Canada
GRC	Gendarmerie royale du Canada
FLIPD	French Language Institute for Professional Development
FLS	Français langue seconde
IA	Intelligence artificielle
IBA	International Bar Association
ISO	Organisation internationale de normalisation
NAIT	Northern Alberta Institute of Technology
OTTIAQ	Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec
OPP	Police provinciale de l'Ontario
PSDF	Programme de prestataires de services en droit de la famille
RNFJ	Réseau national de formation en justice
SESJ	Syndicat des employé-e-s de la sécurité et de la justice
STIBC	Society of Translators and Interpreters of British Columbia

Sommaire

Le Réseau national de formation en justice (RNFJ), dont les activités sont coordonnées par le secrétariat national de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), a retenu les services de DPM Research pour effectuer une analyse du marché du travail du secteur de la justice hors Québec, dans le but de cerner les professions les plus recherchées et de mettre en évidence les obstacles et les défis liés au recrutement et à la rétention des professionnelles et des professionnels francophones en demande. D'octobre 2024 à mars 2025, l'équipe a réalisé une revue documentaire et a mené des entretiens individuels ou de groupe ainsi que quatre groupes de discussion lors de la semaine de formation du Centre canadien de français juridique (CCFJ). Au total, 134 professionnelles et professionnels du secteur de la justice provenant de toutes les provinces et de tous les territoires ont participé à l'étude. Les données recueillies ont été codées, analysées et regroupées en thèmes afin de dégager les principales tendances et de proposer des pistes de solution.

L'analyse a mis en lumière divers problèmes qui persistent, et ce, malgré les nombreuses initiatives mises en œuvre au cours des vingt dernières années¹. Voici quelques-uns de ces problèmes :

- Main-d'œuvre : la pénurie d'avocates, d'avocats, de greffières, de greffiers, d'interprètes ainsi que de personnel de soutien bilingue demeure préoccupante. Cette situation est aggravée par le vieillissement du personnel actuellement en poste, l'élargissement des droits linguistiques et l'immigration francophone, qui ne maîtrise pas l'anglais;
- Connaissance des droits linguistiques : des lacunes persistent en ce qui concerne la compréhension des droits linguistiques, tant chez les justiciables que chez un certain nombre d'actrices et d'acteurs du secteur de la justice;
- Conditions de travail : les professionnelles et professionnels bilingues assument une charge de travail supplémentaire; lorsqu'une prime salariale leur est accordée, elle reste modique et ne correspond pas réellement aux compétences linguistiques de ces derniers;
- Formation : l'accès à des programmes de formation initiale en français dans le secteur de la justice est variable selon les régions et les professions; les occasions de perfectionnement professionnel sont jugées insuffisantes, notamment pour combattre l'insécurité linguistique;
- Ressources : les outils et la jurisprudence en français demeurent peu disponibles.

¹ Par exemple, les initiatives financées par le Fonds d'appui à l'accès à la justice dans les deux langues officielles, créé en 2003. Source : ministère de la Justice Canada. (2007). *Fonds d'appui à l'accès à la justice dans les deux langues officielles. Évaluation. Rapport Final*. Division de l'évaluation.

Bien que plusieurs initiatives efficaces aient été mises en place pour remédier à ces problèmes, leur portée est parfois limitée. À la lumière de ces constats, l'étude propose plusieurs pistes de solution, notamment :

- Sensibiliser davantage les professionnelles et professionnels de la justice ainsi que les justiciables aux droits linguistiques;
- Valoriser les carrières en justice bilingues et améliorer les conditions de travail, notamment en accordant au personnel bilingue une prime salariale au bilinguisme d'un montant à la hauteur du travail effectué ;
- Améliorer les pratiques existantes dans les tribunaux par la mise en place d'un processus systématique, ciblé et efficace de mise au rôle des dossiers en français;
- Développer des réseaux d'avocates et d'avocats à distance;
- Accroître et faciliter l'accès aux ressources en français en augmentant de manière importante la traduction de la jurisprudence et le financement des répertoires de ressources existants;
- Mobiliser le potentiel des technologies pour transformer le secteur de la justice et apporter des réponses innovantes aux besoins repérés.

Il importe cependant d'insister sur le fait que ces pistes de solution, qui sont susceptibles de contribuer à corriger les problèmes observés et à maximiser les retombées des initiatives et des projets en cours, ne doivent pas être mises en œuvre séparément, mais plutôt de façon structurée dans un système cohérent et durable, capable de garantir à long terme un véritable accès à la justice en français. À cette fin, l'étude recommande la création d'une approche systémique soutenue par un financement stable et pluriannuel qui soit en cohérence avec les avancées et l'évolution rapide du secteur de la justice dans son ensemble. Une telle approche permettrait de créer un cercle vertueux : un plus grand nombre de professionnelles et de professionnels de la justice formés en français pourront mieux servir la population francophone en situation minoritaire, ce qui, par la suite, entraînera une hausse de la demande de services juridiques en français, qui enfin contribuera au maintien des compétences linguistiques nécessaires à un véritable accès à la justice en français partout au Canada hors Québec.

1 Introduction

Le Réseau national de formation en justice (RNFJ), dont les activités sont coordonnées par le secrétariat national de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), a retenu les services de DPM Research pour effectuer une analyse du marché du travail du secteur de la justice en 2024-2025. Ce projet a pour objectifs de déterminer les professions les plus recherchées au sein du secteur de la justice dans les provinces et territoires canadiens hors Québec et de mettre en évidence les obstacles et les défis liés au recrutement et à la rétention des professionnelles et des professionnels francophones en demande².

Le présent document est organisé comme suit. À la suite de cette première section, la deuxième section décrit brièvement la méthodologie utilisée dans le cadre du projet de recherche. La troisième section traite de trois enjeux à considérer dans l'analyse du marché du travail du secteur de la justice, de manière à fournir un cadre général pour mieux comprendre les défis propres aux francophones en situation minoritaire. La quatrième section porte sur les résultats de l'étude, qui sont présentés par groupe de professions. La cinquième section propose des pistes de solution. Enfin, en conclusion du rapport, la sixième section propose une approche systémique afin d'orienter les interventions dans l'avenir.

2 La méthodologie

2.1 La collecte de données

La présente analyse du marché du travail du secteur de la justice en milieu minoritaire au Canada hors Québec repose, d'une part, sur une revue documentaire et, d'autre part, sur une série d'entretiens et de groupes de discussion avec des professionnelles et des professionnels du secteur de la justice.

La revue documentaire a porté principalement sur les enjeux liés à la main-d'œuvre dans le secteur de la justice. Elle a permis à l'équipe de recherche d'examiner des documents pertinents sur l'état de la situation dans le secteur de la justice en ce qui concerne la prestation et la disponibilité des services de justice en français. Les résultats ont servi à définir les questions des entretiens et à fournir un contexte supplémentaire pour l'analyse des données. La liste des documents consultés figure à la section Références.

L'équipe de recherche a également mené des entretiens semi-structurés et a organisé des groupes de discussion avec des membres de diverses professions du secteur de la justice afin de déterminer les besoins en matière de main-d'œuvre ainsi que les obstacles qui y sont associés.

² Une analyse démographique des professionnelles et des professionnels de la justice au Canada hors Québec qui repose sur les données du Recensement de 2021 et qui présente un profil linguistique de ces personnes est aussi disponible.

D'octobre 2024 à mars 2025, 40 entretiens individuels ou de groupe ont été réalisés, réunissant un total de 60 personnes appartenant aux groupes suivants :

- Associations des juristes d'expression française (AJEF) et centres d'information juridique (dont la gestion relève des AJEF);
- Organismes francophones situés dans des provinces ou des territoires ne disposant pas d'une AJEF;
- Services d'administration des tribunaux relevant de certains ministères de la Justice provinciaux;
- Services administratifs de certaines cours provinciales et supérieures;
- Régimes d'aide juridique.

D'autres membres du secteur public (procureurs, procureurs, interprètes, greffières, greffiers et gestionnaires de l'offre de services en français dans le secteur de la justice) et du secteur privé, notamment des avocates et des avocats, ont aussi participé à l'étude. La plupart des avocates et des avocats du secteur privé consultés siègent au conseil d'administration d'une AJEF. En plus d'avoir une expérience directe du secteur de la justice, grâce à leur implication dans une AJEF, ces personnes peuvent prendre le pouls des juristes francophones et bilingues des régions où elles travaillent.

De plus, dans le cadre de la semaine de formation offerte par le Centre canadien de français juridique (CCFJ), 4 groupes de discussion en personne ont réuni 73 professionnelles et professionnels de la justice, y compris des interprètes, des avocates et des avocats, des procureures et des procureurs, des greffières et des greffiers ainsi que des agentes et des agents de probation³. Enfin, deux personnes ont transmis leurs commentaires par écrit. Dans l'ensemble, 134 personnes ont participé à cette étude. Les guides d'entretien et de groupe de discussion figurent en annexe.

Il convient de souligner que l'équipe de recherche n'a pas examiné en profondeur la situation des juges francophones ou bilingues. La nomination des juges au Canada est encadrée par des processus clairement définis⁴, qui précisent les exigences requises en matière de bilinguisme associées à certains postes particuliers (par exemple dans le cas de la nomination des juges à la Cour suprême du Canada). De plus, le processus de nomination des juges comporte une dimension politique⁵, puisque la décision finale est à la discrétion du gouvernement. C'est

³ Parmi ces personnes, quatre avaient aussi participé à un entretien individuel.

⁴ Au Canada, la nomination des juges est de compétence partagée, le processus de nomination impliquant les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux, selon le niveau et la juridiction des tribunaux concernés.

⁵ Le processus de nomination des juges de la Cour suprême du Canada offre un exemple de cette dimension politique. Bien que la nomination soit menée par un comité consultatif indépendant et non partisan, la décision finale revient au premier ministre, qui a un pouvoir discrétionnaire pour nommer les juges. Source : Commissariat à la magistrature fédérale Canada. (2023). [Processus de nomination à la Cour suprême du Canada - Questions fréquemment posées.](#)

pourquoi aucun juge n'a été invité à participer aux entretiens. Les informations relatives aux juges sont tirées de la revue documentaire et des observations des personnes ayant participé à l'étude.

Des représentantes et des représentants de toutes les provinces et de tous les territoires ont participé à l'étude, de manière à refléter fidèlement les différents aspects des besoins et les diverses réalités des minorités de langue officielle, et ce, d'une province et d'un territoire à l'autre. La répartition selon la province ou le territoire des personnes qui ont participé à l'étude est présentée au tableau 1.

Tableau 1 : Répartition géographique des personnes ayant participé à l'étude

Province ou territoire	Participant·es aux entretiens individuels ou de groupe	Participant·es aux groupes de discussion	Personnes ayant fourni une rétroaction (commentaires par écrit)
T.-N.-L.	3	9	-
Î.-P.-É.	1	-	-
N.-É.	6	7	-
N.-B.	7	11	-
Ont.	15	-	1
Man.	7	6	-
Sask.	2	4	1
Alb.	12	15	-
C.-B.	3	15	-
Yn	2		
T.N.-O.		3	
Nt	3		
Organismes nationaux		-	-
Total	66	70	2

2.2 L'analyse des données

Les données qualitatives recueillies dans le cadre de cette étude, que ce soit lors des entretiens, des groupes de discussion ou de la revue documentaire, ont été analysées à l'aide d'un processus itératif de codification et de regroupement thématique. Cette approche vise à faire émerger des propos recueillis et des documents examinés les grandes idées et les tendances transversales. Toutes les informations présentant un intérêt ont été organisées selon des thèmes principaux, pour structurer les résultats de manière cohérente afin de refléter fidèlement les réalités exprimées.

Dans une première phase, les diverses pistes de solution proposées par les personnes ayant participé à l'étude ont été regroupées par thème de manière à en faire l'inventaire. Dans une deuxième phase, l'équipe du RNFJ ainsi que les chercheuses ont analysé et contextualisé chacune de ces pistes de solution pour en juger l'efficacité, la pertinence et la faisabilité, à la lumière de la documentation institutionnelle et de l'expertise de l'équipe de travail. Dans certains cas, les personnes ayant participé à l'étude ont proposé des solutions difficilement envisageables, en raison d'un manque d'information sur la situation ou sur les nombreuses initiatives mises en œuvre actuellement. Les solutions proposées ont été adaptées, au besoin, pour qu'elles concordent mieux avec le contexte juridique actuel. Cette approche a permis, d'une part, de prendre en compte les besoins exprimés et les solutions proposées par les personnes ayant participé à l'étude et, d'autre part, de garantir la faisabilité des pistes de solution retenues ou formulées dans le cadre de l'étude. Par ailleurs, ce constat confirme l'importance de mieux faire connaître les initiatives en cours et de sensibiliser les professionnelles et les professionnels de la justice à ce sujet.

Les constats qui figurent dans la troisième section du présent rapport sont présentés par groupe de professions afin de mieux comprendre les défis propres à chaque groupe. Parmi les personnes ayant participé à l'étude, les professions n'étaient pas regroupées de façon uniforme. Par exemple, le terme *greffier/greffière* peut faire référence à des fonctions et à des compétences différentes selon la province ou le territoire où cette profession est exercée. L'équipe de recherche a donc regroupé les professions en adoptant une interprétation au sens large, reflétant les principales responsabilités associées à chaque rôle. Enfin, lorsque des problèmes de nature transversale ont émergé, comme l'interdépendance de différentes professions ou les effets en cascade que les pénuries provoquent sur l'ensemble du système de justice, ces interrelations ont été mises en lumière.

3 Les enjeux et le contexte

Avant d'examiner les défis propres aux francophones en situation minoritaire, il est essentiel de situer la discussion dans un contexte plus large afin de mieux comprendre les observations formulées par les personnes ayant participé à l'étude. En particulier, soulignons que la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la justice affecte l'ensemble du secteur, et ce, quelle que soit la langue de pratique. Les considérations linguistiques viennent donc s'ajouter à d'importants défis. De plus, la francophonie canadienne est en soi hétérogène. Elle se caractérise par une grande diversité linguistique, culturelle et institutionnelle⁶, ce qui influe directement sur les besoins en matière de services juridiques d'une région à l'autre.

⁶ La diversité institutionnelle est caractérisée par les différentes lois concernant les droits linguistiques qui existent dans les provinces et les territoires ainsi que par les effets de ces diverses lois sur la structure organisationnelle, les types de postes et les rôles qui s'y rattachent dans les ministères de la Justice. Le fait que des AJEF ne sont pas présentes dans toutes les provinces et tous les territoires est un exemple de cette diversité institutionnelle.

Par ailleurs, le secteur de la justice est à la fois complexe et diversifié. Il englobe un large éventail de professions, celles-ci étant exercées au sein d'organismes variés, dont la structure diffère en fonction du domaine de droit ainsi que de la nature publique, privée ou communautaire des organismes concernés. Ces derniers ont tous besoin de personnel qualifié possédant des compétences semblables et, par conséquent, ils se font concurrence pour attirer des professionnelles et des professionnels provenant d'un bassin restreint. Cette situation est d'autant plus difficile lorsqu'il s'agit de recruter du personnel bilingue, dont la disponibilité demeure limitée. Ces considérations seront exposées dans les sections suivantes.

3.1 Une pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail

Points saillants. *Le marché du travail du secteur de la justice fait face à une faible disponibilité de main-d'œuvre, à des difficultés de recrutement et de rétention ainsi qu'à une forte demande pour des professionnelles et des professionnels qualifiés, notamment bilingues. Les conditions de travail exigeantes contribuent aux problèmes de rétention. Ces enjeux touchent l'ensemble du système, des cabinets privés aux cours de justice.*

Dans le secteur de la justice canadienne, la revue documentaire révèle un marché du travail caractérisé par un faible taux de chômage⁷, par une forte concurrence en matière de recrutement, par des pénuries de main-d'œuvre exacerbées par le vieillissement de la population active et par une demande croissante de compétences spécialisées⁸. Par ailleurs, selon les personnes ayant participé à l'étude, les emplois du domaine de la justice sont exigeants et la profession est difficile, ce qui pose des défis sur le plan du recrutement et de la rétention du personnel.

Une enquête menée auprès d'entreprises privées et d'organismes publics montre que la majorité des employeuses et des employeurs du secteur de la justice se préoccupent de la rétention du personnel (86 % des répondantes et des répondants), de la difficulté à recruter des candidates et des candidats qualifiés (80 %) ainsi que du manque de compétences des membres de leur personnel (79 %)⁹. Parmi les professionnelles et professionnels les plus en demande, on retrouve les clercs d'avocats, les avocates et avocats possédant de deux à trois années d'expérience ainsi que les adjointes et adjoints administratifs juridiques¹⁰. Ces constats concordent avec les opinions exprimées dans le cadre de cette étude, à l'effet qu'il existe une pénurie de professionnelles et de professionnels bilingues et même anglophones, notamment chez les greffières et greffiers, les parajuristes, les adjointes et adjoints juridiques ainsi que les

⁷ Robert Half, une compagnie de recrutement internationale, utilise le taux de chômage pour l'ensemble des professions des domaines de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux (catégorie professionnelle 4 de la CNP) pour représenter le secteur de la justice. En mai 2025, Statistique Canada estimait que le taux de chômage pour ce groupe de professions était de 2,4 %.

⁸ Alpha. (2024, 11 juin). [Overcoming the Skilled Labor Shortage in US and Canadian Law Firms: The Strategic Advantage of Outsourcing](#). Alpha BPO.

⁹ Robert Half. (2024). [Legal Salaries and Hiring Trends: 2025 Canada Salary Guide](#).

¹⁰ *Ibid.*

avocates et avocats, dans certaines provinces et certains domaines de droit. Des études réalisées conjointement par le Thomson Reuters Institute et l'Association du Barreau canadien (ABC) montrent que le recrutement et la fidélisation des meilleurs talents constituent un défi « important » ou « moyen » pour 59 % des cabinets juridiques canadiens¹¹ et pour 81 % des postes de juristes au gouvernement fédéral¹². Des articles de presse publiés en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique font état d'une pénurie de ressources humaines dans les cours et les tribunaux ainsi que pour les postes de juges dans les cours supérieures et les cours d'appel sous la responsabilité du gouvernement fédéral¹³.

Les niveaux d'exigences et de stress associés aux professions du secteur de la justice ont été documentés par des études portant sur des avocates et des avocats, sans égard à la langue de pratique de ces personnes. En 2022, une étude de l'ABC menée en partenariat avec la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada et l'Université de Sherbrooke a montré que les professionnelles et professionnels du droit¹⁴ de tous les domaines de pratique ainsi que de toutes les provinces et de tous les territoires souffrent de détresse psychologique, de dépression, d'anxiété, d'épuisement professionnel et d'idées suicidaires, et ce, à des niveaux très élevés. Des taux plus élevés de détresse psychologique étaient observés chez les juristes dans les premières années de pratique et ceux âgées de moins de 40 ans ainsi que chez les juristes issus de groupes traditionnellement sous-représentés, comme les femmes, les personnes vivant avec un handicap, les autochtones et les membres des communautés 2ELGBTQI+¹⁵. Par ailleurs, selon une étude de l'International Bar Association publiée en 2022, 20 % des avocates et des avocats de moins de 40 ans songeaient à quitter la profession dans les cinq prochaines années, en raison du déséquilibre entre la charge de travail, la vie professionnelle et la vie personnelle (conciliation travail-famille) ainsi que des répercussions de la profession sur la santé mentale¹⁶. Une autre étude canadienne montre que 36 % des personnes exerçant une profession du domaine de la justice cherchent activement un nouvel emploi et que 18 % projettent de commencer à chercher un nouvel emploi¹⁷.

¹¹ Thomson Reuters. (2024). [*État du marché des cabinets juridiques canadiens 2024*](#).

¹² Thomson Reuters. (2024). [*Rapport de référence sur les juristes du gouvernement canadien 2024*](#).

¹³ Des exemples sont présentés dans les sections suivantes.

¹⁴ L'échantillon pour cette étude comprenait des avocates et des avocats (89 % de l'échantillon total) ainsi que des notaires du Québec, des parajuristes de l'Ontario et des stagiaires.

¹⁵ Cadieux, N., Gingues, M., Cadieux, J., Gouin, M.-M., Caya, O., Fournier, P.-L., Morin, E., Pomerleau, M.-L., Camille, A. B. et Gahunzire, J. (2022). *Rapport de recherche (version préliminaire) : Vers une pratique saine et durable du droit au Canada*. Étude nationale des déterminants de la santé psychologique des professionnels du droit au Canada, Phase I (2020-2022). Université de Sherbrooke, École de gestion.

¹⁶ Runyon, N. (2022, 2 avril). [*Could the legal industry be entering a long-term lawyer labor shortage? Legal Talent & Inclusion*](#). Thomson Reuters Institute.

¹⁷ Robert Half. (2024). Legal. [*The Demand for Skilled Talent*](#).

3.2 Un secteur complexe avec plusieurs joueuses et joueurs clés

Points saillants. Le marché du travail du secteur de la justice se distingue par sa complexité, en raison de la diversité des domaines de droit, des types d'employeuses et d'employeurs (publics, privés, communautaires) et des profils professionnels impliqués dans la prestation de services aux justiciables. L'accès à la justice dépend d'un écosystème de professionnelles et de professionnels spécialisés ainsi que de la disponibilité d'outils et de ressources produites ou adaptées en français.

Une étude portant sur le marché du travail des professions de la justice doit également tenir compte de la complexité du secteur. Les services offerts sont d'une grande diversité, allant de l'offre d'information juridique à la représentation devant les tribunaux. Selon leurs besoins, les justiciables peuvent solliciter de l'aide ou de l'information auprès du personnel des palais de justice et des centres d'information juridique ainsi que des conseils juridiques auprès des cliniques d'aide juridique (s'ils sont admissibles aux services) ou des cabinets privés. Une étude de l'ABC a constaté que « le personnel des tribunaux doit constamment faire la délicate distinction entre information juridique, qu'il est autorisé à donner, et conseils juridiques, qu'il ne doit pas fournir¹⁸ ».

Les services aux justiciables sont fournis à la fois par des organismes publics, privés et communautaires, et ce, dans de nombreux domaines de droit dont, entre autres, le droit de la famille, le droit criminel, le droit de l'immigration et le droit immobilier. Les membres du personnel de soutien aux tribunaux provinciaux ou territoriaux (dont les préposées et préposés au comptoir, les greffières et greffiers) sont employés et rémunérés par le gouvernement provincial ou territorial, les échelles salariales variant selon les provinces et les territoires.

D'ailleurs, une instance judiciaire ne peut suivre son cours sans la participation de plusieurs professionnelles et professionnels essentiels tels que les greffières et greffiers, les coordonnatrices et coordonnateurs du rôle et parfois les interprètes judiciaires. Ainsi, l'accès à la justice ne dépend pas uniquement de la disponibilité de juges, d'avocates et d'avocats ou de procureures et de procureurs de la Couronne bilingues ou francophones. Il repose également sur un écosystème complet de professionnelles et de professionnels nécessaires au bon fonctionnement du système juridique et à la prestation de services. Tout effort pour comprendre les besoins du marché du travail du secteur de la justice implique d'adopter une approche tenant compte de la vaste diversité de la main-d'œuvre spécialisée. De plus, une multitude d'outils (comme les formulaires des cours) et de ressources (comme la jurisprudence et les modèles d'actes) sont nécessaires au bon fonctionnement du système juridique. Ces outils et ressources varient en fonction du type de cause, du domaine de droit concerné, du tribunal saisi ou encore de la région géographique. Les personnes ayant participé à l'étude ont souligné

¹⁸ Association du Barreau canadien (ABC). (2013). [Atteindre l'égalité devant la justice : Une invitation à l'imagination et à l'action. Justice pour tous](#), p. 10.

le caractère essentiel de la disponibilité des outils et des ressources en français pour accomplir leur travail.

Par ailleurs, il faut aussi tenir compte de l'évolution du secteur de la justice, comme les discussions qui ont lieu à l'échelle nationale et internationale au sujet des changements à apporter à l'autoréglementation de la profession juridique¹⁹ et l'ouverture à des « services juridiques alternatifs »²⁰. Ces derniers peuvent inclure des pratiques multidisciplinaires pour offrir un modèle de guichet unique, l'utilisation accrue de la technologie, l'externalisation des processus juridiques (par exemple la gestion de contrats, la recherche juridique) ou la prestation de services par des professionnelles et des professionnels autres que les avocates et les avocats.

Enfin, pour comprendre le marché du travail du secteur de la justice, il importe de considérer des actrices et des acteurs clés du secteur de l'éducation postsecondaire. À de nombreuses reprises, lorsqu'on demandait aux personnes consultées lors de l'étude d'expliquer les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur, ces dernières évoquaient l'absence de programmes d'études dans le domaine juridique en français dans leur région. Même si des programmes de formation en common law ou dans le domaine de la justice existent dans plusieurs provinces, l'accès à de tels programmes demeure limité.

Des études dans ce domaine révèlent que les étudiantes et les étudiants ont tendance à trouver un emploi dans la région où ils ont étudié²¹ et, en ce sens, les appels lancés par des professionnelles et des professionnels de la justice en faveur d'une offre accrue de programmes de formation juridique en français dans leurs régions respectives n'ont rien d'étonnant. Cela dit, la possibilité d'élargir l'offre de tels programmes dépend aussi de la demande. C'est pourquoi, d'une part, les facultés de droit qui offrent des programmes de formation en français sont principalement situées dans les provinces à forte concentration de francophones et, d'autre part, que des programmes de formation dans ce secteur, s'ils sont offerts dans d'autres provinces, pourraient ne pas être viables.

¹⁹ Semple, N., Pearce, R.G. et Newman Knake, R. (2014). [*A Taxonomy of Lawyer Regulation: How Contrasting Theories of Regulation Explain the Divergent Regulatory Regimes in Australia, England/Wales, and North America*](#). CanLII Docs 33188.

²⁰ Association du Barreau canadien (ABC). (2014). [*Avenir en droit : transformer la prestation des services juridiques au Canada*](#).

²¹ Une analyse publiée en 2021 montre qu'en 2018-2029, environ 8,4 % des étudiantes et des étudiants de premier cycle au Canada étudiaient dans une province autre que leur province de résidence. Source : Usher, A. (2021, 31 aout). [*Inter-provincial Student Mobility*](#). Higher Education Strategy Associates.

3.3 Les droits et les besoins des francophones en situation minoritaire

Points saillants. *Les droits linguistiques des justiciables varient en fonction du domaine de droit, du niveau de compétence (fédéral ou provincial), des lois provinciales ou territoriales ainsi que des politiques et des pratiques régionales. La diversité des accents, des dialectes et des référents culturels au sein de la francophonie canadienne pose des défis de compréhension entre les justiciables ainsi que les actrices et les acteurs du système de justice.*

L'ajout de dimensions liées aux droits et aux besoins des francophones en situation minoritaire hors Québec complexifie davantage la situation dans un secteur déjà aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre, sans égard à la langue de pratique, et qui est constitué d'une diversité de structures au sein de systèmes provinciaux, territoriaux et fédéral. De plus, l'hétérogénéité linguistique, culturelle et institutionnelle de la francophonie canadienne comporte ses propres défis, qui s'ajoutent aux précédents.

La culture francophone et la langue française sont caractérisées par une grande diversité dans l'ensemble du Canada. Les accents, les dialectes et les expressions varient d'une région à l'autre, ce qui peut influencer la compréhension des justiciables, des juges et d'autres membres du personnel de la cour, et complexifier l'interprétation. De plus, les nouvelles immigrantes et les nouveaux immigrants qui ne parlent que le français font face à des défis particuliers en matière d'accès à la justice, s'ils doivent naviguer des systèmes principalement anglophones ou s'ils sont surtout familiers avec un système de justice à caractère civiliste.

Les droits linguistiques octroyés au niveau fédéral coexistent avec des réalités provinciales divergentes, ce qui peut entraîner des disparités au niveau de l'accès à la justice dans la langue du justiciable. Par exemple, bien qu'une personne accusée d'une infraction en vertu du *Code criminel*²² ait droit à un procès en français partout au Canada, le service au comptoir au palais de justice dans lequel le procès se déroule est souvent offert uniquement en anglais. De plus, la décision de la ou du justiciable d'exercer son droit à un procès en français peut dépendre de la disponibilité des services juridiques en français dans la province ou le territoire où cette personne se situe (par exemple la disponibilité d'avocates ou d'avocats de la défense bilingues). La *Loi sur le divorce*²³ est aussi de compétence fédérale et s'applique à l'ensemble du pays. Cependant, les dispositions linguistiques de cette loi ne sont pas encore en vigueur dans toutes les provinces et tous les territoires²⁴.

Par ailleurs, les provinces sont responsables de l'administration de la justice et, par conséquent, certaines exigences ou pratiques locales peuvent être différentes, comme le type et la

²² *Code criminel*. L.R.C. (1985), ch. C-46 partie XVII.

²³ *Loi sur le divorce*. L.R.C. (1985), ch. 3, 2^e suppl., art. 23.2(1).

²⁴ À la date de publication du présent rapport, les droits linguistiques en vertu de la *Loi sur le divorce* étaient en vigueur au Manitoba, au Nunavut, au Yukon, en Ontario, en Saskatchewan et en Colombie-Britannique. Source : Gouvernement du Canada. (2025). [Droits linguistiques en vertu de la Loi sur le divorce](#).

disponibilité de formulaires ou la terminologie utilisée. Enfin, le droit à l'usage du français devant les tribunaux varie d'une province à l'autre selon le domaine de droit et les lois provinciales. Par exemple, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Ontario, les lois provinciales garantissent l'usage du français devant les tribunaux, alors qu'à l'Île-du-Prince-Édouard, seulement l'anglais est permis, sauf en matière criminelle.

4 Le marché du travail des professions du secteur de la justice

Cette section du rapport présente les constats qui ressortent de cette recherche sur l'état du marché du travail du secteur de la justice, en mettant en lumière les enjeux liés à la disponibilité des effectifs dans ces professions et aux conditions de travail qui sont propres à celles-ci. Afin de refléter la réalité des divers milieux, l'analyse est organisée selon les grands contextes de pratique. Cette organisation vise à présenter de manière logique les observations documentées dans cette étude, en tenant compte des contextes institutionnels distincts où sont exercées ces professions.

L'étude présente d'abord les professions exercées en cabinet privé ou en pratique individuelle, y compris les avocates, les avocats et le personnel de soutien, puis celles exercées au sein des tribunaux, où l'on retrouve également des avocates et des avocats, du personnel de soutien, mais aussi des juges, des greffières et des greffiers ainsi que des interprètes, dont les rôles et les problèmes particuliers qui s'y rattachent sont abordés séparément. Compte tenu du faible nombre de professionnelles et de professionnels de la justice travaillant dans les administrations fédérales et provinciales qui ont participé à l'étude, nous n'avons pas pu recueillir d'information précise sur la pénurie de personnel de soutien dans ces milieux de travail. Toutefois, à la lumière des autres observations recueillies, il est raisonnable de supposer que ces milieux sont aussi touchés par une telle pénurie. Enfin, une dernière section est consacrée aux services de police et aux services correctionnels.

4.1 Les avocates et avocats

Points saillants. *Le marché du travail des avocates et des avocats se caractérise par une pénurie généralisée, plus criante chez les juristes francophones ou bilingues et dans certains domaines de droit comme le droit de la famille, le droit criminel et le droit de l'immigration. La situation s'explique par la nécessité pour ces avocates et avocats de s'investir personnellement et de manière continue afin de maintenir un niveau de compétence linguistique adéquat, de maîtriser la terminologie juridique et d'atténuer l'insécurité linguistique. La concurrence du secteur public et la perception du travail dans les milieux ruraux et dans les territoires accentuent les difficultés d'attraction et de rétention. L'augmentation de la demande de services en français en raison de la croissance de l'immigration francophone est aussi mise en lumière.*

Comme mentionné précédemment, le secteur de la justice est concurrentiel et le taux de chômage y est faible. Cela se traduit par une forte demande pour des avocates et des avocats, dont la disponibilité varie selon la région et le domaine de pratique. La situation décrite par les participantes et participants à l'étude est celle d'une pénurie d'avocates et d'avocats, quelle que soit la langue de pratique. Cette réalité est clairement illustrée au Nouveau-Brunswick, où la

province a déployé des efforts pour recruter dans d'autres provinces, notamment en Alberta et en Ontario, des avocates et des avocats souvent unilingues anglophones ou ayant effectué leurs études en anglais, dans le but de remédier à cette pénurie. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de recruter des juristes francophones ou bilingues, la pénurie est exacerbée, particulièrement dans certains domaines de droit tels que le droit de la famille (problème constaté par des participantes et des participants en Nouvelle-Écosse, au Manitoba et en Saskatchewan), le droit criminel (constaté en Ontario et au Manitoba) ainsi que le droit de l'immigration (constaté au Manitoba).

Plusieurs participantes et participants à l'étude ont souligné que la pratique du droit en français en contexte minoritaire exige un *investissement personnel constant* pour maintenir un niveau de compétence linguistique adéquat. En Alberta, par exemple, certaines personnes affirment qu'il faut fournir des efforts supplémentaires pour pratiquer en français, puisque toute la législation provinciale est officiellement publiée uniquement en anglais. Pour plusieurs, la difficulté ne réside pas uniquement dans l'apprentissage de la terminologie juridique en français, mais aussi dans le maintien de ces connaissances dans un système de justice qui fonctionne majoritairement en anglais.

Un grand nombre de personnes ayant participé à l'étude sont d'avis qu'il est nécessaire de poursuivre des études en common law en français afin *d'acquérir une bonne maîtrise de la terminologie juridique* pour exercer en français. Lorsque des personnes de langue maternelle française poursuivent des études en droit en anglais, elles ne maîtrisent pas la terminologie de la common law en français ou elles sont moins en mesure d'acquérir un niveau de compétence linguistique adéquat pour intervenir efficacement lors d'une instance en français. Cela dit, la formation postsecondaire en common law en français ne garantit pas l'absence de difficultés. Des personnes ayant participé à l'étude ont souligné que l'*insécurité linguistique* ressentie par les avocates et avocats dont le français n'est pas la langue maternelle, mais qui ont effectué leurs études de droit en français, réduit la capacité d'offrir des services en français. Dans le cas de ces professionnelles et de ces professionnels, les défis liés à la maîtrise du français s'ajoutent au *manque d'occasions d'utiliser cette langue dans leur vie personnelle et professionnelle*. Cette situation limite la capacité de ces juristes à exercer leur profession avec aisance en français.

L'offre très limitée de formation continue en français (ou même l'absence totale de formation dans certaines régions) pour les avocates et avocats qui exercent dans le secteur privé est une autre lacune importante relevée par les personnes ayant participé à l'étude. Bien que l'offre de formation continue en français à l'intention des procureures et des procureurs de la Couronne, des professionnelles et des professionnels de l'aide juridique et d'autres membres du personnel du secteur public soit considérée insuffisante, ces personnes ont néanmoins accès à des occasions de perfectionnement en français juridique.

D'autres facteurs, notamment les *conditions de travail en pratique privée* ou la *région de travail*, sont susceptibles d'affecter les avocats et avocates, et ce, sans égard à la langue de

travail. Le domaine de droit, les conditions de travail ainsi que les salaires influencent la décision des avocates et des avocats lorsque vient le temps de choisir l'endroit où exercer leur profession. Étant donné la polyvalence de la profession, ces personnes peuvent envisager de faire carrière dans les secteurs public ou privé ou de pratiquer seules, au sein d'un cabinet de petite taille ou en grand cabinet.

La concurrence entre le secteur privé et les emplois au sein du gouvernement est vive, plus particulièrement dans le cas des professionnelles et des professionnels bilingues, qui sont en demande. Les personnes ayant participé à l'étude ont mentionné les *conditions de travail difficiles* comme étant un problème nuisant à l'attraction des avocates et des avocats en pratique privée, un secteur en concurrence directe avec la fonction publique, où ces professionnelles et professionnels peuvent toucher un meilleur salaire et avoir accès à de bons avantages sociaux. Le choix de pratiquer le droit seul ou au sein d'un cabinet de petite taille comporte des risques inhérents notamment en raison du manque de ressources et de mentorat²⁵. Certains barreaux proposent des ressources en gestion d'entreprise et sur la manière de créer un cabinet d'avocats²⁶, pour appuyer les juristes intéressés à créer leur propre cabinet.

La *région géographique* est aussi un facteur déterminant lorsqu'il s'agit d'attirer et de retenir des avocates et des avocats, notamment en milieu rural ou dans les territoires. Ce facteur touche toutes les professionnelles et tous les professionnels, sans égard à la langue de pratique, et contribue à exacerber la pénurie de juristes bilingues ou francophones, tant en milieu rural que dans les territoires. En fait, au Canada, on estime que seulement 8,7 % des avocates et des avocats ayant moins de cinq années d'expérience pratiquent en milieu rural, ce qui illustre l'ampleur du déséquilibre entre les milieux urbains et ruraux²⁷. Une enquête menée par la Law Society of British Columbia révèle que les grands cabinets recrutent activement dans les écoles de droit, alors que les régions rurales peinent à susciter l'intérêt²⁸. Les étudiantes et étudiants associent souvent les milieux ruraux à des salaires moins élevés, à des postes perçus comme étant moins prestigieux et à des conditions de travail plus difficiles.

Tous les juristes des trois territoires doivent obligatoirement être formés à l'extérieur de leurs milieux respectifs, parce que les territoires ne comptent aucune faculté de droit. De ce fait, peu

²⁵ Barreau de l'Ontario. (2022). [*Renouveler le cadre de compétence continue du Barreau*](#). Groupe d'étude sur la compétence.

²⁶ Plusieurs barreaux offrent des ressources sur la création d'un cabinet d'avocats. Par exemple, le Law Society of Alberta fournit un [*guide*](#) pour créer son propre cabinet. La Law Society of Saskatchewan propose un [*cours*](#) sur la création d'un petit cabinet. Depuis le 1^{er} janvier 2025, le Barreau de l'Ontario a rendu obligatoire le [*cours Fondements d'un cabinet autonome*](#) pour les titulaires de permis qui déclarent pratiquer seuls depuis 2025.

²⁷ Lambert, T. (2020, 7 janvier). Promoting the Practice of Law in Rural, Regional & Remote Communities. *LawNow*. Centre for Public Legal Education in Alberta (CPLEA).

²⁸ *Ibid.*

d'étudiantes et d'étudiants choisissent de revenir dans les territoires, ce qui limite le renouvellement de la main-d'œuvre locale. Les postes en région rurale requièrent en effet des compétences particulières, comme la capacité de faire preuve de polyvalence dans plusieurs domaines de droit. Les personnes ayant participé à l'étude ont décrit le travail d'une avocate ou d'un avocat pratiquant en milieu rural comme étant celui d'une ou d'un généraliste, avec une préférence pour des fonctions de procureur plutôt que d'avocat plaidant.

Les professionnelles et professionnels qui travaillent en région éloignée souffrent fréquemment d'épuisement professionnel, en raison de l'éloignement et des conditions du milieu. Ce problème persiste, même lorsque des avocates ou des avocats situés dans d'autres provinces viennent offrir un soutien juridique dans les territoires. Enfin, la dispersion géographique des cours de justice complexifie davantage le recrutement et l'organisation du travail des avocates et des avocats dans les régions éloignées, notamment sur le plan des déplacements et de la logistique.

La croissance de l'immigration francophone entraîne une augmentation des besoins en matière de services juridiques en français, notamment en droit de l'immigration, en droit administratif et en droit de la famille. De plus, les personnes ayant participé à l'étude ont mentionné que la population immigrante francophone maîtrise rarement l'anglais, ce qui renforce la vulnérabilité de ces personnes face à un système de justice déjà complexe. Enfin, des problèmes d'adéquation culturelle ont été soulevés. Un intervenant a mentionné le fossé qui sépare les clientèles francophones, notamment les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants africains, et les professionnelles et professionnels du droit, qui sont souvent des nord-américains anglophones formés dans des programmes d'immersion.

4.2 Le personnel de soutien dans le secteur privé

Points saillants. *Le personnel de soutien est au cœur des besoins en matière de main-d'œuvre dans le secteur de la justice. Les conditions de travail sont jugées exigeantes, la rémunération faible et le niveau de stress élevé. La méconnaissance des professions de soutien, l'absence de programmes de formation en français (à l'extérieur de l'Ontario) et le manque de formation continue accentuent cette pénurie. De plus, il existe une vive concurrence entre les secteurs public et privé, ce qui aggrave le problème de rétention du personnel.*

La distinction entre les professions d'adjointe et d'adjoint administratif, d'adjointe et d'adjoint juridique, de technicienne et de technicien juridique, de clerc d'avocat et de parajuriste n'a toujours pas été clairement établie lors des entretiens ou dans la revue documentaire, et ce, malgré le fait que ces postes soient différents sur le plan des responsabilités, des compétences et de la formation. Par exemple, la définition de la profession de parajuriste et les responsabilités qui y sont associées varient selon la province ou le territoire. En Ontario, les parajuristes, à titre de titulaires de permis, sont autorisés par le Barreau de cette province à offrir des services juridiques, ce qui favorise l'accès à la justice. Dans d'autres provinces et territoires, la profession de parajuriste n'est pas réglementée, ce qui contribue à la diversité des

pratiques et des rôles associés à cette profession. La durée et le contenu des programmes de formation menant à ces professions diffèrent également²⁹.

Toutefois, la revue documentaire indique que les adjointes et adjoints juridiques et les clercs d'avocat figurent parmi les postes les plus en demande dans le secteur de la justice, et ce, quelle que soit la langue de pratique³⁰. Ces postes sont très en demande, parce qu'ils contribuent à améliorer l'efficacité et à réduire les couts en milieu de travail, grâce à la prise en charge des tâches administratives, à la préparation de documents et, dans certains cas, à la recherche juridique³¹. Les avocates et avocats ayant participé à l'étude s'entendent pour dire que la pénurie la plus importante dans les cabinets juridiques concerne les adjointes et adjoints juridiques ainsi que les clercs d'avocat bilingues.

Il importe de souligner que le bilinguisme est considéré comme une compétence essentielle pour les adjointes et adjoints juridiques dans les cabinets offrant des services en français en Ontario et au Nouveau-Brunswick, ces personnes devant être en mesure de travailler autant en anglais qu'en français. En contexte francophone minoritaire, le nombre de dossiers en français n'est souvent pas suffisant pour justifier l'embauche de personnel francophone unilingue. Au Nouveau-Brunswick, les personnes ayant participé à l'étude ont indiqué que ces pénuries sont particulièrement criantes dans les régions éloignées où la population francophone est moins importante. Par ailleurs, le volume de travail ne permet pas toujours de justifier la création d'un poste à temps plein en français. Cela dit, le partage de personnel, qu'il s'agisse d'adjointes ou d'adjoints juridiques, de clercs d'avocat ou de parajuristes, entre différents bureaux s'avère difficile en raison de questions de confidentialité propres au domaine juridique.

Les participantes et participants à l'étude ont précisé que dans les cabinets d'avocats de petite taille, le partage des responsabilités entre les membres du personnel de soutien est souvent plus souple, car la charge de travail ne justifie pas l'embauche de techniciennes juridiques, de techniciens juridiques ou de clercs d'avocat spécialisés, et la priorité est d'alléger la charge administrative. Une enquête téléphonique réalisée en 2018 auprès de cabinets d'avocats au Canada montre une tendance vers la création de postes hybrides combinant des tâches administratives et juridiques dans le but de réduire les couts et d'augmenter l'efficacité³². Certaines personnes étaient d'accord avec cette pratique et ont souligné qu'il était plus avantageux sur le plan financier de former à l'interne une personne occupant le poste d'adjointe

²⁹ À titre d'exemple, veuillez consulter le programme d'études *Paralegal/Legal Assistant* de l'Oulton College, au Nouveau-Brunswick, et les programmes *Parajuriste* et *Adjoint juridique* offerts par le Collège La Cité, en Ontario. Sources : Oulton College. (s. d.). [*Paralegal/Legal Assistant Program.*](#); La Cité. (s. d.-b). [*Parajuriste*](#); La Cité. (s. d.-a). [*Adjoint juridique*](#).

³⁰ Robert Half. (2024, 7 février). [*2025 Canada Job Market: Legal Hiring Trends and In-demand Jobs*](#).

³¹ Herzing College. (2024). [*Growing Demand for Legal Assistants: What You Need to Know*](#). Herzing College Blog.

³² Robert Half. (2018, 12 mars). [*Survey: Blended Law Clerk and Legal Assistant Roles Account for Nearly One-Third of Legal Support Jobs in Canada*](#).

ou d'adjoint administratif afin qu'elle puisse assumer des tâches juridiques supplémentaires plutôt que d'embaucher une personne supplémentaire possédant un diplôme d'adjoint juridique. En fait, certains rapportent que leur source de recrutement consiste principalement de personnes possédant une formation ou des connaissances en administration ou en gestion qui pourront par la suite acquérir des compétences juridiques directement sur le terrain, en milieu de travail, bien que cela puisse s'avérer très difficile.

Parmi les raisons expliquant les pénuries de personnel de soutien sur le marché du travail, les participantes et participants à l'étude ont mentionné la *méconnaissance de ces professions*. Dans le secteur de la justice, le rôle de soutien assumé par les membres du personnel de soutien demeure peu connu, tant du grand public que des personnes susceptibles d'étudier dans ce domaine. Selon les personnes ayant participé à l'étude, des organismes engagés dans la promotion de carrières en justice concentrent souvent leurs efforts sur la profession d'avocate ou d'avocat et accordent peu de visibilité aux professions associées au personnel de soutien.

L'accès limité à des programmes de formation postsecondaire menant aux professions associées au personnel de soutien a également été mentionné comme un facteur qui contribue à la pénurie de main-d'œuvre. Lorsqu'une telle formation existe, elle est souvent disponible uniquement en anglais, les programmes de formation en français étant seulement offerts en Ontario³³.

Il importe de noter que ces professions sont exigeantes et requièrent de l'efficacité, de la rapidité et de la précision. Elles sont souvent associées à de longues heures de travail et à une rémunération souvent décrite comme insuffisante par les personnes ayant participé à l'étude. Ces professionnelles et professionnels sont fréquemment soumis à des niveaux élevés de stress et à des *conditions de travail difficiles*. De plus, *la concurrence avec le secteur public* complique le recrutement et la rétention de ces professionnelles et de ces professionnels. En général, en ce qui concerne le personnel de soutien, les conditions de travail sont moins avantageuses dans le secteur privé, comparativement au secteur public.

De manière générale, *la formation continue et les activités de perfectionnement professionnel* ne ciblent pas ce groupe de professionnelles et de professionnels. De plus, lorsque la formation se fait principalement sur le terrain, les occasions d'apprentissage sont limitées, surtout lorsqu'il y a peu d'avocates et d'avocats francophones ou bilingues pour assurer un encadrement.

³³ En Ontario, le programme Parajuriste est offert par La Cité et le programme Adjoint juridique est offert par La Cité et le Collège Boréal. Sources : La Cité, s. d.-a, *Adjoint*; La Cité, s. d.-b, *Parajuriste*; Collège Boréal. (s. d.). *Adjoint juridique*.

4.3 Les juges

Points saillants. Des progrès ont été observés dans plusieurs provinces en ce qui a trait à la nomination de juges bilingues. Les juges jouent également un rôle clé dans l'établissement d'une culture juridique inclusive. Toutefois, des besoins subsistent et des efforts soutenus doivent encore être déployés pour renforcer cette dynamique.

Comme mentionné dans la méthodologie, aucun juge n'a été invité à participer aux entretiens menés dans le cadre de cette étude. Toutefois, la revue documentaire et les propos recueillis dans cette étude ont fait ressortir plusieurs préoccupations liées aux nominations judiciaires, au bilinguisme des juges³⁴ et à l'influence que ces derniers peuvent avoir sur la culture institutionnelle et le fonctionnement d'un tribunal. Les observations suivantes illustrent des préoccupations particulières soulevées dans différentes provinces :

- Au Nouveau-Brunswick, selon les personnes ayant participé à l'étude, la capacité des juges à travailler dans les deux langues officielles semble s'améliorer et on observe une tendance plus marquée à embaucher des juges bilingues;
- En Nouvelle-Écosse, les participantes et participants à l'étude ont souligné que les processus de nomination, tant fédéral que provincial, semblent accorder la priorité à d'autres groupes minoritaires au détriment des francophones. Malgré les récentes modifications apportées à la *Loi sur les langues officielles*³⁵, peu de candidatures bilingues sont retenues pour les cours de nomination fédérale en Nouvelle-Écosse. Le besoin d'avoir une juge acadienne ou un juge acadien, capable de tenir compte des réalités linguistiques et culturelles locales, a également été exprimé;
- En Ontario, le manque de juges bilingues dans plusieurs régions a été souligné par les personnes ayant participé à l'étude. Un exemple frappant est le remplacement, en 2021, d'un juge bilingue par une juge unilingue anglophone à la Cour de justice de l'Ontario dans le district d'Algoma, évènement qui a suscité des préoccupations importantes à l'égard d'un accès équitable à la justice en français³⁶;
- Toujours en Ontario, dans le cadre d'une instance bilingue, il est possible de rédiger une décision en anglais ou en français, en vertu de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*³⁷, mais le tribunal doit fournir la traduction de cette décision dans l'autre langue à la demande d'une partie. Il est donc possible, dans un procès qui a eu lieu en français, que la décision finale soit rédigée en anglais. Cette situation crée des barrières pour les justiciables francophones, qui doivent demander la traduction de ces décisions et attendre que les versions françaises soient disponibles. Entre temps, ces personnes risquent de ne pas bien comprendre les décisions qui leur ont été fournies en anglais. Bien que certaines ou certains juges

³⁴ Hudon, M.-E. (2021). [Le bilinguisme dans l'appareil judiciaire canadien : le rôle du gouvernement fédéral](#). *Publications de recherche*. Bibliothèque du Parlement.

³⁵ [Loi sur les langues officielles](#). L.R.C. (1985), ch. 31 (4^e suppl.), art. 16 et 16.1.

³⁶ InfoJustice. (2021). [Pénurie de juges francophones en Ontario : une culture du refus](#).

³⁷ [Loi sur les tribunaux judiciaires](#). L.R.O. (1990), ch. 43, art. 126(4).

demandent la traduction et fournissent leur décision dans les deux langues en même temps, des problèmes subissent. Par exemple, une personne ayant participé à l'étude a cité une situation où la version française d'une décision, qui était criblée de fautes, a été remise par erreur au justiciable avant d'avoir été révisée par le juge;

- Au Manitoba, les personnes ayant participé à l'étude ont souligné le manque de juges et de juges associés francophones. Bien que la nomination récente de personnes bilingues au poste de juge en chef du Manitoba et de juge à la Cour d'appel fédérale soit perçue positivement, des besoins subsistent³⁸;
- En Saskatchewan, il a été rapporté que le gouvernement fédéral ne tient pas suffisamment compte des besoins linguistiques lors de la nomination des juges à la Cour d'appel;
- En Alberta, les nouvelles politiques mises en place par Mary T. Moreau, l'ancienne juge en chef de la Cour du Banc du Roi, notamment l'utilisation de formulaires pour demander la tenue d'une instance en français, sont reconnues comme une évolution positive³⁹;
- Également en Alberta, un témoignage a mis en lumière l'incidence qu'une ou un juge bilingue peut avoir sur l'environnement linguistique d'un tribunal. Lorsqu'une ou un juge choisit d'utiliser le français de manière visible, cela établit une norme implicite et encourage l'utilisation du français dans l'ensemble de l'espace judiciaire, y compris dans les échanges informels. Cette attitude fait preuve également d'une sensibilité à l'égard de la complexité de l'interprétation et de l'hésitation, par exemple lorsqu'une personne cherche un mot ou lorsqu'un interprète n'est pas disponible. Elle contribue ainsi à créer un climat d'ouverture et de confiance pour les justiciables francophones.

Bon nombre des exemples mentionnés illustrent les progrès franchis en matière de nomination de juges bilingues et témoignent de la volonté d'améliorer l'accès à la justice en français. Toutefois, des efforts soutenus doivent encore être déployés pour renforcer cette dynamique.

4.4 Le personnel travaillant dans les cours et les tribunaux

Points saillants. Afin de favoriser l'accès à la justice en français, il est nécessaire d'adopter une approche systémique englobant l'ensemble du personnel judiciaire, et non seulement la présence de juges bilingues. Les témoignages recueillis révèlent des lacunes importantes en matière de services en français dans plusieurs provinces, notamment l'absence de personnel de soutien formé, de signalisation bilingue et de ressources accessibles.

La discussion sur la présence de personnel bilingue ou francophone dans les cours et les tribunaux a rapidement mis en lumière l'importance d'adopter une approche systémique, qui considère la capacité d'offrir des services en français du système judiciaire dans son ensemble. Selon les personnes ayant participé à l'étude, des efforts ont été déployés pour accroître le

³⁸ Harper, C. (2023, 1 juin). [Deux francophones du Manitoba nommés par le ministre de la Justice](#). *La Liberté*.

³⁹ Audet-Michaud, G. (2023, 9 novembre). [L'accès à la justice en français, entre améliorations et statu quo](#). *Le Franco*. Le journal franco-albertain Itée.

nombre de juges bilingues dans plusieurs provinces, ce qui était une condition nécessaire, et non pas suffisante pour garantir un véritable accès à la justice en français. Il est donc essentiel que toutes les composantes du système soient en mesure de fonctionner en français afin que les justiciables puissent exercer leurs droits linguistiques dans les domaines de droit où ceux-ci existent.

Les exemples suivants, tirés des entretiens, illustrent les défis concrets observés dans diverses provinces :

- En Nouvelle-Écosse, des participantes et des participants à l'étude ont indiqué qu'aucun membre du personnel de soutien dans les tribunaux (greffières, greffiers, préposées, préposés ou interprètes judiciaires) ne possède le niveau de français requis pour soutenir adéquatement une instance en français;
- Au Manitoba, une personne a décrit le parcours du justiciable francophone comme étant un va-et-vient entre les comptoirs, afin de trouver le personnel capable d'offrir un service en français;
- Au Nouveau-Brunswick, même si on observe une tendance vers l'embauche de juges bilingues, cette propension ne s'étend pas aux procureures et aux procureurs de la Couronne, ce qui limite les progrès à l'échelle du système;
- En Alberta, l'accès à des services en français est particulièrement difficile. À titre d'exemple, à Edmonton, moins de 10 % des juges sont francophones et il est rare de trouver une commise ou un commis qui parle français à la cour; on doit donc faire appel à des interprètes. Un autre participant a fait remarquer que, bien qu'il s'agisse d'une demande très rare, il est possible de mener un procès entièrement en français, citant en exemple une récente affaire criminelle s'étant déroulée dans cette langue à Calgary;
- En Saskatchewan, la signalisation bilingue est absente dans la majorité des palais de justice, sauf dans quelques communautés. À Regina, par exemple, le palais de justice n'affiche qu'une signalisation en anglais. En l'absence de signalisation bilingue, les justiciables sont moins sensibilisés à leurs droits linguistiques. De plus, lorsque toute la signalisation et la documentation sont en anglais, les justiciables peuvent douter de la possibilité d'engager une instance judiciaire en français en droit criminel et en droit de la famille (divorce);
- Enfin, au Nunavut, une personne a mentionné que les membres du personnel de la cour ne disposent d'aucune procédure visant à clarifier la manière dont ils doivent offrir des services en français aux justiciables francophones, et ce, même quand ces derniers y ont droit.

Enfin, sur le plan structurel, un problème concerne le financement de la mise en œuvre des obligations linguistiques dans les cours de justice, tant en matière de droit criminel que de droit de la famille en vertu de la *Loi sur le divorce*. Bien que le gouvernement fédéral fournisse un soutien financier à cet égard, ces fonds sont versés aux provinces dans le cadre d'ententes conclues avec les ministères provinciaux de la Justice, sans nécessairement impliquer directement les tribunaux. Ce mécanisme crée une barrière administrative qui empêche les

tribunaux d'accéder directement aux ressources nécessaires pour mettre sur pied de façon autonome des services en français et des initiatives adaptées aux besoins locaux.

4.4.1 Le personnel de soutien aux tribunaux (greffières, greffiers, préposées et préposés aux services à la clientèle, coordonnatrices et coordonnateurs de rôle, et autres)

Points saillants. *Le personnel de soutien joue un rôle indispensable dans le bon fonctionnement des tribunaux. Bien que le bilinguisme soit souvent essentiel dans le cadre d'instances judiciaires bilingues ou en français, ou encore là où il est nécessaire d'offrir des services gouvernementaux en français, les compétences linguistiques des candidates et des candidats sont parfois jugées insuffisantes et les postes vacants sont nombreux, notamment en raison d'un taux de roulement élevé, du vieillissement du personnel et de la concurrence du gouvernement fédéral, qui recrute aussi du personnel de soutien aux tribunaux. Les descriptions de poste et les grilles salariales ne reconnaissent pas toujours la valeur du bilinguisme. Enfin, le fait d'être bilingue crée souvent un déséquilibre sur le plan de la charge de travail et peut mener à l'épuisement professionnel.*

Le personnel de soutien aux tribunaux joue un rôle indispensable dans le fonctionnement du système judiciaire. Ces personnes s'occupent entre autres de la gestion des dossiers judiciaires, elles reçoivent et classent les documents judiciaires, elles communiquent aux justiciables de l'information sur les procédures, elles mettent au rôle les affaires judiciaires, elles facilitent le processus de sélection des jurés, elles assermentent les témoins en cour, elles offrent un soutien administratif aux juges et elles veillent au bon déroulement des procédures. Les membres de ce personnel travaillent notamment :

- Dans les salles d'audience (où on retrouve des greffières et des greffiers);
- Aux comptoirs du bureau du greffe de la cour (où les préposées et préposés aux services à la clientèle traitent des documents déposés à la cour et s'occupent de la gestion des dossiers);
- Dans les bureaux des juges (où on retrouve des adjointes et des adjoints juridiques ou encore des coordonnatrices et des coordonnateurs du rôle).

Les exigences en matière de formation et les critères de recrutement associés aux divers postes du personnel de soutien aux tribunaux varient d'une province à l'autre. À Terre-Neuve-et-Labrador, par exemple, un parcours administratif est jugé suffisant, bien qu'une formation juridique soit préférable. Au Nouveau-Brunswick, les greffières et les greffiers doivent avoir suivi une formation en droit, alors que dans d'autres provinces, la formation est souvent offerte à l'interne. Dans plusieurs provinces, le bilinguisme est considéré comme un critère essentiel, sinon suffisant, pour l'embauche d'une personne, indépendamment du niveau de formation de cette dernière. Toutefois, certaines personnes ont souligné que le nombre de greffières et de greffiers bilingues était souvent insuffisant (comme au Manitoba) ou que les compétences linguistiques de ces derniers étaient jugées inadéquates (en Saskatchewan).

Une pénurie importante de personnel de soutien aux tribunaux a été observée dans plusieurs provinces. Selon les personnes ayant participé à l'étude, ces postes sont difficiles à pourvoir. Par exemple, d'après un article paru sur CBC News, environ 29 % des postes de greffières et de

greffiers dans les cours provinciales du Manitoba étaient vacants, une situation attribuée à un roulement élevé du personnel⁴⁰. L'article rapporte que certains greffières ou greffiers quittent leur poste pour se joindre aux bureaux des procureures et des procureurs de la Couronne, attirés par des conditions de travail perçues comme moins stressantes et des salaires probablement plus avantageux. Le travail en salle d'audience est très exigeant et entraîne un niveau élevé d'épuisement professionnel⁴¹.

Des tendances similaires ont été observées en Ontario, notamment en ce qui concerne les postes de préposée et préposé aux services à la clientèle. De manière générale, plusieurs facteurs aggravent cette pénurie : le vieillissement de la main-d'œuvre, les départs à la retraite ainsi que la concurrence entre les administrations provinciales et fédérales pour attirer du personnel possédant des compétences semblables. Les postes offerts par le gouvernement fédéral ou par le secteur privé sont souvent mieux rémunérés, ce qui accentue les difficultés de recrutement au sein des tribunaux. Pour les postes de greffières, de greffiers et de personnel de soutien, les descriptions de poste et les grilles salariales ne font pas la distinction entre le personnel unilingue et le personnel bilingue, ce qui complique particulièrement le recrutement de personnel qualifié apte à fournir des services dans les deux langues officielles.

Dans certaines juridictions, les employées et employés bilingues sont moins nombreux et doivent souvent assumer un plus grand nombre de tâches. Un exemple mentionné lors des entretiens illustre ce déséquilibre de la charge de travail : en tout temps dans certains palais de justice, seul un membre du personnel est bilingue et, par conséquent, cette personne à elle seule est responsable à la fois de la gestion des dossiers, de la rédaction de rapports détaillés et des fonctions de soutien en salle d'audience dans le cadre d'instances judiciaires en français ou bilingues. Par comparaison, ces fonctions sont habituellement réparties entre plusieurs membres du personnel dans le cadre d'instances en anglais. Ce déséquilibre conduit à l'épuisement professionnel et met clairement en évidence l'absence de reconnaissance de la valeur ajoutée de la maîtrise du français.

De plus, une personne a mentionné qu'à Terre-Neuve-et-Labrador, comme les postes à pourvoir au sein des tribunaux ne sont assortis d'aucune description de poste, les gestionnaires doivent utiliser des descriptions de poste qui proviennent de l'administration provinciale et qui ne tiennent pas compte des compétences bilingues qui sont souhaitables au sein des tribunaux, notamment en raison des droits linguistiques prévus par le *Code criminel*. Cette situation limite la capacité des tribunaux à offrir des services dans les deux langues officielles. Le fait que plusieurs de ces postes sont syndiqués impose une contrainte supplémentaire, puisqu'en raison des conventions collectives, les gestionnaires ne sont pas en mesure d'ajuster les salaires ou les responsabilités en fonction des compétences linguistiques requises.

⁴⁰ Liewicki, N. et Ferstl, R. (2024, 28 janvier). [Manitoba's court clerk shortage creating judicial delays, says chief judge](#). CBC News.

⁴¹ *Ibid.*

4.4.2 Les sténographes ainsi que les transcriptrices et transcripteurs judiciaires

Points saillants. *Les rôles des sténographes ainsi que des transcriptrices et des transcripteurs judiciaires ont profondément évolué depuis l'intégration des technologies d'enregistrement, qui ont réduit la nécessité pour ces personnes d'être présentes en salle d'audience. Cependant, malgré ces changements, la complexité de la transcription textuelle en français demeure insuffisamment reconnue dans la structure de rémunération actuelle.*

Lors des entretiens, un nombre restreint de personnes ont mentionné que le recrutement des sténographes ainsi que des transcriptrices et des transcripteurs judiciaires francophones ou bilingues constituait un défi. Comme il a été constaté dans d'autres professions, il est tout aussi difficile de recruter du personnel anglophone, un phénomène plus accentué dans les régions rurales ou éloignées. La pénurie de sténographes, en particulier, s'explique par le vieillissement de la main-d'œuvre et une vague de départs à la retraite, par l'attrait du secteur privé, qui offre de meilleures conditions salariales, et par la croissance de la demande pour des services de sous-titrage et d'assistance aux personnes malentendantes⁴².

Le ou la sténographe fait fonctionner l'appareil d'enregistrement sonore utilisé lors des audiences en salle de cour (ou en mode virtuel). Cette personne écoute l'enregistrement en temps réel pour en assurer la qualité et, au besoin, elle prend des notes de clarification pour en faciliter la transcription⁴³. L'introduction des systèmes d'enregistrement dans les salles d'audience a permis de réduire les couts liés à l'embauche de sténographes travaillant sur place⁴⁴, les services de ces professionnelles et de ces professionnels étant désormais requis pour un moins grand nombre de procédures. À titre d'exemple, en Alberta, la présence de sténographes est requise pour les procès devant jury ou les procès pour meurtre⁴⁵. De leur côté, les transcriptrices et transcripteurs judiciaires transcrivent textuellement les enregistrements réalisés en salle de cour et attestent la conformité de ces transcriptions. Ces professionnelles et professionnels peuvent être indépendants (comme au Manitoba⁴⁶) ou être employés par les services aux tribunaux (comme en Saskatchewan⁴⁷).

La possibilité de transcrire textuellement à partir d'enregistrements ainsi que la possibilité de travailler à distance selon des horaires flexibles sont des facteurs d'attractivité pour les personnes intéressées par la carrière de transcriptrice ou de transcripteur judiciaire⁴⁸. La

⁴² Wakefield, J. (2023, 22 septembre). [Alberta court may 'phase out' court reporters, claiming labour crunch: Memo](#). *Edmonton Journal*.

⁴³ La prise de notes au moyen de sténogrammes peut être effectuée à la main ou en utilisant une machine avec un clavier propre à la sténographie (sténotype). Source : PRA Inc. (2016). *État des lieux relatif à la formation dans les domaines de l'interprétation judiciaire, de la sténographie judiciaire et de la traduction juridique. Rapport final*. Préparé pour l'Université de Saint-Boniface.

⁴⁴ PRA Inc., 2016, *État des lieux*.

⁴⁵ Wakefield, 2023, *Alberta court*.

⁴⁶ Tribunaux du Manitoba. (s. d.). [Transcriptions](#).

⁴⁷ Courts of Saskatchewan. (s. d.). [Court Transcripts](#).

⁴⁸ Northern Alberta Institute of Technology (NAIT). (s. d.) [Court Transcription Certificate](#).

transcription en français est perçue comme plus complexe, en raison des accents et des règles de grammaire applicables, ce qui exige davantage de temps et d'efforts, un facteur qui n'est toutefois pas pris en compte dans la rémunération, lorsque les pigistes sont rémunérés au mot ou à la page⁴⁹. Par ailleurs, une étude réalisée en 2016 révèle que les transcriptrices et transcripteurs judiciaires consultés ont aussi mentionné que les accents régionaux, le vocabulaire propre aux différentes communautés francophones et le mélange de français et d'anglais qu'on retrouve parfois dans les témoignages enregistrés sont des éléments qui compliquent la production de transcriptions de qualité⁵⁰.

4.4.3 Les interprètes judiciaires ainsi que les traductrices et traducteurs juridiques

Des informations concernant l'interprétation judiciaire et la traduction juridique ont été recueillies lors des entretiens et des groupes de discussion réunissant des professionnelles et des professionnels du secteur de la justice, qui se sont exprimés à titre d'utilisatrices ou d'utilisateurs, de clientes ou de clients, ou encore de bénéficiaires de ces services. Ces informations ont été aussi recueillies lors d'un groupe de discussion composé d'interprètes, qui ont fait part de leur point de vue en tant que prestataires de services. Il convient de noter que, bien que les défis, les problèmes et les lacunes liés à la traduction juridique au Canada soient documentés⁵¹, ils ont rarement été abordés par les participantes et participants à l'étude. Cette situation semble s'expliquer en partie par l'incidence directe de l'interprétation sur la qualité et l'accessibilité de la justice, cette incidence étant perçue immédiatement par les professionnelles et professionnels de la justice. Néanmoins, avant d'aborder les problèmes particuliers liés à l'interprétation, il importe de présenter les besoins recensés en matière de traduction juridique.

4.4.3.1 Les traductrices et traducteurs juridiques

Points saillants. La pénurie de traductrices et de traducteurs juridiques, qui est principalement attribuable à la retraite de personnes qui exercent cette profession, est aggravée par la demande croissante en matière de traduction juridique, découlant notamment des réformes législatives récentes telles que la modernisation de la Loi sur les langues officielles, la modification de la Loi sur les tribunaux judiciaires en Ontario et l'ajout de dispositions linguistiques à la Loi sur le divorce.

Selon les personnes ayant participé à l'étude, la traduction juridique est un domaine complexe, qui exige de solides compétences dans les domaines du droit et de la traduction. En effet, l'acquisition d'une « expertise dans ce domaine nécessite des années de pratique, des études

⁴⁹ PRA Inc., 2016, *État des lieux*.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ Voir par exemple Girard, M-H. et Bona-Pellissier, M. (2024). La traduction juridique au Canada : une industrie en pleine expansion et en mal d'expertise. *Traduire : une autre perspective sur la traduction*, 251, 5-13. <https://doi.org/10.4000/130ss>; Boulanger, A. M. (2024, 19 septembre). [The Pros and Cons of Machine Translation and AI in Legal Translation](#). School of Continuing Studies. McGill University.

rigoureuses et, surtout, une compréhension claire des concepts juridiques en jeu⁵² ». La traduction juridique est en forte demande partout au Canada, notamment dans les provinces et territoires qui ont l'obligation de fournir des documents juridiques en français et de publier leurs lois et règlements dans les deux langues officielles.

Selon la revue documentaire, une pénurie de traductrices et de traducteurs juridiques est observée, celle-ci étant principalement attribuable au *départ à la retraite* de personnes qui exercent cette profession. La formation de la relève repose souvent sur le mentorat assuré par des traductrices et des traducteurs expérimentés, qui disposent de moins en moins de temps pour transmettre leurs connaissances. De plus, cette pénurie est d'autant plus grave qu'elle exerce une pression supplémentaire sur les traductrices et traducteurs juridiques, particulièrement dans la combinaison anglais-français, dans un contexte d'une *augmentation de la demande en matière de traduction juridique*, découlant notamment des récentes réformes législatives telles que l'ajout de dispositions sur les langues officielles à la *Loi sur le divorce*, la modernisation de la *Loi sur les langues officielles* et la modification de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*⁵³ en Ontario, dont la portée de l'obligation de traduire certains documents a été élargie⁵⁴. Enfin, la demande en matière de traduction juridique a aussi augmenté en raison d'une hausse du nombre de demandes d'immigration et de statut de réfugié⁵⁵.

4.4.3.2 Les interprètes judiciaires

Points saillants. *Les services d'interprétation judiciaire au Canada souffrent d'un manque de reconnaissance professionnelle et des disparités régionales sont observées dans ce domaine. Les principaux problèmes sont liés à la qualité des interprétations, affectée par l'insuffisance de formation et de contrôle, ainsi qu'à l'accès limité à des interprètes qualifiés. Les conditions de travail et la faible protection du titre professionnel aggravent ces difficultés. Enfin, des obstacles d'ordre structurel, comme le coût de l'agrément et l'interprétation à distance de qualité variable, s'ajoutent aux difficultés mentionnées.*

La situation des services d'interprétation judiciaire au Canada est complexe et varie selon les provinces et territoires, en fonction des besoins locaux et de l'organisation de la profession. De manière générale, les services d'interprétation judiciaire jouent un rôle fondamental pour garantir l'accès à la justice en français. Les utilisatrices et utilisateurs de ces services qui ont participé à l'étude ont mentionné l'importance d'une interprétation fidèle et ont souligné le fait que même de petites erreurs d'interprétation peuvent nuire à la crédibilité des témoignages, compromettre la validité des procédures, porter atteinte aux droits des justiciables et, ultimement, remettre en question la légitimité du système judiciaire par les justiciables.

⁵² Boulanger, 2024, *The Pros and Cons*, traduction libre.

⁵³ *Loi sur les tribunaux judiciaires*. L.R.O. (1990), ch. 43, art. 126(2).

⁵⁴ Girard et Bona-Pellissier, 2024, *La traduction juridique au Canada*.

⁵⁵ Boulanger, A. M. (2024, 16 janvier). *The State of Legal Translation in Canada: Bridging the Gap*.

School of Continuing Studies. McGill University.

Divers problèmes liés à la *qualité de l'interprétation* ont été signalés, notamment le recours à des traductions littérales de l'anglais, l'utilisation de termes juridiques inexacts ou inadéquats ainsi que des erreurs de compréhension. Les participantes et participants à l'étude attribuent ces lacunes à un accès limité aux programmes de formation (initiale et continue), à l'absence de mécanismes rigoureux de contrôle de la qualité ainsi qu'à une tolérance institutionnelle jugée excessive à l'égard des erreurs.

Le *manque d'interprètes judiciaires expérimentés* est également une source d'inquiétude soulevée par les utilisatrices et utilisateurs de ces services, en raison des départs à la retraite. Une étude menée à l'échelle nationale auprès de traductrices, de traducteurs et d'interprètes⁵⁶ a confirmé ces problèmes et a mis en lumière la surcharge de travail, l'isolement professionnel, le faible accès à la formation continue ainsi que les conditions de travail difficiles, caractérisées par des délais serrés et une rémunération insuffisante. À ce sujet, une étude de 2016 souligne qu'il « est illusoire de penser que les personnes intéressées par l'interprétation judiciaire seront disposées à investir dans leur formation initiale et continue s'il leur est impossible d'envisager une carrière dont la rémunération est suffisante pour pouvoir s'y consacrer⁵⁷ ».

D'après les interprètes qui ont participé à l'étude, les conditions de travail dans les tribunaux sont perçues comme étant moins avantageuses que celles d'autres secteurs, comme l'interprétation de conférence ou la traduction dans l'administration fédérale, des domaines qui offrent une plus grande stabilité et une meilleure rémunération. À ces difficultés s'ajoutent les exigences requises par les gouvernements sur le plan de la qualification, qui sont jugées insuffisantes, l'absence de normes nationales harmonisées et le fait que le titre d'interprète judiciaire n'est pas protégé dans toutes les provinces⁵⁸.

Faute de personnel qualifié, plusieurs juridictions, notamment le Nunavut, ont recours à *l'interprétation à distance*. Toutefois, cette solution comporte des limites importantes, notamment en raison de l'instabilité des connexions Internet par satellite. Avant la pandémie de COVID-19, l'interprétation à distance n'était utilisée qu'en dernier recours, lorsque la présence physique d'une ou d'un interprète n'était pas réaliste ni abordable⁵⁹. Aujourd'hui plus répandue, l'interprétation à distance requiert néanmoins des conditions rigoureuses (son, image, synchronisation) pour garantir la *qualité technique* des services afin de préserver l'intégrité des instances judiciaires⁶⁰.

⁵⁶ Girard, M-H. (2023). Portrait des professionnels, des professions et de l'industrie du langage du droit au Canada. *Meta*, 68(2), 309-340.

⁵⁷ PRA Inc., 2016, *État des lieux*.

⁵⁸ Girard, 2023, *Portrait des professionnels*.

⁵⁹ Comité d'action sur l'administration des tribunaux en réponse à la COVID-19. (2021). *Incidence de la pandémie de COVID-19 sur les besoins d'interprétation et de traduction des usagers des bureaux*.

⁶⁰ *Ibid.*

La *profession est exercée en grande partie par des pigistes* ou des travailleuses et des travailleurs autonomes⁶¹ qui, trop souvent, ne disposent pas d'un soutien institutionnel ni d'une reconnaissance officielle. Une minorité d'interprètes judiciaires sont employés à temps plein par les administrations provinciales ou les tribunaux⁶². Au Manitoba, au Nouveau-Brunswick et en Ontario, des interprètes sont employés à temps plein par le gouvernement, mais leur nombre est en déclin. Un participant a mentionné qu'en Ontario, le nombre d'interprètes judiciaires serait passé de 18 en 2004 à une seule personne aujourd'hui. De nombreuses personnes ayant participé à l'étude ont qualifié la profession de « métier artisanal » et ont souligné que dans la plupart des provinces, il n'est pas nécessaire d'obtenir l'agrément pour pouvoir exercer cette profession⁶³, ce qui facilite l'entrée de personnes non qualifiées dans le domaine⁶⁴.

Les interprètes judiciaires ayant pris part à l'étude estiment que leur *métier est peu reconnu* au Canada, à la différence de l'Europe, région de provenance de plusieurs participantes et participants, où ce métier est généralement encadré par des exigences strictes pour l'obtention d'un agrément et bénéficie d'un meilleur statut institutionnel⁶⁵. Les interprètes ayant participé à l'étude ont aussi mentionné que le public pense à tort qu'il suffit de parler les deux langues pour offrir des services d'interprétation. Selon l'étude menée sur cette profession à l'échelle du pays, les interprètes judiciaires estiment que leur rôle est mal compris, parfois même méprisé, y compris par les professionnelles et les professionnels du droit, ce qui illustre le besoin constant de sensibiliser le public, les agences de services linguistiques, les juges ainsi que les avocates et les avocats⁶⁶ à l'importance des interprètes judiciaires.

Le *processus de reconnaissance professionnelle est jugé complexe et peu harmonisé* par les personnes ayant participé à l'étude, malgré des ententes de réciprocité entre les organismes de règlementation et les associations professionnelles. Le Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes du Canada (CTTIC) est responsable de l'application des normes d'agrément professionnel dans l'ensemble du pays, sauf au Québec, et fait passer les examens menant à

⁶¹ The Language Bureau. (s. d.). [Court Accreditation in BC and Ontario](#); PRA Inc., 2016, *État des lieux*.

⁶² PRA Inc., 2016, *État des lieux*.

⁶³ Le titre « interprète judiciaire agréé » est un titre protégé en Ontario. En Colombie-Britannique, ce titre est réglementé par la Society of Translators and Interpreters of British Columbia (STIBC). Au Nouveau-Brunswick, le titre « interprète agréé » est protégé par la loi. L'accréditation professionnelle est aussi offerte par l'OTTIAQ et par le ministère du Procureur général de l'Ontario. Sources : CTTIC. (s. d.). [Agrément](#); Corporation des traducteurs, traductrices, terminologues et interprètes du Nouveau-Brunswick (CTINB). (s. d.). [Examens d'agrément administrés par le CTTIC](#); gouvernement de l'Ontario. (s. d.). [Devenir interprète judiciaire](#).

⁶⁴ Girard, 2023, *Portrait des professionnels*.

⁶⁵ Par exemple, les institutions de l'Union européenne appliquent des processus d'accréditation rigoureux et établissent des normes déontologiques, techniques et ISO relatives à l'interprétation. Source : Commission européenne. (s. d.). *Législation, normes et déontologie*. Knowledge Centre on Translation and Interpretation.

⁶⁶ Girard, 2023, *Portrait des professionnels*.

l'obtention de l'agrément en interprétation judiciaire.⁶⁷ Le cout élevé de l'agrément est régulièrement mentionné comme étant un frein à l'exercice de la profession, d'autant plus que le travail en tant que pigiste est souvent précaire. Enfin, l'Alberta est un exemple intéressant. Dans cette province, l'adhésion obligatoire à l'Association of Court Interpreters of Alberta (ACIA) pour obtenir certains mandats est considérée par plusieurs interprètes comme une barrière supplémentaire, en particulier pour les personnes qui sont déjà membres d'un autre regroupement professionnel, comme l'Association of Translators and Interpreters of Alberta (ATIA). Bien que l'ACIA ait contribué à faire augmenter le taux de rémunération de 15 \$ à 45 \$ de l'heure⁶⁸, cette obligation d'adhésion est perçue comme une barrière à l'accès au marché du travail du domaine judiciaire.

En matière de *formation postsecondaire*, le programme de micro-certification *Interprétation juridique et judiciaire*, offert à distance par l'Université Sainte-Anne⁶⁹, est actuellement le seul programme de formation offert en français. Les personnes qui désirent suivre cette formation doivent posséder une excellente maîtrise du français. Dans le cadre de l'étude menée à l'échelle du pays, les participantes et participants ont mentionné que les sujets abordés dans les cours de formation continue disponibles sont parfois trop généraux ou que l'offre de formation n'est pas adaptée aux besoins ni aux contextes. À titre d'exemple, les professionnelles et professionnels des provinces de l'Ouest qui désirent se spécialiser doivent suivre des formations offertes dans les provinces de l'Est (Ontario, Nouveau-Brunswick), aux États-Unis ou en Europe, bien que ces formations ne soient pas adaptées à leur contexte⁷⁰.

Dans la pratique, les tribunaux privilégient l'embauche d'interprètes agréés, mais en l'absence de ces derniers, ils peuvent faire appel à des interprètes non agréés. Cette solution de dernier recours est critiquée, car elle expose les justiciables à recevoir des services d'interprétation de qualité variable. Il est donc recommandé aux juristes et aux juges de toujours vérifier les qualifications des interprètes judiciaires qui interviennent en cour⁷¹. La ligne téléphonique LanguageLine, utilisée dans plusieurs provinces pour de brèves audiences ou en l'absence des services d'un ou d'une interprète en personne, est jugée inappropriée pour les dossiers complexes. Bien que cette ligne téléphonique donne accès à plus de 200 langues, des problèmes de qualité ont été rapportés. Un autre défi sur le terrain est celui des demandes tardives. Bien que la plupart des audiences soient fixées plusieurs semaines, voire plusieurs mois à l'avance, pour assurer la disponibilité d'un ou d'une interprète, il est essentiel que la demande d'interprète judiciaire soit faite le plus tôt possible. Certaines juridictions disposent de processus

⁶⁷ Ces examens évaluent la déontologie, les connaissances linguistiques et procédurales ainsi que les compétences en interprétation consécutive, en interprétation simultanée et en traduction à vue.

Source : CTTIC, s. d., [Agrément](#).

⁶⁸ Association of Court Interpreters of Alberta (ACIA). (s. d.). [Mission](#).

⁶⁹ Université Sainte-Anne. (s. d.). [Interprétation juridique et judiciaire](#).

⁷⁰ Girard, 2023, *Portrait des professionnels*.

⁷¹ Court of King's Bench of Alberta. (s. d.). [L'emploi de la langue française et service d'interprète – L'emploi de la langue française à la cour](#).

bien établis, mais s'ils ne sont pas respectés et qu'une demande tarde à être faite, on risque de ne pas avoir d'interprète, ce qui peut mener à des ajournements non voulus.

Enfin, selon la province et le régime législatif applicable, les frais d'interprétation peuvent être assumés par le gouvernement ou par une ou plusieurs des parties. Par exemple, partout au Canada, les frais d'interprétation sont assumés par le gouvernement lorsqu'il s'agit d'une personne accusée dans une affaire criminelle, mais dans plusieurs juridictions, dans une instance de droit civil, ces frais seront assumés par les parties. Cette incohérence constitue un défi pour garantir un accès équitable à des services de justice en français.

4.5 Les professionnels des services de police et des services correctionnels

Comme pour les professions décrites précédemment, l'équipe de recherche a recueilli des renseignements sur les policières et policiers, les agentes et agents des services correctionnels ainsi que les agentes et agents de probation au moyen d'entretiens et de groupes de discussion réunissant diverses actrices et divers acteurs du secteur. Toutefois, comme ces professionnelles et professionnels ne faisaient pas partie d'un axe majeur de l'étude, un seul entretien ciblé a été mené avec un représentant des services de police et aucun entretien n'a porté particulièrement sur des agentes et des agents de services correctionnels en exercice. Les constats présentés reflètent donc principalement les perspectives des autres participantes et participants ainsi que les résultats de la revue documentaire. Par ailleurs, l'équipe a eu l'occasion d'échanger avec des agentes et des agents de probation lors de groupes de discussion tenus au Québec. La sous-section correspondante résume les principaux points qui sont ressortis de ces échanges.

4.5.1 Les policières et policiers

Points saillants. *La pénurie de policières et de policiers, aggravée par des conditions de travail exigeantes et une image professionnelle en déclin, affecte l'ensemble du pays. Dans les communautés francophones en situation minoritaire, l'accès aux services de police est réduit en raison du manque de personnel bilingue. Des campagnes de recrutement ciblées et des initiatives en mieux-être ont été présentées comme des pistes de solution prometteuses.*

D'après la revue documentaire, la pénurie de policières et de policiers, aggravée par des conditions de travail exigeantes et une image professionnelle en déclin, affecte l'ensemble du pays. Dans les régions rurales et francophones, l'accès aux services de police est réduit en raison de la fermeture de postes de police et du manque de personnel bilingue. Le nombre limité de policières et de policiers bilingues diminue la capacité des forces policières à répondre aux demandes de services en français.

Selon Statistique Canada⁷², bien que le recrutement de policières et de policiers ait connu récemment une certaine hausse, cette profession continue d'être touchée par une importante

⁷² Statistique Canada. (2023, 27 mars). Diminution du taux de policiers et policières au Canada en 2022. *Le Quotidien*.

pénurie. La visibilité accrue du travail policier dans l'espace public a contribué à ternir l'image de la profession et à en réduire l'attractivité⁷³. Il s'agit également d'un métier reconnu pour sa charge de stress, ses horaires de travail atypiques, ses fortes possibilités de réaffectation dans une autre région et ses risques inhérents à la sécurité⁷⁴. Par exemple, un rapport sur la Gendarmerie royale du Canada (GRC) indique que par comparaison à la population générale, ses membres sont six fois plus susceptibles de souffrir de troubles de santé mentale⁷⁵.

Lors des entretiens, la situation qui prévaut au Nouveau-Brunswick a été décrite en détail comme étant un réel problème, notamment en milieu rural, où les services de police sont surchargés. La fermeture de certains postes de police oblige les citoyennes et citoyens à parcourir de longues distances pour obtenir un service, ce qui constitue une barrière concrète à l'accès à la justice. Dans certains cas, ces contraintes logistiques découragent même les justiciables d'engager une démarche juridique. Les participantes et participants à l'étude ont souligné que ces difficultés dépassent les problèmes d'ordre linguistique, les services étant souvent qualifiés comme étant de piètre qualité dans plusieurs régions éloignées, et ce, peu importe la langue dans laquelle sont fournis ces services. Des préoccupations semblables ont été soulevées en Saskatchewan et en Ontario par des personnes ayant participé à l'étude.

En ce qui concerne la maîtrise du français par les policières et les policiers, les constats rejoignent ceux formulés à propos d'autres professions du secteur de la justice. Le recrutement représente un défi important, auquel s'ajoutent des problèmes liés à la maîtrise du vocabulaire juridique en français et à l'insécurité linguistique chez les professionnelles et professionnels bilingues. Même si plusieurs personnes ayant participé à l'étude ont noté que les défis liés au bilinguisme semblent moins importants au sein de la GRC, en raison des obligations linguistiques et des postes désignés bilingues, une étude nationale a tout de même relevé certaines lacunes. Par exemple, certains postes désignés bilingues sont occupés par des personnes qui ne possèdent pas le niveau de compétence linguistique requis⁷⁶. Si le niveau de conformité est élevé dans les postes de direction (98 % des cadres supérieurs satisfont aux exigences linguistiques), à partir du grade d'inspecteur, ce niveau chute à 59 % pour les membres réguliers occupant des postes bilingues. Par ailleurs, même si les recrues francophones suivent une

⁷³ Hristova, B. (2023, 28 mars). [Here's why police are struggling to recruit new officers — and why some still want to wear a badge](#). CBC News.; Collins, L. (2023, 10 novembre). [B.C. police forces struggle to recruit amid shifting culture, perception](#). Oak Bay News; Lapierre, M. (2022, 15 juillet). Ottawa police are hiring 80 officers. But, as public scrutiny of policing grows, who wants to be a cop? Ottawa Citizen; Carrier, J., Bennell, C., Semple, T. et Jenkins B. (2021). Online Canadian police recruitment videos: do they focus on factors that potential employees consider when making career decisions? *Police Practice and Research*, 22(6), 1585-1602.

<https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1869549>

⁷⁴ Carrier et al, 2021, *Online police recruitment*.

⁷⁵ Fédération de la police nationale. (2024). [Derrière l'insigne. Mise en évidence de la hausse des troubles de la santé mentale chez les agents de la GRC](#).

⁷⁶ CBC News. (2023, 4 octobre). [Senior RCMP officers in bilingual positions can't speak French, aren't learning](#). CBC News. Ottawa.

formation en anglais langue seconde, à l'inverse, la formation des recrues anglophones en français langue seconde n'est pas encore en place, bien qu'un changement soit envisagé⁷⁷. La stratégie de la GRC en matière de langues officielles vise à combler ces lacunes grâce à des mesures concrètes, notamment un examen à l'échelle organisationnelle visant à cerner ce qui fait obstacle à la conformité sur le plan linguistique, l'offre de formation en langue seconde pour soutenir l'avancement des futurs dirigeants et dirigeantes et l'accès des cadres supérieurs à la formation linguistique⁷⁸.

En Ontario, la question de la formation de base bilingue des recrues policières⁷⁹ a été discutée lors des entretiens. À l'heure actuelle, *aucune formation de base bilingue ou en français* n'est offerte aux membres des corps policiers provinciaux et municipaux à l'extérieur du Québec⁸⁰, quoiqu'une formation de base bilingue est envisagée en Ontario et que certaines démarches préliminaires ont été prises pour l'offrir. D'autre part, les examens d'entrée peuvent maintenant être passés en français ou dans une version bilingue. Une demande de financement a été soumise afin de permettre la traduction des contenus des modules de formation pour les recrues, ce qui constituerait une première étape vers une formation de base bilingue. Le manque d'instructrices et d'instructeurs bilingues qualifiés est un obstacle majeur, puisque sur la soixantaine de personnes qui offrent la formation, seules une ou deux sont bilingues. S'ajoutent à cela les coûts élevés liés à la traduction du matériel pédagogique (plans de leçon, évaluations, etc.) et les difficultés d'organisation des volets pratiques en français. De plus, la priorité institutionnelle actuelle, en raison de la pénurie générale de policiers, est accordée à la formation d'un grand nombre de recrues, peu importe la langue de travail de ces dernières, reléguant ainsi la formation bilingue au second plan.

Les défis liés à *l'insécurité linguistique* ont également été soulevés, notamment en ce qui concerne le vocabulaire juridique spécialisé ou le manque de familiarité avec les procédures en français. Enfin, dans les régions à majorité anglophone, l'usage du français dans les interactions publiques demeure limité. Bien que certaines politiques destinées à améliorer l'accès aux services en français soient en vigueur, selon certaines personnes, celles-ci ne sont pas toujours respectées. Dans la Police provinciale de l'Ontario (OPP), les policières et policiers bilingues portent une épingle franco-ontarienne afin d'indiquer leurs compétences linguistiques au public. Lorsqu'une demande de service en français est formulée, les policières et policiers

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Sécurité publique Canada. (2024). [*Notes des comités parlementaires : Langues Officielles*](#).

Comparution du ministre LeBlanc devant le Comité permanent de la sécurité publique et nationale - Le 21 mars 2024.

⁷⁹ À ne pas confondre avec la formation collégiale. La formation de base (« basic training ») est la formation offerte aux nouvelles recrues qui ont déjà été embauchées par les services de police.

⁸⁰ Il convient de noter que la GRC offre la formation en français à au moins une cohorte par année pour respecter les obligations liées aux langues officielles au niveau fédéral.

peuvent recourir à un ou une collègue bilingue ou faire appel aux centres de communication pour assurer une interaction en français.

Au Nouveau-Brunswick, en vertu de la *Loi sur les langues officielles* de la province⁸¹, les personnes ont le droit de se faire servir par les services de police dans la langue officielle de leur choix, une offre active de services dans l'autre langue doit être faite dès le premier contact et les services de police doivent être de qualité égale, peu importe la langue⁸².

Compte tenu des difficultés de recrutement, des campagnes ciblant certains groupes démographiques ainsi que l'élaboration de programmes de mieux-être en milieu de travail sont des pistes de solution prometteuses qui ont été mentionnées par des participantes et des participants⁸³.

4.5.2 Les agentes et agents de services correctionnels

Points saillants. La pénurie d'agentes et d'agents de services correctionnels, observée à l'échelle nationale, est accentuée par des conditions de travail exigeantes et par les besoins particuliers en matière de bilinguisme dans certaines administrations, notamment en vertu des obligations liées aux langues officielles.

Les documents consultés lors de la revue documentaire ainsi que les personnes ayant participé à l'étude abordent moins fréquemment la réalité des agentes et des agents de services correctionnels. Toutefois, certains documents traitent de questions liées aux conditions de travail et au recrutement des membres de cette profession. Cette profession semble touchée par une pénurie, sans égard à la langue de travail, tout comme les autres professions du secteur de la justice.

Comme c'est le cas pour les policières et policiers, les agentes et agents de services correctionnels sont exposés à des niveaux élevés de stress. Selon une étude menée en 2003 auprès des agentes et des agents du Service correctionnel du Canada, de 70 % à 80 % des personnes sondées jugent leur travail « stressant » ou « très stressant »⁸⁴. D'autres recherches révèlent que divers facteurs de stress opérationnel affectent le personnel du milieu carcéral, notamment la crainte pour la sécurité personnelle et les conflits entre la vie professionnelle et la

⁸¹ *Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick*. LN-B (2002), ch. O-0.5, art. 31(1) et suivants.

⁸² Commissariat aux langues officielles du Nouveau-Brunswick. (s. d.). *Fiche 3 – Les services de police. Vos droits linguistiques au Nouveau-Brunswick. Un résumé de vos droits en vertu de la Loi sur les langues officielles* du Nouveau-Brunswick.

⁸³ Schroeder, B. (2024, 26 septembre). [From crisis to solutions: Navigating police recruitment in Canada](#). *Blueline. Canada's Law Enforcement Magazine*.

⁸⁴ Samak, Q. (2003). [Les agentes et les agents correctionnels du Service correctionnel du Canada en rapport avec leurs conditions de travail : une étude-enquête](#). Confédération des syndicats nationaux.

vie familiale⁸⁵. Des études menées sur la santé mentale du personnel de la sécurité publique au Canada révèlent aussi une forte exposition à des événements susceptibles d'être traumatisants, comme le fait d'être victime ou témoin de violence physique, qui peuvent entraîner des conséquences négatives sur la santé psychologique du personnel⁸⁶. Lors de négociations syndicales avec le gouvernement fédéral, il a été mentionné que la crise de recrutement qui sévit actuellement force les agentes et agents en poste à faire des heures supplémentaires dans des milieux stressants⁸⁷.

Concernant le bilinguisme, les droits des personnes incarcérées dépendent également du palier de gouvernement de même que de la province ou du territoire responsable de l'établissement carcéral. Au niveau fédéral, Service correctionnel Canada applique des directives relatives aux langues officielles. Celles-ci stipulent qu'un plan pour répondre à une demande de services dans la langue officielle minoritaire doit être élaboré lorsque 5 % ou plus de la population carcérale indique cette langue comme langue de préférence durant six mois consécutifs. De plus, la langue officielle choisie par la détenu ou le détenu constitue un facteur important dans les décisions relatives au placement et aux transferts de cette personne. En règle générale, une détenu ou un détenu qui exprime une préférence pour la langue officielle minoritaire ne sera pas placé ou transféré dans une unité où cette langue n'est pas largement demandée, sauf exception⁸⁸. Dans certaines provinces, comme en Ontario, la *Loi sur les services en français*⁸⁹ s'applique également aux personnes incarcérées. Par conséquent, certains postes d'agent de services correctionnels peuvent être désignés comme des postes de « services en français (FLS) » afin d'assurer l'accès aux services dans les deux langues officielles⁹⁰.

4.5.3 Les agentes et agents de probation

Points saillants. *En ce qui concerne les agentes et agents de probation, la profession souffre d'une pénurie généralisée, qui s'aggrave lorsqu'il s'agit de recruter du personnel bilingue. Cette profession est peu connue et les personnes qui l'exercent cumulent un nombre croissant de tâches administratives et de dossiers à traiter, en plus d'être soumises aux risques opérationnels de la profession (insécurité physique, dossiers traumatisants). Pour les agentes et agents de probation bilingues, l'obligation de fournir des services en français sans disposer de gabarits ni d'outils adaptés augmente encore davantage la charge de travail. Devant de telles conditions, les agentes et agents chevronnés se tournent vers des emplois mieux rémunérés dans le secteur public ou des secteurs connexes.*

⁸⁵ Norman, M. et Ricciardelli, R. (2022). "It's Pure Chaos Every Day": COVID-19 and the work of Canadian federal institutional parole officers. *European Journal of Probation*, 14(1), 1-20. <https://doi.org/10.1177/20662203211056487>.

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ Syndicat des agents correctionnels du Canada. (2023, 12 septembre). [Les agents correctionnels fédéraux demandent des conditions de travail à la hauteur des enjeux de leur travail](#). Cision.

⁸⁸ Service correctionnel Canada. (2019). [Directive du commissaire 087 : Langues officielles](#).

⁸⁹ *Loi sur les services en français*. L.R.O. (1990), ch. F.32.

⁹⁰ Gouvernement de l'Ontario. (s. d.). [Devenir un agent des services correctionnels](#).

Les entretiens et les groupes de discussion menés avec des représentantes et des représentants du secteur de la justice ainsi que des agentes et des agents de probation ont mis en évidence la difficulté considérable de recruter des agentes et des agents de probation en général, quelle que soit la langue de travail. La profession demeure méconnue et les personnes qui l'exercent doivent assumer une charge croissante de tâches administratives (dossiers volumineux, formulaires et tâches connexes, portefeuilles de clientes et de clients en expansion). De plus, la profession souffre d'un problème de sous-effectif chronique et d'un soutien organisationnel limité, des facteurs qui créent des tensions internes⁹¹.

À ces contraintes s'ajoutent des sources de stress opérationnel, notamment le sentiment d'insécurité physique, l'exposition à des dossiers traumatisants et le risque de traumatisme secondaire⁹². Les données sectorielles confirment que l'augmentation constante du nombre de dossiers réduit le temps que les agentes et agents peuvent consacrer à la supervision de personnes délinquantes aux besoins complexes⁹³. Si les responsabilités varient d'une province à l'autre, selon la langue de travail et la spécialisation, la profession demeure intrinsèquement exigeante, puisqu'elle combine des fonctions qui ont trait au travail social, au counseling et au contrôle des conditions judiciaires.

Ces difficultés sont encore plus importantes pour les agentes et agents de probation bilingues. La gestion de cas s'effectuant presque exclusivement en anglais, l'offre de services en français représente une charge de travail supplémentaire, en raison du manque de gabarits et d'outils terminologiques adaptés. À titre d'exemple, un participant à l'étude provenant de la Colombie-Britannique a signalé que certains outils de thérapie cognitivo-comportementale sont disponibles en plusieurs autres langues, mais pas en français. Au Manitoba et en Colombie-Britannique, certaines employées et certains employés francophones choisissent de ne pas figurer sur les listes de prestation de services en français pour éviter une surcharge de travail⁹⁴.

En raison des conditions de travail difficiles associées à la profession, des agentes et des agents de probation chevronnés peuvent être attirés par d'autres postes du secteur public qui sont mieux rémunérés, notamment au gouvernement fédéral, ou par des secteurs connexes tels que l'assurance indemnisation, la pratique privée en counseling ou le service de coroner, qui offrent des conditions plus attrayantes. Cette concurrence, conjuguée aux exigences de la profession, agrave la pénurie persistante d'agentes et d'agents de probation bilingues.

⁹¹ Norman et Ricciardelli, 2022, "It's Pure Chaos Every Day".

⁹² *Ibid.*

⁹³ Syndicat des employé-e-s de la sécurité et de la justice. (2021). *Rapport préliminaire : Consultation du SESJ sur la charge de travail des agents et agentes de libération conditionnelle et outils de ressources*.

⁹⁴ Ce phénomène qui consiste à ne pas démontrer volontairement une connaissance du français a aussi été documenté dans le secteur de la santé. Voir : Bouchard, P., Vézina, S., Cormier, M. et Laforge, M-J. (2017). Chapitre 2 : L'engagement des futurs professionnels en faveur de l'offre active et d'un système adapté linguistiquement et culturellement. Dans Drolet, M., Bouchard, P. et Savard, J. (dir.). *Accessibilité et offre active. Santé et services sociaux en contexte linguistique minoritaire*. Les Presses de l'Université d'Ottawa.

4.5.4 Les professions du domaine psychosocial

Points saillants. *Les professions du domaine psychosocial jouent de plus en plus un rôle primordial dans l'administration de la justice, notamment en matière de médiation, d'évaluation psychologique et de soutien aux victimes, aux témoins et aux familles. Le manque de professionnelles et de professionnels francophones qualifiés dans ce domaine limite la possibilité d'offrir des services équitables en français.*

Bien que les professions du domaine psychosocial ne soient pas traditionnellement classées parmi les professions juridiques, plusieurs personnes ayant participé à l'étude ont souligné le rôle croissant de ces professions dans l'administration de la justice. Dans un contexte où les tribunaux intègrent de plus en plus les évaluations psychologiques et les services de soutien social dans leurs processus décisionnels, l'absence de professionnelles et de professionnels francophones dans le domaine psychosocial soulève des préoccupations importantes.

En ce qui concerne la disponibilité de professionnelles et de professionnels francophones qualifiés, d'importants besoins ont été exprimés en psychologie, en médiation, en travail social et en counseling, particulièrement dans les domaines du droit de la famille et du droit criminel. En Saskatchewan, par exemple, il a été mentionné qu'un manque de personnel bilingue ne permet pas d'assurer l'offre de services essentiels tels que la médiation familiale obligatoire en français, les évaluations psychosociales des enfants ainsi que les services de soutien aux parents.

Au-delà des services de première ligne, des besoins ont également été mis en lumière en matière de production de contenus spécialisés, notamment en ce qui concerne la rédaction de rapports Gladue⁹⁵. Des décisions récentes rendues par la Cour d'appel de l'Ontario et la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse insistent sur l'importance de produire des rapports d'évaluation de qualité équivalente pour toutes les populations, y compris les rapports d'évaluation de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle des personnes racisées. Ces décisions mettent en évidence la nécessité de disposer de professionnelles et de professionnels francophones hautement qualifiés, qui détiennent une maîtrise ou un doctorat en travail social, en psychologie ou en counseling, et qui sont capables de rédiger de tels rapports en français, avec la même rigueur que leurs homologues anglophones.

⁹⁵ Les rapports Gladue sont des rapports présentenciers (ou, à l'occasion, des rapports rédigés pour des audiences de mise en liberté) qui fournissent au tribunal des renseignements sur les facteurs systémiques ou contextuels propres à la personne autochtone concernée. Ces rapports présentent également des informations pour guider la détermination de la peine, notamment une peine autre que l'incarcération et/ou des mesures de justice réparatrice appropriées, dont celles qui peuvent être culturellement adaptées. Source : Barkaskas, P., Chin, V., Dandurand, Y. et Tooshkenig, D. (2019). *Production and Delivery of Gladue Pre-sentence Reports. A Review of Selected Canadian Programs*. International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Policy.

4.6 Les répercussions des pénuries

Les pénuries observées dans le marché du travail du secteur de la justice entraînent des répercussions importantes, tant sur l'accès à la justice en français que sur les conditions de travail des professionnelles et des professionnels de la justice.

4.6.1 L'accès à la justice en français

Points saillants. La pénurie de ressources humaines bilingues dans le secteur de la justice limite l'accès à des services équitables en français et de qualité équivalente aux services offerts en anglais et elle cause des retards importants dans plusieurs provinces. Ces retards augmentent les coûts, nuisent à la qualité des services et poussent certains justiciables à renoncer à leurs droits linguistiques et à leur droit d'être servis en français. Des facteurs tels que la surcharge de travail du personnel, la difficulté à identifier les professionnelles et professionnels francophones et la perception d'être un « fardeau » pour le système contribuent à cette dynamique.

Les résultats de l'Enquête sur la population de langue officielle en situation minoritaire, publiée en 2024 par Statistique Canada, révèlent un accès limité à la justice en français. En effet, seulement 52 % des adultes francophones vivant au Canada hors Québec ont utilisé le français lors de leurs interactions avec la police ou avec une avocate ou un avocat au cours des cinq années précédentes⁹⁶. Par ailleurs, la revue documentaire effectuée dans le cadre de cette étude suggère que le manque de ressources humaines adéquates et la demande croissante de services en français risquent de fragiliser davantage l'accès à la justice dans cette langue⁹⁷. Une étude menée en 2002 montrait déjà que le recours aux services juridiques en français pouvait allonger la durée de traitement d'un dossier⁹⁸ et les retards sont décrits comme l'expérience quotidienne des plaideuses, des plaideurs et des justiciables⁹⁹. Ces constats sont ressortis souvent, y compris dans une étude ontarienne réalisée en 2012¹⁰⁰.

Bien qu'il serait souhaitable de pouvoir estimer de manière fiable les besoins réels en matière d'accès à la justice en français ainsi que les conséquences du choix de la langue sur la qualité des services et les temps d'attente pour y avoir accès, il demeure impossible de quantifier l'usage du français dans les tribunaux ou encore de connaître de façon systématique le profil linguistique des justiciables ainsi que celui des professionnelles et des professionnels de la justice. Cependant, le constat concernant les temps d'attente demeure actuel, comme en témoignent

⁹⁶ Statistique Canada. (2024, 16 décembre). [Accès aux services dans la langue officielle minoritaire au Canada, 2022](#). Infographie sur les résultats de l'Enquête sur la population de langue officielle en situation minoritaire de 2022.

⁹⁷ La Société des plaideurs. (2023). *N'attendons plus. Il est temps d'agir : Un appel à l'action sur les délais dans le système de justice civile*.

⁹⁸ Ministère de la Justice du Canada. (2002). [État des lieux sur la situation de l'accès à la justice dans les deux langues officielles. Rapport final soumis à Justice Canada par Recherche PGF](#).

⁹⁹ La Société des plaideurs, 2023, *N'attendons plus*.

¹⁰⁰ Comité consultatif de la magistrature et du barreau sur les services en français auprès du procureur général de l'Ontario. (2012). *Accès à la justice en français*.

les propos recueillis dans le cadre de cette étude ainsi que l'abondance de preuves anecdotiques¹⁰¹.

Des participantes et des participants à l'étude provenant de l'Ontario, du Manitoba¹⁰² et de la Nouvelle-Écosse ont décrit la façon dont la situation actuelle du marché du travail du secteur de la justice entraîne des *retards à toutes les étapes du parcours judiciaire*. Des exemples concrets ont été rapportés : au Manitoba, une victime de violence familiale a dû attendre une journée entière pour voir un juge de paix bilingue, alors qu'une audience en anglais aurait pu avoir lieu plus tôt; en Ontario, un détenu francophone a attendu jusqu'à 15 h pour comparaître, alors qu'une audience en anglais aurait pu être tenue dès 9 h 30; au Nouveau-Brunswick, un participant a mentionné que l'attente pour recevoir un service en français au téléphone était plus longue que pour un service en anglais. Les audiences en français peuvent être repoussées de plusieurs semaines ou même de plusieurs mois en raison de la disponibilité de personnel bilingue ou de juges bilingues ou de la disponibilité de dates pour les audiences en français, qui sont souvent moins nombreuses. On rapporte des retards importants, parfois jusqu'à deux ou trois mois, par exemple, pour l'obtention de traductions de la part du gouvernement, qui peuvent empêcher les justiciables de répondre dans les délais prescrits. Des ordonnances judiciaires rédigées uniquement en anglais exposent les justiciables francophones à des risques de mauvaise compréhension.

Ces retards qui s'accumulent augmentent les couts des litiges, limitent l'accès à la justice en temps opportun, exposent les parties vulnérables à des désavantages économiques et poussent certains justiciables à abandonner leurs recours¹⁰³ ou à renoncer à porter plainte¹⁰⁴. De tels retards risquent aussi de favoriser les parties disposant de ressources financières importantes, capables d'attendre plus longtemps et d'exercer une pression accrue sur les autres parties pour obtenir un règlement extrajudiciaire¹⁰⁵. Il s'agit de risques difficiles à quantifier, mais qui traduisent clairement une réduction de l'accès à la justice.

D'autres personnes ont mentionné les retards causés par la difficulté de trouver une avocate ou un avocat acceptant de traiter un dossier en français, le fait que certains juristes francophones évitent de s'identifier comme tels pour ne pas être sollicités ou le temps d'attente pour obtenir un premier rendez-vous. De plus, des participantes et des participants à l'étude ont mentionné des retards dans le dépôt de documents juridiques auprès du tribunal lorsque des services en

¹⁰¹ Ministère de la Justice du Canada, 2002, *État des lieux*.

¹⁰² Ceci a été mentionné lorsque Liewicki et Ferstl (2024) ont décrit la pénurie de greffières et de greffiers dans les cours provinciales de Manitoba.

¹⁰³ La Société des plaideurs, 2023, *N'attendons plus*.

¹⁰⁴ Radio-Canada. (2021, 25 novembre). [L'accès équitable à la justice menacé dans la Péninsule, selon des juristes](#). Radio-Canada, Ici Nouveau-Brunswick.

¹⁰⁵ Hasselfield, A. (2024, 8 juillet). [Civil courts plagued with growing backlogs, shortage of resources](#). Legal Matters.

français aux comptoirs ne sont pas disponibles ou sont peu accessibles ainsi que des communications envoyées en français au bureau du greffe qui sont répondues en anglais.

La pénurie de personnel entraîne également une *surcharge de travail* pour les juges et les autres membres du personnel judiciaire, ce qui peut nuire à la productivité des tribunaux¹⁰⁶ et miner la confiance du public dans le processus judiciaire en tant que méthode de résolution des conflits¹⁰⁷. Enfin, l'absence de postes désignés bilingues dans plusieurs juridictions encourage l'embauche de personnel sans tenir compte des besoins linguistiques de la minorité francophone, ce qui rend la présence de personnel bilingue aléatoire. Cette situation compromet l'offre de services en français, d'autant plus que la perception d'une faible demande, souvent due aux francophones qui sont pris d'un découragement à l'idée de devoir attendre pour obtenir des services en français, contribue à créer un cercle vicieux de non-priorisation.

La *qualité des services juridiques en français* a été mentionnée à de nombreuses reprises. Plusieurs personnes ayant participé à l'étude ont noté que les services reçus en français sont parfois perçus comme étant de qualité inférieure à ceux offerts en anglais ou, du moins, comme n'étant pas équivalents. Certains justiciables se retrouvent face à un dilemme : devraient-ils consulter une professionnelle ou un professionnel francophone généraliste ou encore une ou un spécialiste anglophone de renom qui bénéficie d'une solide réputation? Dans de tels cas, plusieurs privilégient l'expertise perçue au détriment de la langue de service. D'autres personnes ont évoqué les conséquences dans des contextes délicats, notamment en situation de violence ou de détresse émotionnelle, où la possibilité de s'exprimer dans sa langue maternelle est essentielle pour garantir une communication claire et respectueuse. Les services d'interprétation à distance sont souvent jugés insuffisants pour capter les émotions, ce qui nuit à la traduction fidèle des témoignages.

Les justiciables francophones renoncent à leur droit à une instance en français ou bilingue (lorsque ce droit existe) afin d'accélérer le traitement de leur dossier, de faire en sorte que leur cause soit entendue plus vite, de faciliter la compréhension de tous les acteurs et de réduire les couts. Cette tendance est plus marquée chez les justiciables qui sont à l'aise en anglais, ce qui est fréquemment le cas dans les régions majoritairement anglophones et qui contribue aussi à la perception d'une faible demande pour des services en français.

Les raisons pour lesquelles certains justiciables hésitent à demander des services en français sont nombreuses et dépassent les préoccupations liées aux retards ou aux couts. Parmi les facteurs mentionnés figurent la *crainte d'imposer un fardeau* et de devenir un obstacle au bon déroulement de la procédure, un sentiment exprimé par des participantes et des participants à l'étude provenant de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard et aussi documenté

¹⁰⁶ Liewicki et Ferstl, 2024, *Manitoba's court clerk shortage*.

¹⁰⁷ Déclaration de la Cour d'Appel de la Saskatchewan en 2022, citée par La Société des plaideurs, 2023, *N'attendons plus*, p. 9.

comme un comportement observé couramment en contexte minoritaire, ou la capacité de parler anglais, qui peut même être associée à un degré de prestige¹⁰⁸. Des préoccupations liées à l'anonymat ont également été évoquées : dans les petites communautés francophones, le fait que tout le monde se connaisse peut dissuader certaines personnes de demander un service en français ou de retenir les services d'une avocate ou d'un avocat francophone, par peur de porter atteinte à leur vie privée. Des personnes ayant participé à l'étude ont aussi évoqué un sentiment d'exclusion linguistique : par exemple, des Acadiennes et des Acadiens francophones disent qu'ils ne se reconnaissent ni dans l'anglais, ni dans le français standard, ce qui les empêche de s'exprimer avec aisance dans un cadre juridique.

Ces témoignages soulignent la nécessité de sensibiliser davantage les communautés francophones à leurs droits linguistiques et de mettre sur pied ou d'améliorer l'offre active de services juridiques en français.

4.6.2 Le fardeau supplémentaire sur les avocates et les avocats en pratique privée

Points saillants. *La pénurie de personnel de soutien juridique dans le secteur privé entraîne une surcharge de travail pour les avocates et les avocats, particulièrement dans les petits cabinets, où ces juristes doivent effectuer diverses tâches administratives. Cette pression est plus forte pour les avocates et les avocats bilingues, qui s'occupent souvent des interactions en français et, dans certains cas, qui agissent comme interprète pour leurs collègues. Cette situation peut avoir une incidence sur la qualité des services offerts en français.*

Avec les avocates et les avocats en pratique privée qui ont participé à l'étude, nous avons exploré les répercussions de la pénurie de personnel de soutien juridique. Ces personnes ont mentionné des répercussions directes sur leur charge de travail, particulièrement dans les petits cabinets privés. Plusieurs avocates et avocats font face à une **surcharge de travail administratif**, puisque ces juristes doivent effectuer des tâches telles que des appels téléphoniques pour fixer des rendez-vous, la rédaction de documents et de la correspondance ou encore le classement et l'archivage de dossiers, ce qui empiète sur le temps consacré à la pratique du droit. Cette situation est d'autant plus préoccupante pour les avocates et les avocats bilingues, qui doivent s'occuper de toutes les interactions avec la clientèle francophone et, dans certains cas, agir comme traductrice, traducteur ou interprète pour leurs collègues unilingues.

Ce phénomène n'est pas limité aux petits cabinets ou au secteur privé. Même dans des cabinets de plus grande taille, la centralisation des fonctions administratives en anglais, comme la gestion des ressources humaines ou la facturation, force les avocates et les avocats bilingues à intervenir dans des sphères qui dépassent leur rôle juridique. À l'inverse, certains juristes

¹⁰⁸ Cardinal, L., Normand, M. et Plante, N. (2017). Chapitre 4: La coconstruction de l'offre active en services en français au sein du secteur de la justice en Ontario. Dans Drolet, M., Bouchard, P. et Savard, J. (dir.). Accessibilité et offre active. Santé et services sociaux en contexte linguistique minoritaires. Les Presses de l'Université d'Ottawa.

exerçant dans le domaine de l'aide juridique ont indiqué qu'ils ne souffraient pas de ce problème, puisque la plupart sont habitués à effectuer quotidiennement leurs propres tâches administratives. Cette distinction met en lumière la diversité des pratiques selon le contexte d'exercice, sans toutefois remettre en question l'incidence structurelle du manque de soutien administratif sur l'ensemble du système.

Ce constat est également corroboré par des données nationales. Une étude du Thomson Reuters Institute révèle que 81 % des avocates et des avocats exerçant en pratique privée¹⁰⁹ et 77 % des juristes exerçant dans le secteur public canadien¹¹⁰ considèrent que le temps consacré aux tâches administratives est un défi « important » ou « moyen ». De plus, 60 % des répondantes et des répondants exerçant en cabinet privé mentionnent que le manque d'efficacité à l'interne représente un défi¹¹¹, alors que 46 % des juristes gouvernementaux indiquent que l'amélioration de l'efficacité est un objectif prioritaire¹¹².

Outre les répercussions sur la charge de travail, des préoccupations ont été exprimées concernant la *qualité des services offerts en français*. Lorsque les employées et employés bilingues ne maîtrisent pas suffisamment le français pour être en mesure d'offrir des services juridiques conformes aux exigences professionnelles, la qualité du travail en souffre. L'absence de personnel de soutien compétent en français limite la possibilité de travailler dans cette langue ou force les professionnelles et les professionnels à recourir à du personnel de soutien anglophone.

Enfin, la pénurie de personnel de soutien bilingue compétent entraîne des *couts supplémentaires* pour les cabinets, notamment en matière de formation. Plusieurs participantes et participants à l'étude provenant du Nouveau-Brunswick ont indiqué qu'ils doivent former eux-mêmes leurs adjointes ou adjoints juridiques ou leurs parajuristes pour faire en sorte que ces personnes soient en mesure de travailler et de rédiger en français et qu'elles maîtrisent la terminologie juridique appropriée. Ce processus représente un investissement important de temps et de ressources : un avocat a estimé qu'il faut de 12 à 14 mois de formation pour qu'une adjointe ou un adjoint juridique puisse exercer ses fonctions de manière autonome.

5 Les pistes de solution

Cette section du rapport présente des pistes de solution formulées dans le cadre de cette recherche. Ces pistes tiennent compte, d'une part, des besoins exprimés et, d'autre part, des solutions proposées par les personnes ayant participé à l'étude et de la faisabilité de ces solutions.

¹⁰⁹ Thomson Reuters, 2024, *État du marché*.

¹¹⁰ Thomson Reuters, 2024, *Rapport de référence*.

¹¹¹ Thomson Reuters, 2024, *État du marché*.

¹¹² Thomson Reuters, 2024, *Rapport de référence*.

5.1 Accroître la sensibilisation aux droits linguistiques

Points saillants. Les droits linguistiques sont souvent méconnus, tant des justiciables que des professionnelles et des professionnels du système de justice, ou ils sont mal appliqués par ces derniers. Les personnes ayant participé à l'étude ont souligné l'importance de favoriser la formation, d'intégrer les droits linguistiques dans les cursus postsecondaires et de soutenir les initiatives des organismes comme les AJEF. La sensibilisation des juges est également considérée essentielle, puisqu'elle a une incidence directe sur l'exercice réel des droits linguistiques en salle d'audience.

Plusieurs personnes ayant participé à l'étude ont souligné l'importance de sensibiliser les justiciables francophones ainsi que toutes les professionnelles et tous les professionnels du droit (anglophones et bilingues) aux droits linguistiques. Bien que ces droits soient accordés en vertu de certaines lois, comme la *Loi sur le divorce* ou la *Loi sur les tribunaux judiciaires* (Ontario), ceux-ci ne sont pas toujours bien compris, connus ou appliqués dans la pratique.

Ce manque de sensibilisation affecte l'ensemble du système judiciaire. En Ontario, selon un exemple cité, des préposées et des préposés aux services à la clientèle dans certains palais de justice des régions désignées bilingues ignorent leur obligation d'offrir activement des services en français au comptoir et au téléphone, en vertu de la *Loi sur les services en français* et des politiques du ministère du Procureur général. Même si les membres du personnel sont tous formés sur l'offre active, il a été proposé d'offrir à ces personnes des séances de formation plus ciblées et de leur faire des rappels fréquents pour qu'elles comprennent mieux leurs obligations par rapport à l'offre de services en français.

Il pourrait aussi y avoir une occasion de renforcer les politiques et d'améliorer les pratiques d'offre active dans les tribunaux qui en ont l'obligation, notamment en installant des panneaux de signalisation, en élaborant des plans de relève et en offrant au personnel de la formation continue, comme l'a démontré le Projet pilote pour un accès fluide à la justice en français, qui a été mis en œuvre au Palais de justice d'Ottawa et qui continue d'être cité comme un exemple à suivre¹¹³. Plusieurs participantes et participants à l'étude ont aussi mentionné l'exemple de la Colombie-Britannique, qui a adopté la French Language Services Policy¹¹⁴ et a mis en vigueur les dispositions linguistiques de la *Loi sur le divorce* en 2024. L'importance d'officialiser un engagement politique et de stimuler la demande de services en français a ainsi été reconnue.

En Saskatchewan, il a été mentionné que des avocates et des avocats anglophones acceptent de représenter une clientèle francophone dans des procédures menées en français, tout en insistant pour utiliser l'anglais. De tels comportements peuvent aller à l'encontre du code de déontologie selon lequel une avocate ou un avocat ne devraient pas accepter une cause dans

¹¹³ Commissariat aux services en français. (2017, 12 octobre). [Une bonne journée pour l'accès à la justice en français](#). Assemblée législative de l'Ontario.

¹¹⁴ Intergovernmental Relations Secretariat. (2024, 5 janvier). [British Columbia introduces French-language policy](#). BC Government News.

une langue officielle qu'ils ne maîtrisent pas. À titre d'ordres professionnels réglementant la profession d'avocat, les barreaux pourraient jouer un rôle beaucoup plus important dans la sensibilisation et la formation en matière de droits linguistiques, et ce, auprès de tous leurs membres, puisque ces organismes disposent de règles de déontologie dans ce domaine.

La nécessité d'améliorer la connaissance des droits linguistiques s'impose également aux établissements d'enseignement postsecondaire et plus particulièrement aux facultés de droit anglophones, où la question des droits linguistiques des minorités n'est généralement pas abordée¹¹⁵. L'intégration systématique de ces droits dans les programmes d'études pourrait mieux préparer les futurs professionnels et professionnelles de la justice à travailler dans un milieu bilingue. Il y aurait également lieu d'accroître la sensibilisation du grand public de manière que celui-ci connaisse ses droits linguistiques afin de les exercer. Des organismes comme les AJEF jouent un rôle essentiel dans ce travail de sensibilisation et leurs efforts doivent être soutenus et intensifiés.

En ce qui concerne les immigrantes et immigrants francophones, les personnes ayant participé à l'étude recommandent de mettre en œuvre des stratégies ciblées de sensibilisation ou d'en poursuivre la mise en œuvre, le cas échéant. Par exemple, certaines personnes ont suggéré que les AJEF pourraient collaborer (ou collaborer davantage) avec des organismes d'accueil et d'autres organismes multiculturels pour offrir des séances d'information sur les droits aux services en français. Si les immigrantes et immigrants francophones n'ont pas accès à de l'information en français, ces personnes risquent d'éprouver des difficultés lors d'interactions avec le système de justice, faute de savoir à qui s'adresser ou comment réagir.

Quoique lors de leur première comparution devant un juge ou un juge de paix, ceux-ci ont l'obligation de veiller à ce que les personnes accusées connaissent leurs droits linguistiques en vertu du *Code criminel*, il importe de sensibiliser davantage ces dernières. En Ontario, des affiches bilingues avisant les personnes accusées de leur droit à un procès en français sont disposées dans les blocs cellulaires des palais de justice et des services policiers à plusieurs endroits. Une telle initiative pourrait être mise en œuvre ailleurs et pourrait comprendre également une séance de sensibilisation aux droits linguistiques en vertu de la *Loi sur le divorce* dans les provinces où ces droits sont en vigueur. Enfin, il importe également de sensibiliser les juges qui, en raison de leur rôle, peuvent grandement influencer la dynamique linguistique d'une audience. Comme l'a affirmé un participant, une ou un juge informé, ouvert et proactif peut favoriser l'utilisation du français au tribunal, tandis qu'un manque d'ouverture de la part d'une ou d'un juge peut dissuader les justiciables ainsi que les avocates et avocats de faire valoir leurs droits linguistiques. Pour que les droits linguistiques soient exercés pleinement, ils doivent

¹¹⁵ Bazinet, D. (2024). [Language Rights and Access to Justice: A Reminder from the Supreme Court Blog](#). The Alberta Civil Liberties Research Centre.

être ancrés dans une culture juridique où la langue française est valorisée comme un droit fondamental et non perçue comme un casse-tête logistique.

Pour éclairer l'élaboration des pistes de solution, il serait utile d'évaluer les activités de sensibilisation déjà en place dans les provinces et les territoires. Cette évaluation pourrait prendre la forme d'une comparaison interjuridictionnelle ou d'une analyse environnementale englobant les tribunaux, les ministères provinciaux de la Justice, les établissements postsecondaires ainsi que les initiatives mises en œuvre par les AJEF et les centres d'information juridique. Elle permettrait aussi de déterminer les moyens de communication les plus efficaces auprès de différents groupes cibles, tout en tenant compte des spécificités provinciales et territoriales.

Pistes de solution (selon le groupe cible)

Avocates et avocats

- Inciter les barreaux à :
- Exiger que leurs membres suivent des formations obligatoires et continues sur les droits linguistiques y compris leurs obligations déontologiques à cet égard;
- Veiller à ce qu'un volet traitant particulièrement des droits linguistiques soit intégré dans la formation et l'examen d'admission des candidates et des candidats à la profession;
- Intégrer un mécanisme de rappel pour les membres des barreaux, par exemple, lors de la production des rapports ou des déclarations annuelles, selon lequel ces personnes devraient confirmer explicitement leur compréhension des droits linguistiques ainsi que leur obligation d'en aviser leur clientèle.

Étudiantes et étudiants

- Inciter les facultés de droit anglophones à intégrer des cours ou des modules obligatoires en anglais sur les droits linguistiques. Le contenu sur les droits linguistiques pourrait être intégré dans les cours obligatoires existants (par exemple les cours de droit constitutionnel et de droit pénal).
- Inciter les établissements postsecondaires à accroître la sensibilisation aux droits linguistiques dans tous les programmes liés au domaine de la justice, en veillant à inclure du contenu sur les droits linguistiques dans les cursus des programmes offerts par les collèges et les universités, tant francophones qu'anglophones.

Personnel de soutien aux tribunaux

- Inciter les tribunaux et les ministères responsables de l'administration de la justice à assurer l'offre de formations obligatoires sur les droits linguistiques au personnel de soutien aux tribunaux dans l'ensemble des provinces et des territoires et à faire des rappels périodiques à ce sujet.

Personnes accusées d'infractions criminelles

- Distribuer et installer des affiches dans les cellules des palais de justice et les postes de police, pour informer les personnes accusées d'infractions en vertu du *Code criminel* de leur droit à un procès en français¹¹⁶.

Parties d'une instance en divorce

- Distribuer et installer des affiches dans les palais de justice et afficher automatiquement des messages sur les portails numériques utilisés pour le dépôt de documents juridiques afin d'informer les justiciables de leur droit au divorce en français dans les provinces où ce droit existe.

Population en général

- Soutenir les activités de sensibilisation menées par des organismes comme les AJEF et en élargir la portée, notamment en garantissant un financement stable à ces organismes et en favorisant l'établissement de partenariats interinstitutionnels (par exemple pour mener des campagnes d'information à l'intention des justiciables).
- Réaliser une étude comparative sur les initiatives de sensibilisation qui sont en place dans les provinces et les territoires pour mettre en lumière les pratiques prometteuses qui génèrent des retombées importantes.

5.2 Améliorer le recrutement et les conditions de travail

5.2.1 Valoriser les professions du secteur de la justice

Points saillants. Certaines professions du secteur de la justice, comme celles de parajuriste ou d'adjointe ou d'adjoint juridique, demeurent peu connues. Il serait possible d'intensifier les efforts de promotion de ces carrières, particulièrement auprès des jeunes ainsi que des immigrantes et des immigrants récemment arrivés au pays. Il est recommandé d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action national concerté et d'élargir la portée des initiatives des AJEF pour y parvenir.

Malgré les efforts déployés depuis plusieurs années¹¹⁷, certaines professions du secteur de la justice, dont les professions de parajuriste, d'adjointe ou d'adjoint juridique, de greffière ou de greffier, d'agente ou d'agent de probation ainsi que d'interprète judiciaire, demeurent peu connues. Il importe donc d'intensifier les efforts de promotion et de valorisation de ces

¹¹⁶ Malgré l'obligation légale énoncée au paragraphe 530(3) du *Code criminel*, qui impose au juge de paix ou au juge de la cour provinciale devant qui la personne accusée comparaît pour la première fois de veiller à ce que cette personne soit avisée de son droit à un procès dans la langue officielle de son choix, la jurisprudence (dont R. c. Tompouba, 2024 CSC 15) démontre que des lacunes subsistent quant à la mise en œuvre de cette disposition. Les affiches représentent une solution concrète et pertinente pour combler ces lacunes et font en sorte que les personnes accusées soient avisées de leurs droits linguistiques dès la première occasion.

¹¹⁷ Parmi les efforts déployés, soulignons la mise en ligne de ressources décrivant les différentes professions du secteur de la justice. Source : Cliquez Justice (s. d.). *Carrières en justice*.

professions, notamment auprès des élèves des écoles secondaires, pour mieux faire connaître l'ensemble des possibilités de carrières bilingues dans le secteur de la justice ainsi que les programmes de formation disponibles pour devenir une professionnelle ou un professionnel de la justice.

Depuis plusieurs années, des initiatives de promotion sont mises en œuvre à l'échelle provinciale ou territoriale par les AJEF ou d'autres organismes francophones dans plusieurs provinces et territoires, y compris le Nouveau-Brunswick, le Manitoba, le Nunavut, l'Ontario et la Nouvelle-Écosse. Très souvent, ces initiatives ciblent principalement la profession d'avocate ou d'avocat. Il existe donc une occasion d'intensifier ces efforts et d'en élargir la portée pour inclure de manière plus systématique d'autres professions méconnues du secteur de la justice. Par ailleurs, les personnes consultées lors de l'étude ont recommandé de participer activement aux salons de l'emploi et de promouvoir les carrières en justice sur les médias sociaux.

Il serait également pertinent de mieux valoriser les professions du secteur de la justice auprès des immigrantes et des immigrants récents. Une meilleure connaissance des diverses carrières possibles et du fonctionnement du système de justice canadien permettrait de changer certaines perceptions négatives ou de dissiper la méfiance à l'égard du système judiciaire canadien, que certains groupes ethnoculturels éprouvent parfois en raison de leur expérience de vie ou du fonctionnement du système judiciaire de leurs pays d'origine.

Pistes de solution

- Accorder un financement stable et suffisant pour permettre aux AJEF d'élargir leur champ d'action en matière de promotion des carrières en justice auprès des jeunes. Il faudrait considérer, entre autres, la mise en œuvre d'un plan d'action national concerté.
- Mener des campagnes de promotion ciblées auprès des immigrantes et des immigrants récents ou en élargir la portée, en partenariat avec des organismes communautaires et d'intégration, pour faire connaître les possibilités de carrière en justice et démythifier le système judiciaire canadien.

5.2.2 Intégrer les professionnelles et professionnels formés à l'étranger

Points saillants. *Les immigrantes et immigrants récents francophones, en particulier les personnes ayant acquis une formation juridique à l'étranger, représentent une source éventuelle de main-d'œuvre qualifiée. Cependant, des obstacles freinent l'intégration de ces personnes, notamment la méconnaissance de l'anglais ou la maîtrise insuffisante de cette langue ainsi que les différences culturelles perçues.*

Des personnes ayant participé à l'étude ont mentionné le potentiel que représentent les personnes immigrantes formées à l'étranger pour répondre aux besoins de main-d'œuvre dans le secteur de la justice en contexte francophone minoritaire, car celles-ci possèdent des compétences et des expériences importantes qui, malheureusement, ne sont pas pleinement reconnues ou utilisées. De plus, ces personnes se heurtent rapidement à des barrières, notamment la nécessité de maîtriser l'anglais. À titre d'exemple, en Alberta et au Manitoba, les

participantes et participants à l'étude ont décrit qu'en raison de cette exigence, certaines personnes récemment arrivées au pays ne peuvent se trouver un emploi qui leur permettrait de subvenir à leurs besoins durant cette période de transition, ce qui les pousse à abandonner le secteur juridique. En Nouvelle-Écosse, les participantes et participants à l'étude ont souligné que des immigrantes et des immigrants francophones quittent la province pour s'installer au Québec, où les occasions de travail correspondent mieux à leur profil linguistique.

Certaines personnes immigrantes ayant participé à l'étude ont également soulevé le problème de la non-reconnaissance de leurs diplômes en droit ainsi que les processus d'accréditation longs et couteux. Étant donné les normes élevées en matière de formation et d'expérience que doivent respecter les avocates et avocats formés au Canada, il est approprié, voire nécessaire, que les juristes formés à l'étranger respectent également ces exigences rigoureuses. Les diplômes de droit obtenus à l'étranger sont peu transférables au Canada afin de protéger l'intérêt du public et la qualité de la profession juridique et d'éviter une inégalité de traitement dans l'accès à la profession¹¹⁸. Toutefois, le processus d'accréditation a une incidence sur l'intégration des immigrantes et des immigrants : une étude fondée sur les données du Recensement de 2006 révèle qu'environ 12 % des avocates et des avocats formés à l'étranger sont employés dans le secteur de la justice (la moyenne étant de 24 % pour toutes les professions)¹¹⁹. Pour tirer pleinement parti des compétences des professionnelles et des professionnels du droit formés à l'étranger, il serait possible d'explorer des mécanismes d'intégration qui respecteraient les normes rigoureuses du secteur de la justice, mais qui seraient adaptés à la reconnaissance des compétences de ces personnes, tout en offrant à ces dernières les outils nécessaires pour connaître et comprendre le contexte juridique canadien. Toutefois, même si des mesures d'adaptation sont offertes pour faciliter la réussite, il faut tenir compte que les personnes récemment arrivées au pays ne connaissent pas toujours ces mesures et qu'elles tentent de se débrouiller seules. Il faudrait que toute mesure d'adaptation tienne compte des aspects culturels des personnes immigrantes pour assurer la participation de ces dernières.

Les participantes et participants à l'étude ainsi que la revue documentaire ont confirmé la nécessité de clarifier le processus d'obtention du permis d'exercice et de réduire les coûts et les délais qui y sont associés¹²⁰. Les participantes et participants ont aussi proposé d'évaluer la création d'un programme passerelle en français afin de soutenir les avocates et avocats bilingues formés à l'étranger. Un exemple de ce type de programme est le Foreign Trained Lawyers Program de l'Université de Calgary¹²¹. Enfin, l'initiative de Global Lawyers of Canada,

¹¹⁸ Heuser, L. (2017). [*Closed shops: Opening Canada's legal profession to foreign-educated lawyers.*](#) 6 Degrees. Center for International Governance Innovation.

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ *Ibid.*; Mitchelmore, K. (2020, 30 septembre). [*We must remove barriers for foreign-trained lawyers.*](#) *Law Matters.* Alberta.

¹²¹ Université de Calgary. (s. d.). [*Foreign Trained Lawyers Program.*](#) Faculty of Law.

une organisation communautaire qui accompagne les juristes formés à l'étranger, est aussi un modèle pour les possibilités qu'elle offre aux personnes immigrantes, telles que le réseautage, l'accompagnement et l'aiguillage.

Lorsque le processus pour pratiquer le droit au Canada n'est pas une option viable pour les personnes immigrantes, une autre piste de solution serait d'encourager les personnes possédant une formation en droit à se tourner vers d'autres professions connexes telles que la traduction juridique¹²², l'interprétation judiciaire, les techniques judiciaires ainsi que des postes de personnel de soutien aux tribunaux ou d'autre personnel de soutien, et de suivre une certaine mise à niveau ou une formation. À cet égard, les participantes et participants ont suggéré de favoriser une collaboration accrue entre les AJEF et des organismes communautaires pour informer les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants des possibilités de carrière en justice.

D'autres problèmes soulevés par les personnes ayant participé à l'étude comprennent des préjugés sur les compétences ou l'adaptation culturelle de certaines personnes immigrantes. Par exemple, certaines personnes ont exprimé des préoccupations concernant la méconnaissance du système de justice canadien ou le manque de familiarité avec les codes culturels et les pratiques professionnelles attendues dans le milieu juridique canadien, comme le langage juridique, la communication officielle ou les normes de présentation devant les tribunaux. Il est toutefois important de reconnaître que ces perceptions, lorsqu'elles ne sont pas fondées sur des faits, peuvent contribuer à l'exclusion injustifiée de professionnelles et de professionnels qualifiés.

Enfin, certaines personnes ayant participé à l'étude ont suggéré de valoriser le potentiel des immigrantes et des immigrants francophones en offrant à ces personnes des formations adaptées pour améliorer leur maîtrise de l'anglais afin de les aider à devenir parfaitement bilingues et à contribuer à la prestation de services juridiques dans les deux langues officielles.

Pistes de solution

- Établir un dialogue avec la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, et plus particulièrement avec le Comité national d'équivalence, pour veiller à ce que les communications soient plus fluides et transparentes, que celles-ci aient lieu en français et que du soutien soit offert en français tout au long du processus de reconnaissance des compétences et des diplômes en droit acquis à l'étranger afin de rendre la démarche plus accessible et moins dissuasive.
- Entamer une étude ou une réflexion sur l'importance de mettre en place des mesures d'adaptation qui tiennent compte des aspects culturels et personnels des personnes immigrantes.

¹²² Girard et Bona-Pellissier, 2024, *La traduction juridique au Canada*.

- Évaluer la possibilité d'offrir de la formation et des occasions structurées et liées au secteur juridique (par exemple des entretiens simulés) en anglais pour permettre aux immigrantes et aux immigrants francophones de maîtriser cette langue afin de faciliter l'accès de ces personnes au marché du travail hors Québec.
- Évaluer la faisabilité de concevoir des programmes de formation adaptés, semblables au programme offert par l'Université de Calgary, pour faciliter l'intégration des immigrantes et des immigrants au marché du travail dans des postes qui requièrent des connaissances en droit (comme la traduction juridique, l'interprétation judiciaire, etc.).
- Créer des programmes d'intégration et de mentorat pour les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants ou améliorer les programmes existants.

5.2.3 Améliorer la rémunération dans le secteur de la justice

Points saillants. *Les écarts de rémunération et l'absence de reconnaissance des compétences linguistiques des professionnelles et des professionnels de la justice bilingues constituent des obstacles à l'attraction et à la rétention de ces personnes en milieu minoritaire. Les personnes ayant participé à l'étude recommandent de prendre des mesures concrètes telles que l'instauration de primes salariales et l'amélioration des conditions des postes bilingues.*

Un thème fréquemment soulevé par les personnes ayant participé à l'étude porte sur la rémunération des professionnelles et des professionnels de la justice, en particulier les avocates et les avocats, le personnel de soutien aux tribunaux et les parajuristes. Plusieurs participantes et participants ont mentionné des écarts salariaux importants entre les secteurs privé et public, la faible valorisation financière de certaines professions de soutien ainsi que le manque de reconnaissance du bilinguisme sur le plan financier.

Écarts salariaux entre les secteurs privé et public. Les différences de rémunération entre le secteur privé, le secteur public et l'aide juridique influencent l'attraction vers l'un ou l'autre de ces secteurs. La perception du milieu offrant la rémunération la plus élevée ainsi que l'importance des avantages sociaux varient selon le contexte des personnes ayant participé à l'étude. Plus particulièrement, il faut considérer que les salaires peuvent varier non seulement en fonction du secteur, mais aussi selon le domaine de droit, la taille du cabinet (grande entreprise ou petit cabinet juridique) et l'emplacement. Voici quelques exemples de ce phénomène :

- La pénurie d'avocates et d'avocats de la défense francophones en Ontario a été expliquée en partie par les salaires plus élevés que peuvent toucher une procureure ou un procureur de la Couronne comparativement à une avocate ou à un avocat de la défense en cabinet privé;
- La plupart du temps, les petits cabinets ne peuvent pas offrir à leur personnel les mêmes salaires que les grands cabinets. De plus, dans certains domaines de droit, tel que le droit de l'immigration, où un juriste exerce plus fréquemment à titre individuel, la rémunération est encore moins élevée;

- Les salaires dans le secteur public peuvent être moins élevés que les salaires offerts dans les grands cabinets privés. Cependant, la stabilité d'emploi et les avantages sociaux du secteur public rendent les postes des avocates et des avocats, des parajuristes ainsi que des adjointes et des adjoints juridiques très attractifs;
- Les salaires des juristes des régimes d'aide juridique ou des cliniques juridiques sont généralement plus bas. Le choix de travailler dans ces milieux repose souvent davantage sur une vocation sociale que sur des considérations financières.

Professions peu valorisées sur le plan financier. Certaines professions de soutien, comme celles d'adjointe ou d'adjoint juridique ou de personnel de soutien aux tribunaux, offrent des conditions salariales peu concurrentielles, ce qui favorise le départ des personnes qui exercent ces professions vers d'autres secteurs du gouvernement ou vers le secteur privé. La situation est plus problématique lorsque les personnes possèdent des compétences transférables (comme le bilinguisme ou des compétences administratives), qui les rendent plus attractives dans d'autres industries.

Bilinguisme non reconnu sur le plan financier. Pour certaines personnes, le fait d'être bilingue peut donner droit à un incitatif financier¹²³. Cependant, cela semble être rarement le cas dans le secteur de la justice, où des nombreuses personnes ayant participé à l'étude ont souligné que les compétences linguistiques du personnel bilingue ne sont pas reconnues sur le plan financier.

Ce manque de reconnaissance s'observe à plusieurs niveaux :

- Absence de prime salariale pour les compétences linguistiques ou primes existantes jugées insuffisantes, voire symboliques. À titre d'exemple, la prime au bilinguisme du gouvernement fédéral est de 800 \$ par année et sa valeur est demeurée la même depuis 1977; si cette prime avait été indexée sur l'inflation, elle s'élèverait aujourd'hui à un peu plus de 3 000 \$¹²⁴;
- Charge de travail accrue pour les professionnelles et les professionnels bilingues dans le traitement des dossiers en français (par exemple besoin d'effectuer une coordination supplémentaire, de faire de la traduction ainsi que de rédiger ou d'adapter des documents);

¹²³ Selon une étude menée en 2022 auprès des employeuses et des employeurs (incluant des représentantes et des représentants de tous les secteurs économiques) en Ontario, un répondant sur six verse une forme d'incitatif financier (prime au bilinguisme, prime de signature ou salaire de base majoré) pour attirer des talents bilingues. Les entretiens qualitatifs menés dans le cadre de la même étude confirment que ces postes sont fortement convoités. Source : Henningsmoen, E. et Rice, F. (2022). *Cartographier les cheminements de carrière pour la main-d'œuvre francophone et bilingue de l'Ontario Perspectives pour les établissements postsecondaires, les employeuses et employeurs et les étudiantes et étudiants*. Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC). Ottawa. Ontario.

¹²⁴ Alliance de la Fonction publique du Canada. (2023, 28 novembre). [Prime au bilinguisme : plus d'argent, plus de langues.](#)

- Conditions de travail plus difficiles et stressantes pour le personnel de soutien aux tribunaux, comme les greffières, les greffiers, les procureures et les procureurs de la Couronne bilingues, qui sont appelés à changer de salle de cour sans préavis en raison d'une matière en français qui s'ajoute au rôle ou d'un collègue bilingue qui s'absente;
- Manque de soutien ou d'outils linguistiques, ce qui force les professionnelles et les professionnels bilingues à créer des modèles d'actes juridiques ou à traduire des documents, des tâches qui alourdissent leur charge de travail. Ces tâches entraînent des coûts supplémentaires, ce qui crée un désavantage par rapport aux praticiennes et aux praticiens unilingues anglophones, surtout dans un système de facturation à l'heure;
- Difficulté à faire reconnaître le bilinguisme comme une compétence distincte dans un milieu syndiqué, où les postes semblables sont assortis du même salaire, indépendamment des compétences linguistiques. Une personne a mentionné que c'est le cas à Terre-Neuve-et-Labrador, où le budget permettrait de rémunérer le personnel bilingue, mais où la convention collective ne le permet pas.

Pistes de solution

Encourager les cabinets juridiques, les tribunaux, les ministères provinciaux et les autres employeuses et employeurs du secteur de la justice à :

- Mettre en place des mécanismes de valorisation des postes de soutien, tels que des primes ciblées ou des augmentations salariales;
- Assortir les postes exigeant le bilinguisme d'une prime salariale représentative de la charge de travail;
- Valoriser le bilinguisme dans les grilles salariales au même titre que d'autres compétences spécialisées, par l'attribution d'un échelon professionnel supérieur;
- Assujettir les promotions à une démonstration de la maîtrise du français.

5.2.4 Favoriser l'équilibre travail-vie personnelle

Points saillants. L'équilibre travail-vie personnelle est perçu comme un problème majeur par les juristes, particulièrement dans un contexte de surcharge de travail, de stress professionnel et de pénurie de main-d'œuvre. Les jeunes juristes, notamment, expriment des attentes croissantes à l'égard d'environnements de travail qui valorisent la conciliation travail-vie personnelle, la flexibilité du lieu et de l'horaire de travail ainsi qu'un profond engagement social.

Plusieurs personnes ayant participé à l'étude ont rappelé que les professions du domaine juridique sont particulièrement exigeantes et génératrices de stress. L'ampleur des responsabilités, l'exposition constante à des conflits et la surcharge de travail administratif nuisent à l'équilibre travail-vie personnelle, ce qui augmente les risques de détresse psychologique et de départ précoce. Dans ce contexte et compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre bilingue, toute initiative favorisant un meilleur équilibre travail-vie personnelle est perçue comme une mesure de rétention essentielle.

Les données recueillies lors d'études récentes révèlent que les juristes, notamment les plus jeunes, mettent davantage l'accent sur la flexibilité, le bien-être et les valeurs organisationnelles. Selon une étude du Thomson Reuters Institute, plus de 80 % des juristes ont affirmé que la conciliation travail-vie personnelle est essentielle à la réussite de leur cabinet et près de 75 % ont indiqué que la satisfaction des employées et des employés est une partie intégrante de leur définition du succès. Toutefois, ces facteurs prioritaires font rarement l'objet de mesures concrètes : moins de la moitié des cabinets déclarent mesurer la satisfaction de leur personnel (42 %) ou la conciliation travail-vie personnelle (37 %), ce qui illustre l'écart entre les valeurs affichées et les pratiques en vigueur¹²⁵.

Une étude de l'International Bar Association (IBA) menée en 2022 révèle que près du tiers des avocates et des avocats de moins de 40 ans considèrent des facteurs tels que la flexibilité du lieu et de l'horaire de travail, la possibilité de voyager et l'adhésion à des valeurs comme l'inclusion, les droits humains ou les préoccupations environnementales comme des éléments déterminants de leur motivation à demeurer en poste¹²⁶. Cette tendance est également confirmée par des données canadiennes, qui soulignent l'importance accordée à des modèles de travail flexibles, comprenant des journées de télétravail et des horaires allégés lorsque la présence au bureau n'est requise que pour les réunions ou les activités avec la clientèle¹²⁷.

Pistes de solution

- Encourager les cabinets juridiques, les tribunaux et autres organismes du secteur de la justice à mettre en place des politiques officielles de conciliation travail-vie personnelle, comprenant des horaires flexibles, des journées de télétravail et des outils de suivi de la satisfaction du personnel, en tenant compte de la charge de travail additionnelle assumée par les professionnelles et professionnels qui travaillent en français et de la pression accrue qui en découle.
- Intégrer des stratégies de rétention qui concordent avec les attentes des nouvelles générations de juristes, notamment en valorisant l'engagement organisationnel à l'égard de la diversité, de l'environnement et de la santé mentale au travail.

¹²⁵ Thomson Reuters, 2024, *État du marché*.

¹²⁶ Runyon, 2022, *Could the legal industry*.

¹²⁷ MacNab, A. (2024, 29 février). [Law firm managers struggling to fill roles as demand for lawyers continues: Recruiter report](#). *Canadian Lawyer*.

5.3 Adopter des pratiques de travail prioritaires

5.3.1 Combattre l'insécurité linguistique

Points saillants. *L'insécurité linguistique freine l'usage du français chez les professionnelles et les professionnels de la justice en contexte minoritaire. Des pistes de solution pour renforcer la confiance et les compétences linguistiques des personnes bilingues ou apprenantes comprennent l'offre de formation continue, des occasions concrètes d'utiliser le français et des milieux de travail valorisant le bilinguisme. Certains soulignent toutefois l'importance de recruter aussi des francophones de langue maternelle, qui utilisent le français au quotidien, pour apporter une solution durable aux besoins en matière d'accès à la justice en français.*

La plupart des personnes ayant participé à l'étude ont souligné l'importance de soutenir les personnes bilingues ou apprenantes afin de réduire l'insécurité linguistique de ces dernières. Les témoignages recueillis soulignent que, dans les milieux judiciaires, plusieurs professionnelles et professionnels se sentent vulnérables en raison de leur capacité de s'exprimer dans un français précis et adapté au contexte juridique. Cette insécurité freine l'usage du français, même chez les personnes qui ont une connaissance de base de la langue. Pour réduire l'insécurité linguistique, il faudrait renforcer leur confiance et leurs compétences afin qu'elles puissent travailler efficacement en français, même dans des environnements majoritairement anglophones. Dans le secteur de l'aide juridique de l'Ontario, on cite l'exemple des personnes occupant des postes affichés comme bilingues, mais où la prédominance des demandes de services juridiques en anglais empêche souvent le personnel de travailler en français.

Certaines stratégies sont déjà en place pour le renforcement de la sécurité linguistique, mais les participantes et participants à l'étude estiment qu'elles pourraient être améliorées pour mieux répondre aux besoins actuels. À ce titre, un plan d'action global, misant sur la complémentarité des mesures, serait nécessaire. Il serait également souhaitable d'évaluer les différentes approches de formation professionnelle afin de mettre en lumière les meilleures pratiques, le rendement des investissements et les façons d'accroître l'efficacité de la formation professionnelle.

Enfin, certaines personnes ayant participé à l'étude estiment que la réponse aux défis d'accès à la justice en français passe aussi par le recrutement de personnes qui ont le français comme langue maternelle et qui utilisent cette langue au quotidien. Selon elles, les formations ponctuelles axées sur des aspects linguistiques ou terminologiques ne suffisent pas pour permettre aux professionnelles et aux professionnels de la justice, notamment les plaideuses, les plaideurs et les juges, d'atteindre le niveau de compétence linguistique requis. Ainsi, les solutions envisagées misent davantage sur le recrutement de professionnelles et de professionnels de la justice dans les bassins francophones naturels (par exemple le Nouveau-Brunswick). Ces personnes suggèrent aussi d'offrir des emplois permanents et attrayants, plutôt que de simples contrats temporaires.

Pistes de solution

Encourager les cabinets juridiques, les tribunaux et les autres organismes du secteur de la justice à :

Créer des milieux de travail valorisant le bilinguisme et l'amélioration des compétences linguistiques;

- Promouvoir une culture organisationnelle qui valorise le bilinguisme comme un atout plutôt qu'une contrainte administrative;

Favoriser la formation linguistique à tous les stades du parcours professionnel;

- Offrir des cours de perfectionnement du français et des formations continues en français en milieu de travail, dont le contenu est adapté à la terminologie juridique et aux réalités professionnelles;

Multiplier les occasions concrètes pour les professionnelles et les professionnels d'utiliser le français au quotidien pour ainsi valoriser le français;

- Favoriser la pratique régulière du français, par exemple dans des cercles de conversation en français, lors d'activités sociales et dans le cadre du mentorat, pour encourager l'usage du français au-delà du cadre strictement professionnel, afin que cette langue demeure vivante, et ce, malgré le fait que la langue du travail soit l'anglais;

Renforcer le sentiment d'appartenance des professionnelles et des professionnels francophones;

- Organiser des événements de réseautage et encourager les échanges entre collègues de diverses régions ou professions afin de briser l'isolement linguistique et de renforcer la communauté professionnelle francophone.

5.3.2 Optimiser les pratiques de mise au rôle des tribunaux

Points saillants. *Dans certaines régions, la désignation de journées ou de semaines « francophones » facilite l'accès à la justice en français et est perçue comme une mesure positive par plusieurs intervenantes et intervenants. Toutefois, cette approche demeure limitée et inégale selon les régions. Une piste de solution consiste à augmenter la fréquence des journées francophones afin d'assurer un accès plus continu et plus équitable aux services de justice en français.*

Dans certaines régions, comme le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et le Nunavut, une approche adoptée pour répondre aux défis liés à l'accès à la justice en français consiste à désigner des journées ou des semaines « francophones ». Durant ces périodes, la capacité bilingue du personnel œuvrant à l'intérieur de la salle d'audience est assurée : des juges, du personnel de la cour ainsi que des procureures et des procureurs de la Couronne bilingues sont attitrés à ces journées afin de permettre le déroulement des audiences en français. Cette gestion du rôle du tribunal¹²⁸ est perçue par les personnes ayant participé à l'étude comme une mesure positive

¹²⁸ La « mise au rôle » concerne la coordination et l'établissement d'un horaire dans les tribunaux.

qui facilite l'organisation logistique et qui démontre un engagement concret à l'égard de l'offre de services en français, qui n'auraient pas lieu autrement.

Cependant, plusieurs participantes et participants à l'étude soulignent que cette solution, bien qu'utile, demeure insuffisante pour répondre pleinement aux besoins en matière d'accès à la justice en français. Selon ces personnes, la fréquence des journées consacrées aux affaires francophones varie selon la région et la cour. Dans certaines cours, ces journées sont offertes une ou deux fois par mois tandis qu'ailleurs, une seule semaine par année est consacrée aux affaires francophones.

De plus, l'importance d'avoir des cours dans de petites communautés francophones a été soulevée. À titre d'exemple, à la suite de la fermeture des palais de justice de Caraquet et de Tracadie, au Nouveau-Brunswick, en 2022, les justiciables doivent désormais se déplacer à Bathurst. Même si le tribunal de Tracadie ne siégeait qu'une fois par semaine, sa fermeture engendre des couts de déplacements supplémentaires pour les juristes, les justiciables, les témoins et les victimes, ce qui peut dissuader certaines personnes d'entreprendre des démarches judiciaires¹²⁹.

Pistes de solution

- Encourager les tribunaux à analyser leurs pratiques de mise au rôle des affaires bilingues ou en français pour déterminer si des retards sont plus probables comparativement aux instances en anglais.
- Dans les juridictions où les délais d'attente pour les audiences en français ou bilingues sont plus longs que pour les instances en anglais, encourager les tribunaux à mettre en place des journées ou des semaines francophones, ou à en augmenter la fréquence, pour rendre l'offre de services juridiques bilingues plus continue et plus accessible.

5.3.3 Établir des guichets francophones de services intégrés

Points saillants. *Les participantes et participants à l'étude ont proposé d'établir un guichet francophone de services intégrés, réunissant dans un même lieu des services juridiques, sociaux et d'accompagnement pour les justiciables francophones en situation minoritaire. Une telle formule optimiserait l'utilisation de ressources bilingues limitées, simplifierait les démarches des justiciables et renforcerait la visibilité du français dans le système de justice.*

Le concept de guichet multiservice unique, regroupant plusieurs services juridiques et sociaux dans un même point d'accès pour les francophones, a été évoqué par les participantes et participants à l'étude comme une solution possible dans les provinces où les ressources humaines bilingues sont dispersées ou difficilement accessibles¹³⁰. Une telle approche

¹²⁹ Fradette, R. (2023, 3 février). [L'absence d'accès à la justice dans la Péninsule acadienne a un effet pire qu'anticipé](#). Radio-Canada, Ici Nouveau-Brunswick.

¹³⁰ Le [Centre de services communautaires Vanier](#) et le [Centre francophone du grand Toronto](#) sont des exemples de cette approche.

permettrait de mieux coordonner les services, de simplifier les démarches pour les usagers et de faire un meilleur usage des ressources disponibles.

Des personnes provenant du Manitoba qui ont participé à l'étude ont même lancé l'idée d'établir un guichet 100 % francophone dans les tribunaux. Cette idée pourrait être explorée davantage dans le but d'augmenter l'offre de services en français. Cependant, des questions demeurent, à savoir la mesure dans laquelle la charge de travail serait suffisante pour justifier la création d'un guichet offrant uniquement des services en français.

Piste de solution

- Explorer la création de guichets francophones regroupant des services juridiques, sociaux et d'accompagnement pour les justiciables francophones en situation minoritaire.

5.3.4 Encourager la collaboration entre les professionnelles et les professionnels

Points saillants. Les personnes ayant participé à l'étude recommandent de renforcer la collaboration entre les actrices et les acteurs du système de justice pour répondre aux défis actuels. Ces personnes ont souligné l'importance de développer des modèles intégrés, par exemple où une seule professionnelle ou un seul professionnel accompagne les parties de manière collaborative, tout en maintenant leur autonomie.

Plusieurs personnes ayant participé à l'étude ont souligné le potentiel que recèle une collaboration accrue entre les actrices et les acteurs du système de justice pour répondre aux défis structurels actuels, notamment ceux liés à la pénurie de professionnelles et de professionnels francophones. Dans un système complexe où évoluent de multiples intervenantes et intervenants, la mise en place de modèles intégrés semble une piste prometteuse pour améliorer l'efficacité du système de justice dans son ensemble et réduire la pression sur les ressources humaines.

Le modèle de [One Family Law](#), mis en place par M^e Mélissa Bourgeois, une avocate qui exerce à Edmonton, vise à réduire le recours systématique à un avocat par chaque partie. Arborant le slogan « une famille, un avocat, des honoraires », le modèle propose une approche collaborative où une seule avocate ou un seul avocat accompagne les deux parties dans une instance de séparation ou de divorce¹³¹. À l'essai depuis 2023, ce modèle a été reconnu et adopté de façon permanente par le Barreau de l'Alberta à l'été 2024. Reposant sur l'absence de conflit présumé, ce modèle maintient l'autonomie des clients tout en s'inscrivant dans une perspective de justice réparatrice. Les bénéfices observés incluent la réduction des couts (une seule avocate ou un seul avocat dont deux clients se partagent les honoraires), la réduction des délais d'attente (processus plus rapide qu'un litige traditionnel) ainsi qu'un allègement du système de justice (moins de dossiers portés devant les tribunaux).

¹³¹ Radio-Canada. (2023, 14 septembre). [« Une famille, un avocat », pour éviter des procédures de divorce longues et couteuses](#). Radio-Canada, Ici Alberta.

Piste de solution

- Évaluer l'utilisation de modèles collaboratifs intégrés (comme One Family) dans le domaine du droit de la famille et au-delà de celui-ci, afin de réduire la pression sur le système de justice et les besoins en matière de représentation juridique.

5.3.5 Élargir le rôle et les responsabilités des parajuristes

Points saillants. *L'élargissement du rôle des parajuristes représente une voie prometteuse pour améliorer l'accès à la justice en français. Dans certaines provinces, les rôles élargis des parajuristes offrent des exemples intéressants, tout en soulevant certaines préoccupations quant à l'encadrement nécessaire pour assurer la qualité des services offerts par ces professionnelles et professionnels.*

L'élargissement du rôle et des responsabilités des parajuristes est perçu comme une avenue intéressante pour améliorer l'accès à la justice, tout en augmentant la disponibilité des services juridiques abordables. De plus, la carrière de parajuriste pourrait intéresser les personnes qui possèdent déjà des connaissances juridiques et qui souhaitent servir une clientèle francophone.

En Ontario, les parajuristes sont membres du Barreau de l'Ontario et sont autorisés à représenter les personnes de manière indépendante devant la Cour des petites créances, la Cour des infractions provinciales et les tribunaux administratifs ainsi que dans le cadre de certaines affaires criminelles. L'élargissement des responsabilités des parajuristes n'a pas cours ailleurs. Le nouveau programme de prestataires de services en droit de la famille (PSDF) en Ontario permettra à des parajuristes formés d'offrir certains services juridiques en droit de la famille : ces parajuristes pourront, par exemple, remplir des requêtes conjointes en divorce non contesté lorsqu'il n'y a pas de demande pour une mesure accessoire, préparer des demandes de changement de nom, remplir les documents judiciaires nécessaires et plaider devant les tribunaux en vue de modifier la pension alimentaire pour enfants, lorsque le revenu peut être déterminé. Ce modèle est soutenu par un partenariat entre le Barreau de l'Ontario et le Collège Fanshawe, qui offrira dès l'automne 2025 un programme de formation de PSDF en anglais¹³². Le programme en français sera offert en collaboration avec le Collège La Cité.

Au Manitoba, la *Loi sur la profession d'avocat*¹³³ a été modifiée pour autoriser le Barreau du Manitoba à créer une nouvelle catégorie de prestataires de services juridiques : les praticiennes et praticiens à exercice restreint. Le barreau peut délivrer un certificat d'exercice restreint qui autorise la personne titulaire à exercer le droit de façon restreinte, comme le précise le certificat. Cette réforme vise à améliorer l'accessibilité des services juridiques à moindre coût, notamment dans le domaine du droit de la famille, où l'autoreprésentation est fréquente¹³⁴. Le Barreau du Manitoba mène actuellement des consultations pour définir les paramètres et

¹³² Barreau de l'Ontario. (s. d.). [Prestataire de services en droit de la famille](#).

¹³³ [Loi sur la profession d'avocat](#). C.P.L.M, ch. L107, art. 25(1).

¹³⁴ Epp, E. (2022, 20 décembre). *The Legal Profession Amendment Act and Its Implications*. Manitoba's Access to Justice Hub. Université du Manitoba.

l'encadrement des praticiennes et des praticiens à exercice restreint avant de créer cette nouvelle catégorie de professionnelles et de professionnels¹³⁵.

En Colombie-Britannique, les parajuristes désignés ne sont pas membres du barreau de la province, mais exercent plutôt sous la supervision d'une avocate ou d'un avocat. Il appartient à ce ou à cette juriste d'évaluer si le ou la parajuriste possède les compétences et la formation requises pour accomplir les tâches envisagées. Les domaines de droit dans lesquels les parajuristes peuvent assister les juristes ne sont pas restreints, à l'exception des représentations devant les tribunaux et des médiations en droit de la famille¹³⁶.

Malgré ces avancées, plusieurs préoccupations subsistent. En particulier, étant donné que la pratique du droit comme le droit de la famille implique souvent des domaines complexes, tels que le droit fiscal, le droit criminel ou le droit des faillites, certains craignent que les parajuristes ou les praticiennes et praticiens à exercice restreint ne puissent saisir et maîtriser l'ensemble des enjeux de manière adéquate.

Piste de solution

- Encourager les barreaux des provinces et des territoires à continuer d'explorer et d'encadrer le rôle éventuel des parajuristes ainsi que des praticiennes et des praticiens à exercice restreint en s'appuyant sur les expériences du Manitoba, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique pour améliorer l'accès à la justice en français.

5.3.6 Appuyer la pratique juridique grâce aux réseaux d'avocates et d'avocats à distance

Points saillants. *Le développement de réseaux d'expertise juridique accessibles à distance semble une solution prometteuse dans certaines communautés rurales et éloignées, surtout depuis que la pandémie de COVID-19 a favorisé l'acceptabilité du travail juridique à distance. Toutefois, cette approche doit être équilibrée afin de ne pas affaiblir la vitalité des communautés juridiques locales.*

Les besoins en matière de services juridiques dans les régions rurales, éloignées ou comptant peu de juristes continuent de croître, notamment en raison du départ progressif à la retraite des avocates et des avocats de la génération du baby-boom. Bien que ces milieux présentent certains avantages – cout de la vie plus bas, meilleure conciliation travail-vie personnelle, intégration rapide à la communauté locale, diversité des dossiers et perspectives d'avancement

¹³⁵ Law Society of Manitoba. (s. d.). [Alternative Legal Services Providers](#).

¹³⁶ Matthews, J. et Wiseman, D. (2021). [Changement de paradigme : Exploration des possibilités liées à l'aide en matière de justice communautaire](#). Ministère de la Justice du Canada et Éducation juridique communautaire Ontario (CLEO).

professionnel accéléré – plusieurs obstacles freinent encore l’installation de jeunes juristes dans ces régions¹³⁷.

Dans ce contexte, des participantes et des participants à l’étude ont proposé la création de réseaux d’expertise juridique accessibles à distance, particulièrement dans les régions où la présence de professionnelles et de professionnels de la justice est limitée. L’expérience de la pandémie de COVID-19 a démontré que de nombreux services juridiques peuvent être offerts efficacement à distance et cette flexibilité est perçue comme un acquis positif. Par ailleurs, la tendance des juristes à adopter le travail à distance devrait se maintenir. Déjà en 2015, une étude effectuée en Ontario auprès de plus de 1 800 avocates et avocats révélait que 42 % des clientes et des clients de ces derniers résidaient à plus de 25 km de leur bureau¹³⁸. Plus récemment, selon le Thomson Reuters Institute, 42 % des juristes en pratique privée travaillent en mode hybride, 38 % travaillent exclusivement en personne et 20 %, entièrement à distance, une tendance qui semble stable à court terme¹³⁹. Ces pratiques correspondent aussi aux préférences exprimées : près de 50 % des juristes souhaitent occuper un poste leur permettant de travailler à distance au moins une partie du temps, tandis que 45 % privilégieraient un modèle consistant exclusivement de travail à distance¹⁴⁰.

Dans cette optique, il serait pertinent d’examiner la mesure dans laquelle ces modèles de travail hybride ou à distance peuvent être mobilisés pour améliorer l’accès à la justice en français, surtout que le fait d’avoir ainsi accès à un bassin élargi de clientèle francophone pourrait favoriser l’usage soutenu du français dans le secteur de la justice et ainsi contribuer à combattre l’insécurité linguistique.

Toutefois, ces modèles de travail ne sont pas adaptés à toutes les situations. Certaines communautés requièrent une présence locale accrue pour répondre à des besoins juridiques, culturels ou relationnels particuliers¹⁴¹. Par exemple, certains services sont mieux rendus, ou doivent être rendus, en personne. Certains justiciables, selon leurs besoins et le problème juridique auquel ils font face, préfèrent interagir en personne avec leur avocate ou leur avocat. Des participantes et des participants à l’étude provenant de Terre-Neuve-et-Labrador ont émis une mise en garde contre le risque d’affaiblir les efforts visant à bâtir des communautés juridiques locales dynamiques et solides, où le sentiment d’appartenance et l’ancrage communautaire jouent un rôle fondamental.

¹³⁷ Lambert, 2020, *Promoting the practice of law*.

¹³⁸ Baxter, J. et Yoon, A. (2015). No Lawyer for a Hundred Miles? Mapping the New Geography of Access of Justice in Canada. *Osgood Hall Law Journal*, 52(1), 9-57. <https://doi.org/10.60082/2817-5069.2791>.

¹³⁹ Thomson Reuters, 2024, *État du marché*.

¹⁴⁰ Robert Half, 2024, *Legal Salaries and Hiring Trends*.

¹⁴¹ Lambert, 2020, *Promoting the practice of law*.

Pistes de solution

- Encourager des organismes comme les AJEF, les associations de barreaux locales et les associations regroupant des juristes selon le domaine de droit¹⁴², à explorer de manière stratégique la mise sur pied de réseaux d'expertise juridique francophones accessibles à distance, tout en tenant compte des besoins particuliers des communautés locales (par exemple la création d'un répertoire de juristes en droit de la famille qui sont prêts à mentorer ou à aider des avocates et des avocats en région).
- Encourager la prestation de services juridiques selon un modèle hybride pour répondre à la fois aux réalités professionnelles actuelles et aux besoins des communautés rurales ou éloignées.

5.3.7 Améliorer l'accès aux ressources juridiques en français

Points saillants. *Les entretiens ont révélé un besoin pressant de ressources juridiques en français pour les avocates, les avocats et le personnel de soutien, notamment dans les domaines où peu de modèles d'actes ou de documents bilingues existent actuellement. La rareté des modèles d'actes et de jurisprudence en français augmente la charge de travail des professionnelles et des professionnels francophones. Bien que des répertoires spécialisés soient déjà accessibles en ligne, il serait souhaitable d'accroître leur visibilité et leur utilisation ainsi que le nombre de ressources disponibles.*

Les personnes ayant participé à l'étude ont mis en lumière l'important besoin de ressources et d'outils juridiques en français pour soutenir le travail quotidien des professionnelles et des professionnels de la justice bilingues, qu'il s'agisse des avocates, des avocats ou du personnel de soutien, en soulignant l'importance de disposer de modèles de lettres, de formulaires et de contrats ainsi que de gabarits procéduraux et de guides pratiques dans des domaines spécialisés, où les documents ne sont souvent disponibles qu'en anglais ou doivent être élaborés de toutes pièces en français.

La diversité, la disponibilité et la fréquence de la mise à jour des ressources en français demeurent moindres, ce qui engendre des inégalités entre les professionnelles et les professionnels anglophones et francophones sur le plan de l'accès aux outils essentiels à l'exercice de leur profession et au bon fonctionnement du système de justice. Malgré d'excellentes initiatives visant à accroître la traduction de décisions judiciaires importantes¹⁴³, la jurisprudence est rarement traduite en français, ce qui limite la formation ainsi que la recherche et la rédaction juridiques en français et alourdit la charge de travail des professionnelles et des professionnels francophones. Par ailleurs, plusieurs participantes et participants ont recommandé de remplacer les formulaires judiciaires distincts par des formulaires bilingues

¹⁴² La Criminal Lawyer's Association et la Family Lawyers Association sont des associations regroupant des juristes selon le domaine de droit.

¹⁴³ Le [Centre de traduction et de terminologie juridiques](#) et le [Centre de traduction et de documentation juridiques](#) pilotent de telles initiatives.

harmonisés, afin de favoriser la sensibilisation aux droits linguistiques et l'apprentissage de la terminologie.

Bien que divers répertoires recensent des ressources en français¹⁴⁴, les personnes ayant participé à l'étude ont constaté qu'un grand nombre de professionnelles et de professionnels susceptibles d'utiliser ces répertoires en ignorent toujours l'existence. Le temps requis pour localiser des documents dans ces répertoires ou pour adopter les documents qui s'y trouvent décourage l'utilisation de ces répertoires, surtout lorsque les ressources qu'ils contiennent ne tiennent pas compte des particularités locales. Les personnes ayant participé à l'étude souhaiteraient disposer d'un plus large éventail de ressources offrant une plus vaste couverture géographique et concernant un plus grand nombre de domaines de droit. Une analyse approfondie des besoins permettrait de cibler les lacunes les plus importantes, tandis qu'une stratégie de diffusion élargie, faisant toujours appel à divers moyens de diffusion – infolettres, médias sociaux, sites Web des partenaires – accroîtrait la visibilité des outils existants.

Pistes de solution

- Accroître la capacité des organismes voués à la création de ressources, y compris l'augmentation du financement, afin de combler les écarts sur le plan des ressources, de répondre aux besoins recensés et de garantir la mise à jour constante de ces ressources.
- Poursuivre et accélérer les efforts de traduction et d'adaptation des ressources juridiques prioritaires, en mettant l'accent sur la qualité, la pertinence et la facilité d'utilisation de ces ressources.
- Assurer une large diffusion et intensifier la promotion des outils francophones existants pour en accroître la visibilité et en encourager l'adoption.

5.3.8 Améliorer la qualité des services d'interprétation judiciaire et accroître l'accès à ces services

5.3.8.1 Structurer la profession d'interprète judiciaire

Points saillants. La création d'équipes professionnelles permanentes d'interprètes judiciaires francophones, mieux encadrées et adéquatement rémunérées, a été proposée pour garantir la qualité et l'uniformité des services d'interprétation judiciaire à l'échelle nationale.

Les personnes ayant participé à l'étude ont formulé plusieurs pistes de solution pour mieux structurer et encadrer la profession d'interprète judiciaire au Canada. Parmi les suggestions émises, notons la nécessité d'harmoniser les compétences professionnelles et de réduire les disparités régionales en matière de conditions de travail. Il a aussi été proposé de mettre en

¹⁴⁴ Des exemples de répertoires existants incluent le portail [Jurisource.ca](#), [le pôle de référence jurilinguistique](#) et [l'Index à la documentation juridique au Canada](#).

place des structures d'accueil pour les interprètes qui viennent d'accéder à la profession et de favoriser le recrutement interprovincial lorsque cela est pertinent.

Plusieurs participantes et participants à l'étude ont souligné l'intérêt à offrir aux interprètes plus de stabilité, une charge de travail prévisible et une rémunération adéquate ainsi qu'à encadrer le travail des interprètes par des normes de qualité claires. Une approche à envisager est la possibilité de créer des équipes d'interprètes capables de travailler dans plusieurs provinces ou territoires. Cette approche favoriserait le développement d'une expertise spécialisée, tout en assurant une meilleure continuité et une plus grande cohérence des services, y compris dans les juridictions à faible volume, souvent dépendantes de ressources ponctuelles. Elle permettrait aussi de réduire les coûts liés à la sous-traitance de services à des agences non spécialisées et de limiter les retards dans les procédures judiciaires.

Pistes de solution

- Créer des mécanismes de mentorat ou d'accompagnement à l'intention des nouvelles et des nouveaux interprètes judiciaires afin de faciliter l'intégration de ces personnes à la profession et d'assurer le transfert des compétences.
- Étudier la création d'équipes régionales, voire multiprovinciales, d'interprètes judiciaires pour les provinces et territoires où la demande pour ce type de service est limitée afin de bien encadrer la profession, de stabiliser la charge de travail, d'uniformiser les conditions d'emploi et d'assurer des services d'interprétation judiciaire stables, professionnels et accessibles dans l'ensemble du pays.

5.3.8.2 Assurer la qualité technique de l'interprétation judiciaire à distance

Points saillants. L'interprétation judiciaire à distance facilite l'accès à la justice en offrant de la flexibilité et en réalisant des économies. Toutefois, des défis techniques, organisationnels et humains subsistent, d'où la nécessité d'établir des normes techniques claires et de disposer des équipements adéquats et d'une formation ciblée pour assurer la qualité des services offerts. Par ailleurs, il importe de mentionner que l'interprétation judiciaire à distance ne convient pas à toutes les instances.

L'interprétation judiciaire à distance a connu une expansion au Canada, d'une part, grâce à l'utilisation accrue des lignes téléphoniques et, d'autre part, en raison des défis logistiques posés par la pandémie de COVID-19, qui a répandu l'usage des plateformes de visioconférence. Ce modèle offre plusieurs avantages, dont la réduction des coûts, l'amélioration de l'accès aux services d'interprétation judiciaire dans les régions éloignées et une plus grande flexibilité pour les intervenantes et les intervenants du secteur de la justice. À titre d'exemple, des investissements récents à l'Île-du-Prince-Édouard ont permis l'installation d'équipements

d'interprétation simultanée dans plusieurs tribunaux, qui ont ainsi facilité la participation des justiciables francophones¹⁴⁵.

Cependant, malgré ces avancées, des défis importants subsistent quant à l'efficacité et à l'acceptabilité de l'interprétation judiciaire à distance. Une étude récente sur les audiences virtuelles a révélé que celles-ci étaient sujettes à des problèmes techniques fréquents, à une perte de précision dans la transmission de l'information ainsi qu'à une réduction de la communication non verbale, des éléments pourtant essentiels en contexte judiciaire¹⁴⁶. Ces problèmes sont accentués dans certaines régions comme au Nunavut, où la connexion Internet par satellite demeure instable, ce qui nuit à la qualité de l'interprétation judiciaire.

Les interprètes judiciaires ont signalé des difficultés à suivre le déroulement des audiences en raison de contraintes technologiques ou d'un manque de visibilité des personnes qui participent à l'audience. Lorsque des voix se chevauchent dans les systèmes audios et que la version originale et la traduction de celle-ci doivent être consignées lors de la transcription judiciaire, l'interprétation consécutive est souvent utilisée, ce qui allonge la durée des audiences. De plus, l'utilisation prolongée d'équipements inadéquats a été dénoncée par les interprètes, qui y associent des problèmes de santé auditive et des arrêts de travail, ce qui entraîne une aggravation de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. L'acceptation de ce modèle de travail varie également selon les juges et le type d'audience. Plusieurs préfèrent recourir à des interprètes en personne, notamment pour les causes complexes ou sensibles, afin d'assurer une communication claire.

Pour maximiser les avantages de l'interprétation à distance tout en limitant les inconvénients qui y sont associés, il est essentiel de mettre en place des normes techniques rigoureuses, de fournir des équipements de haute qualité, de former adéquatement les interprètes judiciaires ainsi que les professionnelles et les professionnels du droit à l'usage des technologies et d'évaluer en continu la qualité des services offerts. Les normes techniques comprennent la clarté du son et de l'image, la synchronisation audio-vidéo et une connexion Internet stable. L'Organisation internationale de normalisation (ISO) a d'ailleurs établi les spécifications techniques minimales concernant les ordinateurs, les casques d'écoute et les systèmes de vidéoconférence à utiliser en contexte judiciaire. Bien que ces normes soient parfois peu connues des professionnelles et des professionnels non spécialisés, elles sont essentielles pour garantir la qualité de l'interprétation judiciaire et pour protéger la santé des interprètes¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Secrétariat aux affaires acadiennes et francophones. (s. d.). *Loi sur les services en français. Rapport annuel 2023-2024*. Île-du-Prince-Édouard.

¹⁴⁶ Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR). (2022). [Évaluation de l'expérience des audiences virtuelles à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada](#). Gouvernement du Canada.

¹⁴⁷ Comité d'action sur l'administration des tribunaux en réponse à la COVID-19, 2021, *Incidence*; Gouvernement du Canada. (2024, 30 avril). [Déclaration du Bureau de la traduction de Services](#)

Pistes de solution

- Dans les tribunaux où ce n'est pas encore fait, établir des normes claires pour l'utilisation de l'interprétation judiciaire à distance dans différents contextes judiciaires.
- Dans les tribunaux où ce n'est pas encore fait, établir et adopter des normes techniques obligatoires pour l'interprétation judiciaire à distance dans les procédures judiciaires, comprenant notamment des exigences minimales en matière d'équipement, de qualité audio-vidéo et de connexion Internet.

5.3.9 Mobiliser les technologies, y compris l'intelligence artificielle (IA)

Points saillants. *Les technologies utilisées dans le secteur de la justice évoluent rapidement, transformant les pratiques des diverses professions et les attentes des justiciables. Dans le secteur de la justice, l'intelligence artificielle (IA) soutient déjà la traduction et certaines tâches répétitives, mais son usage demeure limité en raison des exigences élevées de précision et de confidentialité. Bien encadrée, l'IA pourrait soutenir les professionnelles et professionnels du droit dans diverses tâches administratives ainsi que dans la recherche juridique et la gestion documentaire. De plus, d'autres technologies, comme des logiciels spécialisés, devraient être disponibles en français pour appuyer l'offre des services complets, continus et cohérents dans cette langue.*

L'une des pistes de solution fréquemment évoquées par les personnes ayant participé l'étude concerne le recours aux technologies linguistiques, notamment la traduction automatique, en utilisant l'IA. À cet égard, l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec (OTTIAQ) précise que le domaine de la traduction utilise l'IA depuis 2016, date à laquelle les premiers outils de traduction automatique ont été intégrés au marché, avant même l'avènement de l'IA générative¹⁴⁸.

Toutefois, selon les participantes et participants à l'étude et la revue documentaire, l'utilisation de l'IA demeure limitée dans le domaine juridique, en raison du niveau élevé de précision requis et de la complexité du langage utilisé. Plusieurs personnes ayant participé à l'étude ont souligné que les textes juridiques exigent des compétences linguistiques approfondies que les outils de traduction automatique ne peuvent pas encore reproduire de façon fiable. Par ailleurs, les outils d'IA générative sont susceptibles de produire des erreurs, de mal interpréter le jargon juridique ou les expressions idiomatiques et de soulever de sérieuses questions de confidentialité. Les modèles d'IA ont également de la difficulté à s'adapter efficacement à de nouvelles situations et manquent de créativité dans la résolution de problèmes¹⁴⁹.

[publics et Approvisionnement Canada concernant les services d'interprétation](#). Services publics et Approvisionnement Canada.

¹⁴⁸ OTTIAQ. (2024, 16 octobre). [Avis de l'OTTIAQ sur l'intelligence artificielle en traduction](#). Blogue. Ordre de traducteurs, terminologues, et interprètes agréés du Québec.

¹⁴⁹ Lagache, H. (2024, 3 juin). [Rétrospective des lignes directrices sur l'utilisation de l'IA par les professionnels du droit, les barreaux et les cours du Canada](#). Blogue. Laboratoire de cyberjustice.

Parallèlement, l'IA recèle un fort potentiel en ce qui concerne le soutien des activités courantes, en particulier l'exécution de tâches administratives (gestion de documents, planification de rendez-vous, suivi des échéances, rédaction de courriels), la recherche juridique, l'analyse de grands volumes de données, l'évaluation des risques contractuels ou encore la visualisation d'informations complexes¹⁵⁰. Une étude de Goldman Sachs estime qu'environ 44 % des tâches juridiques pourraient être automatisées, ce qui libérerait du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée¹⁵¹.

Plusieurs participantes et participants à l'étude considèrent que même si l'IA représente un outil stratégique pour optimiser l'efficacité des tâches administratives, elle ne saurait remplacer l'expertise humaine pour l'analyse et les recherches juridiques complexes et que l'intervention humaine demeure essentielle pour garantir la qualité, la rigueur et la sécurité des communications juridiques¹⁵². En effet, l'objectif n'est pas de remplacer les professionnelles et professionnels du secteur de la justice, notamment les techniciennes et techniciens juridiques, mais plutôt de permettre à ces personnes d'acquérir les compétences nécessaires pour tirer pleinement parti des outils offerts afin d'optimiser leur travail¹⁵³.

À cet égard, les barreaux et les tribunaux de l'ensemble du pays ont émis des directives concernant l'utilisation de l'IA par les avocates et avocats et les tribunaux sanctionnent les juristes qui manquent à leurs responsabilités professionnelles en citant devant la cour de la jurisprudence inexistante¹⁵⁴. Parmi les pratiques prometteuses concernant l'éthique professionnelle, les juristes sont appelés à suivre une formation sur l'utilisation de l'IA, à faire attention au partage de données, à prévenir leur clientèle de l'utilisation de l'IA, à faire preuve de diligence, à veiller à la sécurité des informations et à revoir leurs honoraires pour refléter les nouvelles pratiques de travail¹⁵⁵.

La fracture numérique, soit les inégalités d'accès, d'utilisation et de représentation des technologies numériques, est aussi un facteur à considérer. Par exemple, les professionnelles et professionnels qui travaillent dans des milieux ruraux peuvent être confrontés des barrières plus nombreuses, dont voici des exemples : une connexion Internet d'une vitesse acceptable pour être en mesure d'utiliser des outils technologiques plus puissants, comme l'IA; l'accessibilité aux tribunaux par certains professionnels du droit et justiciables qui sont moins bien équipés au point de vue des outils technologiques et des compétences numériques.

¹⁵⁰ Robert Half, 2024, *Legal*.

¹⁵¹ Briggs, J. et Kodani, D. (2023, 6 mars). [The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth](#). *Global Economics Analyst*. Goldman Sachs.

¹⁵² Girard et Bona-Pellissier, 2024, *La traduction juridique au Canada.*; OTTIAQ, 2024, *Avis*.

¹⁵³ Braff, D. (2024, 15 mai). [Should paralegals fear artificial intelligence?](#) *American Bar Association Journal*.

¹⁵⁴ Lagache, 2024, *Rétrospective des lignes directrices*.

¹⁵⁵ *Ibid.*

De plus, la fracture numérique sur le plan linguistique est notable. Des cabinets juridiques d'envergure développent des applications et des bases de données importantes en anglais alors que les petits cabinets sont à la merci de plusieurs fournisseurs ou n'ont tout simplement pas accès à de tels outils. D'ailleurs, ce problème est d'autant plus grave pour les francophones, puisque l'offre d'outils numériques dans le domaine de la justice est souvent plus abondante en anglais qu'en français, ce qui accentue les inégalités linguistiques dans l'accès à la justice. Des logiciels spécialisés, notamment DivorceMate, un logiciel incontournable pour les juristes qui travaillent dans le domaine du droit de la famille, ne sont qu'offerts qu'en anglais.

Pistes de solution

- Favoriser l'intégration de l'IA pour alléger les tâches administratives et répétitives, tout en maintenant une supervision humaine pour minimiser les risques liés à l'utilisation de l'IA.
- Élaborer des formations continues obligatoires portant sur l'éthique, la cybersécurité et les bonnes pratiques d'utilisation de l'IA, à l'intention des avocates et des avocats, des parajuristes et, au besoin, des autres professionnelles et professionnels du secteur de la justice.
- Élaborer des formations, en français, sur l'utilisation judicieuse de l'IA en justice.
- Assurer l'accès à des outils technologiques en français, pour contrer les inégalités d'accès liées à la langue, y compris l'entraînement de l'IA en français.
- Mobiliser les partenaires publics, privés et communautaires pour concevoir des solutions concrètes qui améliorent la connectivité Internet des régions rurales et isolées et combler le déficit d'infrastructure.

5.4 Renforcer la formation juridique en français

5.4.1 Améliorer l'accès à des programmes de formation de niveau postsecondaire

Points saillants. *Les personnes ayant participé à l'étude recommandent de rendre les programmes de formation de niveau postsecondaire en français dans le domaine juridique plus accessibles, notamment en renforçant la collaboration entre les établissements postsecondaires et en offrant un soutien financier stable et ciblé. L'augmentation du nombre de stages financés ainsi que la création de mesures incitatives destinées à encourager les professionnelles et professionnels de la justice à s'établir en région sont également des stratégies à considérer.*

Le manque d'accès aux programmes de formation postsecondaire en français dans le domaine juridique dans certaines régions a été souvent mentionné par les participantes et participants à l'étude comme étant un obstacle qui limite le recrutement de professionnelles et de professionnels de la justice francophones ou bilingues, en rappelant que les étudiantes et les étudiants s'établissent habituellement là où ils ont fait leurs études.

La création de modèles de formation postsecondaires collaboratifs et l'élargissement de programmes existants ont été proposés afin de répondre aux besoins propres à chaque

province, tout en tenant compte des spécificités des systèmes judiciaires provinciaux. La collaboration entre l'Université d'Ottawa, l'Université de la Saskatchewan et l'Université de Calgary pour offrir le programme *Certification de common law en français* (CCLF)¹⁵⁶ ainsi que le parcours de cheminement intégré entre le programme *Juris Doctor en français* de l'Université d'Ottawa et la Cité universitaire francophone de l'Université de Regina¹⁵⁷ sont des exemples de collaborations interuniversitaires existantes qui illustrent bien le potentiel des partenariats interuniversitaires dans le domaine de la formation juridique. Au niveau collégial, il a été recommandé de favoriser la collaboration entre les établissements d'enseignement afin d'offrir des formations juridiques structurées et accessibles à distance, en particulier pour la formation d'adjointes et d'adjoints juridiques. À ce titre, le Collège La Cité vient d'achever une étude de faisabilité financée par le ministère de la Justice¹⁵⁸.

Le maintien ou la création de places dans les facultés de droit réservées aux étudiantes et aux étudiants francophones provenant des provinces où il n'existe aucune faculté de droit en français est une autre stratégie proposée pour garantir un accès équitable à la formation. Un financement ciblé encouragerait les étudiantes et les étudiants à étudier en français, à acquérir des compétences linguistiques, à maîtriser le langage juridique en français et à revenir pratiquer dans leur province d'origine. Le partenariat entre l'Université Sainte-Anne et la Faculté de droit de l'Université de Moncton est un exemple concret mentionné durant les entretiens¹⁵⁹. Dans le cadre de ce partenariat, cinq places sont réservées à des étudiantes et à des étudiants de la Nouvelle-Écosse. Il convient de noter que l'AJEFNÉ est toujours à la recherche du financement pour être en mesure d'offrir une bourse pour payer les frais de scolarité de ces étudiants.

En ce qui concerne les stages de cléricature pour les candidates et candidats à l'admission au barreau, la possibilité d'effectuer un tel stage dans des régions dépourvues de faculté de droit,

¹⁵⁶ Le programme *Certification de common law en français* est offert dans le cadre du programme de J.D. de l'Université de Calgary et de l'Université de la Saskatchewan, en collaboration avec l'Université d'Ottawa. Les personnes étudiantes participent à un échange à Ottawa, prennent part à un concours de plaidoirie, sont jumelées avec des mentors et effectuent un stage crédité dans un cabinet juridique ou une organisation, ou encore auprès de juristes du gouvernement qui travaillent en français. Sources : Université d'Ottawa. (s. d.). *Programme de Certification de common law en français* (« CCLF »); Magnan, C. (2020, 11 novembre). Learning another language of law: How collaborations and technology can improve access to justice through legal education. *Law Matters*.

¹⁵⁷ Ce programme de cheminement intégré, qui comprend le programme *Juris Doctor en français* de l'Université d'Ottawa et le programme *Baccalauréat ès Arts (B.A.) en études francophones et interculturelles* de la Cité universitaire francophone de l'Université de Regina, permet aux étudiantes et aux étudiants d'obtenir un B.A. de l'Université de Regina et un J.D. de l'Université d'Ottawa en six ans. Source : La Cité universitaire francophone. (s. d.). [Cheminement intégré PÉFI – Droit](#). Université de Regina.

¹⁵⁸ Ministère de la Justice du Canada. (2024, 15 novembre). [Renforcement de l'appui à l'accès aux services de justice dans les deux langues officielles en Ontario](#).

¹⁵⁹ Université Sainte-Anne. (2017, 12 janvier). [Études en droit plus facilement accessibles pour les étudiants inscrits à certains programmes à l'Université Sainte-Anne](#). Actualités.

comme le Yukon, a également été mise de l'avant. Enfin, des personnes ayant participé à l'étude ont mentionné les efforts en cours en Nouvelle-Écosse pour offrir un soutien financier et établir des partenariats avec des cabinets juridiques francophones afin de garantir des stages de qualité à la fin des études.

Pistes de solution

- Encourager la collaboration et la mise en œuvre de partenariats qui facilitent l'accès à des programmes de formation juridique adaptés aux réalités provinciales, entre autres en octroyant un financement adéquat et pérenne aux établissements postsecondaires.
- Accroître la capacité d'agir du Réseau national de formation en justice (RNFJ) pour répondre aux ambitions des membres du réseau et de la collectivité juridique et pour accompagner les membres dans la réalisation d'initiatives.
- Poursuivre la création de places réservées aux étudiantes et aux étudiants provenant d'autres provinces dépourvues de programmes de formation en common law en français, accompagnées de mesures incitatives, afin d'encourager les titulaires de diplômes à s'établir dans leur région d'origine ou dans des régions où les pénuries de personnel sont les plus graves.
- Mettre sur pied des programmes de soutien financier pour les études en français dans les domaines du droit et de la justice ou élargir la portée des programmes existants.
- Créer ou consolider des programmes de stages de cléricature dans les provinces et les territoires où il n'existe aucune faculté de droit, assortis d'un soutien financier et de partenariats avec des cabinets bilingues ou des administration gouvernementales.

5.4.2 Augmenter la formation professionnelle continue

Points saillants. *Le perfectionnement professionnel en français demeure indispensable pour assurer l'offre de services juridiques de qualité en français. Même si des programmes de formation continue existent déjà, leur accessibilité et leur visibilité sont inégales. Les participantes et participants à l'étude recommandent de diversifier l'offre de perfectionnement professionnel, d'en faire une meilleure promotion, d'adopter des formats plus souples, de continuer à offrir des formations en présentiel pour favoriser le réseautage et de renforcer les partenariats et la collaboration afin d'étendre la portée des formations.*

Plusieurs programmes de **formation en français juridique** (mise à niveau linguistique et terminologique) et des programmes de **formation juridique en français** (contenu de droit enseigné en français) sont offerts par certains ministères provinciaux de la Justice, les AJEF, certains barreaux, le CCFJ et le Centre de ressources en français juridique (CRFJ). Toutefois, les personnes ayant participé à l'étude ont souligné que l'accessibilité et la visibilité de ces formations demeurent inégales.

En ce qui concerne la formation en français juridique, voici des exemples représentatifs :

- En Ontario, l’Institut de développement professionnel en langue française¹⁶⁰ propose une semaine intensive de formation en présentiel destinée aux procureures et aux procureurs de la Couronne, aux agentes et aux agents de la police provinciale, au personnel de soutien aux tribunaux et aux juristes de l’aide juridique; des procureures et des procureurs de la Couronne d’autres provinces peuvent également y participer;
- Le CCFJ organise chaque mois de janvier une formation d’une semaine, en présentiel, dont le lieu varie d’une année à l’autre. Cette formation est à l’intention des intervenantes et des intervenants publics et privés ayant un lien avec la justice au Canada. Elle vise notamment les employées et employés des ministères provinciaux et territoriaux de la Justice, les magistratures de nomination provinciale, les corps policiers et les juristes du secteur privé. Le CCFJ offre en parallèle des webinaires et des modules de formation en ligne à l’intention du personnel des secteurs public et privé liés à la justice;
- Le CRFJ offre des activités de formation en ligne à l’intention, entre autres, des professionnelles et des professionnels ayant participé à leurs ateliers de français juridique afin de permettre à ces personnes de renforcer leurs compétences en mode autoapprentissage¹⁶¹.

La formation en terminologie juridique requiert aussi de solides compétences générales en français. À cet égard, le programme *Legal French for Beginners* de l’Université Memorial, à Terre-Neuve-et-Labrador, est un exemple prometteur. Ce programme adopte une approche intégrée combinant une formation générale en français et une initiation au français juridique (en collaboration avec le CCFJ), ce qui facilite ainsi l’acquisition de compétences linguistiques utiles au travail quotidien¹⁶².

Les personnes ayant participé à l’étude ont souligné que la majorité des activités de perfectionnement professionnel axées sur le français juridique ciblent surtout les juges ainsi que les professionnelles et professionnels du secteur public. Les avocates et les avocats en pratique privée ainsi que leur personnel de soutien se disent moins visés, bien qu’ils jouent pourtant un rôle essentiel dans l’accès à la justice en français et que la maîtrise de la terminologie juridique en français constitue un fondement essentiel à l’exercice de leur profession.

Bien que les formations de longue durée en présentiel sont en demande, appréciées et essentielles, selon certaines personnes ayant participé à l’étude, la durée de cinq jours des formations du FLIPD ou du CCFJ est perçue comme étant difficile à concilier avec les obligations professionnelles. Les participantes et participants à l’étude ont soulevé l’importance de l’offre additionnelle de formations d’une durée plus courte (un à deux jours), plusieurs fois par année

¹⁶⁰ Cet institut est communément appelé le FLIPD, selon son acronyme anglais.

¹⁶¹ Université de Saint-Boniface. (s. d.). [Activités de formation en ligne](#). Centre de ressources en formation juridique.

¹⁶² Memorial University. (s. d.). [Legal French for Beginners – Continuing Professional Development Opportunity](#).

ou intégrées dans les horaires de travail, ainsi que de modules de formation thématique en ligne, pour élargir la portée du perfectionnement professionnel.

Par ailleurs, même si les formations en français juridique offertes sont généralement ouvertes à des professionnelles et à des professionnels provenant de toutes les provinces et de tous les territoires, les personnes ayant participé à l'étude perçoivent des disparités géographiques. Pour améliorer l'accès aux formations en français juridique, des participantes et des participants à l'étude ont suggéré à quelques reprises d'augmenter le nombre de ces formations qui sont disponibles en ligne. Cependant, ces personnes ignoraient l'existence des formations déjà offertes en ligne ainsi que des efforts de collaboration déjà en cours pour élargir la portée des formations, tant sur le plan géographique que professionnel. Un exemple récent d'une telle collaboration interprovinciale est l'initiative de formation en présentiel, à l'automne 2024, réunissant l'Ontario, la Colombie-Britannique et le gouvernement fédéral, pour offrir une formation juridique en français à des procureures et à des procureurs de la Couronne. D'autres efforts de mutualisation sont en cours, notamment entre certaines AJEF qui explorent des possibilités de collaboration pour permettre à leurs membres respectifs d'accéder aux formations offertes par les diverses associations de juristes.

Enfin, bien que l'apprentissage en ligne demeure essentiel pour des raisons d'accessibilité, plusieurs personnes ayant participé à l'étude ont souligné la valeur ajoutée des formations en présentiel. Ces rencontres permettent non seulement de favoriser l'apprentissage de la langue française, mais aussi d'observer les pratiques linguistiques dans différents contextes professionnels, de favoriser un usage plus naturel du français dans le milieu juridique et de faciliter le réseautage.

Quoique la question de la formation juridique en français ait été évoquée moins souvent par les personnes ayant participé à l'étude, il est clair que pour ces dernières, les occasions de suivre des formations en français sur des questions de droit substantif et procédural sont peu diversifiées. Les formations sont ponctuelles ou limitées à certains domaines de droit. Il existe donc une occasion d'améliorer l'offre de telles formations, notamment dans les domaines du droit administratif et du droit de l'immigration.

Pistes de solution

- Mieux promouvoir les formations professionnelles existantes en valorisant la pertinence et la qualité de ces formations.
- Accroître la capacité d'offrir des formations en augmentant le nombre de formatrices, de formateurs, de professionnelles et de professionnels voués à l'élaboration de programmes de formation. Diversifier les formations professionnelles juridiques en français et les formations professionnelles en français juridique, de manière à couvrir un plus grand nombre de domaines de droit.
- Élaborer et enrichir des programmes de formation pour l'ensemble des professions de la justice, en privilégiant celles qui affichent les besoins de perfectionnement les plus pressants.

- Continuer à offrir des occasions de formation professionnelle en présentiel qui favorisent l'enrichissement du vocabulaire juridique, l'observation de pratiques linguistiques variées et le réseautage entre professionnels.
- Adapter l'offre de formation professionnelle pour la rendre encore plus flexible, notamment en offrant des occasions de formation composées de modules qui diffèrent sur le plan du format et de la durée et qui s'intègrent facilement à l'emploi du temps des professionnelles et des professionnels de la justice.

6 Vers une réponse systémique

Les constats qui ressortent de cette étude ont mis en évidence peu d'éléments nouveaux ou inattendus. Ils ont plutôt cerné des défis persistants : une pénurie chronique de main-d'œuvre bilingue dans toutes les composantes du secteur de la justice; une méconnaissance fréquente des droits linguistiques, y compris chez les actrices et les acteurs du secteur; un accès aux programmes de formation juridique qui varie selon les régions, les professions juridiques et les domaines de droit; des occasions de perfectionnement professionnel jugées utiles, mais insuffisantes pour combattre l'insécurité linguistique; des professions de la justice peu connues ou peu attrayantes, ce qui limite le recrutement; des ressources en français qui ne sont pas équivalentes aux ressources en anglais sur le plan du nombre et de la diversité.

Par ailleurs, l'étude a permis de documenter l'émergence de certains défis sur lesquels seules des preuves anecdotiques avaient été recueillies à ce jour. Par exemple, la pénurie d'adjointes et d'adjoints juridiques a été clairement mise en évidence, tout comme les effets importants de cette pénurie sur les avocates et les avocats, notamment l'accroissement de la charge de travail de ces juristes. L'étude a également mis en lumière des éléments du contexte actuel qui donnent plus d'ampleur aux défis déjà mentionnés : l'augmentation de la demande de services juridiques en français, provoquée par des changements législatifs récents (comme ceux apportés à la *Loi sur le divorce*) et par l'évolution démographique liée à l'immigration francophone; une réduction prévisible de l'offre de services juridiques en raison d'une main-d'œuvre vieillissante; des changements rapides et transformationnels dans le secteur de la justice, notamment en lien avec l'accélération du développement des nouvelles technologies.

Étant donné que la vaste majorité des problèmes soulevés est connue depuis longtemps, plusieurs pistes de solution proposées dans cette étude s'inscrivent dans la continuité des réflexions engagées dans le passé, ce qui témoigne de leur pertinence et de leur ancrage dans les besoins réels du milieu. À cet effet, il importe de rappeler que, depuis plusieurs années, des personnes et des organismes se consacrent à faciliter l'accès à la justice en français au Canada hors Québec. Les actions de ces dernières visent entre autres à accroître la sensibilisation aux droits linguistiques, à promouvoir le perfectionnement professionnel afin de combattre l'insécurité linguistique, à élaborer des ressources et des outils conçus pour répondre aux défis recensés, à élargir l'offre de formation juridique en français et à favoriser la collaboration entre les établissements d'enseignement postsecondaire et les partenaires du secteur de la justice.

Dès lors, on doit se demander ce qu'il manque pour produire des résultats durables. Les mesures existantes, jugées utiles et nécessaires, pourraient être renforcées et leur portée élargie. Pour éviter que les mêmes obstacles surgissent régulièrement, il importe d'adopter une approche systémique plutôt que de continuer à multiplier les interventions isolées ou de moins grande envergure. Par exemple, de nouvelles initiatives de formation initiale ne produiront que des résultats modestes si elles ne sont pas soutenues par un réseau d'employeuses et d'employeurs offrant des stages rémunérés, des postes attrayants, du mentorat structuré et un soutien financier adéquat pour encourager les étudiantes et étudiants à choisir une profession du domaine de la justice. De même, des formations ponctuelles ou une prime salariale isolée ne règleront pas durablement l'insécurité linguistique ni la surcharge de travail des professionnelles et des professionnels bilingues. Il ne suffit pas non plus de former des personnes : sans perspectives professionnelles stimulantes et sans outils à jour, ces personnes seront moins motivées à exercer leur profession en français. De plus, les tribunaux continueront d'avoir de la difficulté à prévoir des audiences bilingues, faute de disposer du personnel bilingue qualifié nécessaire.

Ne pas agir vite comporte un risque. Il faut privilégier les projets qui réduisent la duplication des efforts, qui encouragent la collaboration, qui contribuent clairement et concrètement au secteur de la justice et qui peuvent être renforcés à moyen et à long termes. Il est primordial de veiller à éliminer les obstacles ainsi que d'accélérer la mise en œuvre des projets existants et d'en assurer le dynamisme. Il faut offrir un accès en temps opportun aux outils et à la formation pour que les professionnelles et professionnels de la justice puissent acquérir les compétences nécessaires afin d'assurer un accès à la justice en français. Un financement stable et adéquat est essentiel afin de soutenir durablement les initiatives mises en place et d'en maintenir la qualité. L'innovation en français doit être encouragée pour éviter que se creuse l'écart entre l'accès à la justice en français et l'accès à la justice en anglais, et pour ne pas se limiter à adapter ou à traduire ce qui existe déjà en anglais.

Une approche véritablement systémique devrait ainsi produire un effet catalyseur, où chaque effort déployé renforce les efforts précédents et oriente les efforts futurs, permettant des économies d'échelle et une visibilité accrue. Dans cette optique, la sensibilisation aux droits linguistiques alimente la demande de services juridiques en français, ce qui motive à son tour l'offre de formation juridique initiale et continue en français, celle-ci générant en retour le capital humain nécessaire pour répondre aux besoins grandissants de services juridiques en français. La mise en œuvre d'une gamme complète de mesures (bourses ciblées, places réservées dans les programmes de formation initiale, stages rémunérés, mentorat professionnel et formation continue obligatoire) permettra de consolider ce processus. Le recrutement et la rétention assureront la mise en place d'équipes stables, grâce à la disponibilité de personnel qualifié et à des conditions de travail attrayantes, et de ressources et d'outils à jour qui facilitent le quotidien et réduisent la charge de travail.

Ainsi, la mise en place d'un cadre d'action global, intégré et structuré, soutenu par un financement durable, adéquat et stratégique, serait bénéfique, puisque celui-ci permettrait de

mieux aligner les priorités, de faciliter la collaboration et d'évaluer des activités de façon régulière afin d'en assurer l'amélioration continue en cohérence avec les avancées et l'évolution rapide du secteur de la justice dans son ensemble. Ce cadre d'action devrait aussi être conçu de manière à ce que chaque nouveau financement s'aligne clairement sur les objectifs d'accès à la justice en français. Une telle structure permettrait de transformer les réussites ponctuelles en un véritable système cohérent, apte à garantir à long terme le plein exercice des droits linguistiques.

7 Références

- Alliance de la Fonction publique du Canada. (2023, 28 novembre). [Prime au bilinguisme : plus d'argent, plus de langues.](#)
- Alpha. (2024, 11 juin). [Overcoming the Skilled Labor Shortage in US and Canadian Law Firms: The Strategic Advantage of Outsourcing.](#) Alpha BPO.
- Association du Barreau canadien (ABC). (2013). [Atteindre l'égalité devant la justice : Une invitation à l'imagination et à l'action. Justice pour tous.](#)
- Association du Barreau canadien (ABC). (2014). [Avenir en droit : transformer la prestation des services juridiques au Canada.](#)
- Association of Court Interpreters of Alberta (ACIA). (s. d.). [Mission.](#)
- Audet-Michaud, G. (2023, 9 novembre). [L'accès à la justice en français, entre améliorations et statu quo. Le Franco.](#) Le journal franco-albertain Itée.
- Barkaskas, P., Chin, V., Dandurand, Y. et Tooshkenig, D. (2019). *Production and Delivery of Gladue Pre-sentence Reports. A Review of Selected Canadian Programs.* International Centre for Criminal Law Reform and Criminal Justice Policy.
- Barreau de l'Ontario. (s. d.). [Prestataire de services en droit de la famille.](#)
- Barreau de l'Ontario. (2022). [Renouveler le cadre de compétence continue du Barreau.](#) Groupe d'étude sur la compétence.
- Baxter, J. et Yoon, A. (2015). No Lawyer for a Hundred Miles? Mapping the New Geography of Access of Justice in Canada. *Osgood Hall Law Journal*, 52(1), 9-57.
<https://doi.org/10.60082/2817-5069.2791>.
- Bazinet, D. (2024, 6 aout). [Language Rights and Access to Justice: A Reminder from the Supreme Court. Blog.](#) The Alberta Civil Liberties Research Centre.
- Bouchard, P., Vézina, S., Cormier, M. et Laforge, M.-J. (2017). Chapitre 2 : L'engagement des futurs professionnels en faveur de l'offre active et d'un système adapté linguistiquement et culturellement. Dans Drolet, M., Bouchard, P. et Savard, J. (dir.). *Accessibilité et offre active. Santé et services sociaux en contexte linguistique minoritaires.* Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Boulanger, A. M. (2024, 16 janvier). [The State of Legal Translation in Canada: Bridging the Gap.](#) School of Continuing Studies. McGill University.
- Boulanger, A. M. (2024, 19 septembre). [The Pros and Cons of Machine Translation and AI in Legal Translation.](#) School of Continuing Studies. McGill University.
- Braff, D. (2024, 15 mai). [Should paralegals fear artificial intelligence?](#) *American Bar Association Journal.*
- Briggs, J. et Kodani, D. (2023, 6 mars). [The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth.](#) *Global Economics Analyst.* Goldman Sachs.
- Cadieux, N., Gingues, M., Cadieux, J., Gouin, M.-M., Caya, O., Fournier, P.-L., Morin, E., Pomerleau, M.-L., Camille, A. B. et Gahunzire, J. (2022). *Rapport de recherche (version préliminaire) : Vers une pratique saine et durable du droit au Canada.* Étude nationale des

déterminants de la santé psychologique des professionnels du droit au Canada, Phase I (2020-2022). Université de Sherbrooke, École de gestion.

Cardinal, L., Normand, M. et Plante, N. (2017). Chapitre 4 : La coconstruction de l'offre active de services en français au sein du secteur de la justice en Ontario. Dans Drolet, M., Bouchard, P. et Savard, J. (dir.). *Accessibilité et offre active. Santé et services sociaux en contexte linguistique minoritaires*. Les Presses de l'Université d'Ottawa.

Carrier, J., Bennell, C., Semple, T. et Jenkins, B. (2021). Online Canadian police recruitment videos: do they focus on factors that potential employees consider when making career decisions? *Police Practice and Research*, 22(6), 1585-1602.

<https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1869549>

CBC News. (2023, 4 octobre). [Senior RCMP officers in bilingual positions can't speak French, aren't learning](#). CBC News. Ottawa.

Cliquez Justice. (s. d.). [Carrières en Justice](#).

Code criminel. L.R.C. (1985), c C-46 partie XVII.

Collège Boréal. (s. d.). [Adjoint juridique](#).

Collins, L. (2023, 10 novembre). [B.C. police forces struggle to recruit amid shifting culture, perception](#). Oak Bay News.

Commissariat à la magistrature fédérale Canada. (2023). [Processus de nomination à la Cour suprême du Canada – Questions fréquemment posées](#).

Commissariat aux services en français. (2017, 12 octobre). [Une bonne journée pour l'accès à la justice en français](#). Assemblée législative de l'Ontario.

Commissariat aux langues officielles du Nouveau-Brunswick. (s. d.). *Fiche 3 – Les services de police. Vos droits linguistiques au Nouveau-Brunswick. Un résumé de vos droits en vertu de la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick*.

Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. (CISR). (2022). [Evaluation de l'expérience des audiences virtuelles à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada](#). Gouvernement du Canada.

Comité consultatif de la magistrature et du barreau sur les services en français auprès du procureur général de l'Ontario. (2012). *Accès à la justice en français*.

Comité d'action sur l'administration des tribunaux en réponse à la COVID-19. (2021). [Incidence de la pandémie de COVID-19 sur les besoins d'interprétation et de traduction des usagers des tribunaux](#).

Commission européenne. (s. d.). *Législation, normes et déontologie*. Knowledge Centre on Translation and Interpretation.

Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes du Canada (CTTIC). (s. d.). [Agrément](#).

Corporation des traducteurs, traductrices, terminologues et interprètes du Nouveau-Brunswick (CTINB). (s. d.). [Examens d'agrément administrés par le CTTIC – Généralités](#).

Court of King's Bench of Alberta. (s. d.). [L'emploi de la langue française et service d'interprète. L'emploi de la langue française à la cour](#).

Courts of Saskatchewan. (s. d.). [Court Transcripts](#).

Epp, E. (2022, 20 décembre). *The Legal Profession Amendment Act and Its Implications*. Manitoba's Access to Justice Hub. Université du Manitoba.

Fédération de la police nationale. (2024). [Derrière l'insigne. Mise en évidence de la hausse des troubles de la santé mentale chez les agents de la GRC](#).

Fradette, R. (2023, 3 février). [L'absence d'accès à la justice dans la Péninsule acadienne a un effet pire qu'anticipé](#). Radio-Canada, Ici Nouveau-Brunswick.

Girard, M-H. (2023). Portrait des professionnels, des professions et de l'industrie du langage du droit au Canada. *Meta*, 68(2), 309-340.

Girard, M-H. et Bona-Pellissier, M. (2024). La traduction juridique au Canada : une industrie en pleine expansion et en mal d'expertise. *Traduire : une autre perspective sur la traduction*, 251, 5-13. <https://doi.org/10.4000/130ss>

Gouvernement du Canada. (2024, 30 avril). [Déclaration du Bureau de la traduction de Services publics et Approvisionnement Canada concernant les services d'interprétation](#). Services publics et Approvisionnement Canada.

Gouvernement du Canada. (2025). [Droits linguistiques en vertu de la Loi sur le divorce](#).

Gouvernement de l'Ontario. (s. d.). [Devenir interprète judiciaire](#).

Gouvernement de l'Ontario. (s. d.). [Devenir un agent des services correctionnels](#).

Harper, C. (2023, 1 juin). [Deux francophones du Manitoba nommés par le ministre de la Justice](#). *La Liberté*.

Hasselfield, A. (2024, 8 juillet). [Civil courts plagued with growing backlogs, shortage of resources](#). Legal Matters.

Henningsmoen, E. et Rice, F. (2022). *Cartographier les cheminements de carrière pour la main-d'œuvre francophone et bilingue de l'Ontario. Perspectives pour les établissements postsecondaires, les employeuses et employeurs et les étudiantes et étudiants*. Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC).

Herzing College. (2024). [Growing Demand for Legal Assistants: What You Need to Know](#). Herzing College Blog.

Heuser, L. (2017). [Closed shops: Opening Canada's legal profession to foreign-educated lawyers](#). 6 Degrees. Center for International Governance Innovation.

Hristova, B. (2023, 28 mars). [Here's why police are struggling to recruit new officers — and why some still want to wear a badge](#). CBC News.

Hudon, M.-E. (2021). [Le bilinguisme dans l'appareil judiciaire canadien : le rôle du gouvernement fédéral](#). Publications de recherche. Bibliothèque du Parlement.

InfoJustice. (2021). [Pénurie de juges francophones en Ontario : une culture du refus](#).

Intergovernmental Relations Secretariat. (2024, 5 janvier). [British Columbia introduces French-language policy](#). BC Government News.

La Cité. (s. d.-a). [Adjoint juridique](#).

La Cité. (s. d.-b). [Parajuriste](#).

- La Cité universitaire francophone. (s. d.). [*Cheminement intégré PÉFI – Droit*](#). Université de Regina.
- Lagache, H. (2024, 3 juin). [*Rétrospective des lignes directrices sur l'utilisation de l'IA par les professionnels du droit, les barreaux et les cours du Canada*](#). Blogue. Laboratoire de cyberjustice.
- Lambert, T. (2020, 7 janvier). Promoting the Practice of Law in Rural, Regional & Remote Communities. *LawNow*. Centre for Public Legal Education in Alberta (CPLEA).
- Lapierre, M. (2022, 15 juillet). Ottawa police are hiring 80 officers. But, as public scrutiny of policing grows, who wants to be a cop? *Ottawa Citizen*.
- La Société des plaideurs. (2023). *N'attendons plus. Il est temps d'agir : Un appel à l'action sur les délais dans le système de justice civile*.
- Law Society of Manitoba. (s. d.). [*Alternative Legal Services Providers*](#).
- Liewicki, N. et Ferstl, R. (2024, 28 janvier). [*Manitoba's court clerk shortage creating judicial delays, says chief judge*](#). *CBC News*.
- [*Loi sur la profession d'avocat*](#). C.P.L.M., ch. L107, art. 25.1.
- [*Loi sur le divorce*](#). L.R.C. (1985), ch. 3, 2^e suppl., art. 23.2 (1).
- [*Loi sur les langues officielles*](#). L.R.C. (1985), ch. 31, 4^e suppl.
- [*Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick*](#). LN-B (2002), ch. O-0.5, art. 31(1).
- [*Loi sur les services en français*](#). L.R.O. (1990), ch. F.32.
- [*Loi sur les tribunaux judiciaires*](#). L.R.O. (1990), ch. 43, art. 126 (4).
- MacNab, A. (2024, 29 février). [*Law firm managers struggling to fill roles as demand for lawyers continues: Recruiter report*](#). *Canadian Lawyer*.
- Magnan, C. (2020, 11 novembre). [*Learning another language of law: How collaborations and technology can improve access to justice through legal education*](#). *Law Matters*.
- Matthews, J. et Wiseman, D. (2021). [*Changement de paradigme : Exploration des possibilités liées à l'aide en matière de justice communautaire*](#). Ministère de la Justice du Canada et Éducation juridique communautaire Ontario (CLEO).
- Memorial University. (s. d.). [*Legal French for Beginners – Continuing Professional Development Opportunity*](#).
- Ministère de la Justice du Canada. (2002). [*État des lieux sur la situation de l'accès à la justice dans les deux langues officielles*](#). Rapport final soumis à Justice Canada par Recherche PGF.
- Ministère de la Justice Canada. (2007). [*Fonds d'appui à l'accès à la justice dans les deux langues officielles. Évaluation. Rapport Final*](#). Division de l'évaluation.
- Ministère de la Justice du Canada. (2024, 15 novembre). [*Renforcement de l'appui à l'accès aux services de justice dans les deux langues officielles en Ontario*](#).
- Mitchelmore, K. (2020, 30 septembre). [*We must remove barriers for foreign-trained lawyers*](#). *Law Matters*. Alberta.
- Northern Alberta Institute of Technology (NAIT). (s. d.). [*Court Transcription Certificate*](#).

- Norman, M. et Ricciardelli, R. (2022). "It's Pure Chaos Every Day": COVID-19 and the work of Canadian federal institutional parole officers. *European Journal of Probation*, 14(1), 1-20. <https://doi.org/10.1177/20662203211056487>.
- OTTIAQ. (2024, 16 octobre). [Avis de l'OTTIAQ sur l'intelligence artificielle en traduction](#). Blogue. Ordre de traducteurs, terminologues, et interprètes agrées du Québec.
- Oulton College. (s. d.). [Paralegal/Legal Assistant Program](#).
- PRA Inc. (2016). *État des lieux relatif à la formation dans les domaines de l'interprétation judiciaire, de la sténographie judiciaire et de la traduction juridique. Rapport final*. Préparé pour l'Université de Saint-Boniface.
- Radio-Canada. (2021, 25 novembre). [L'accès équitable à la justice menacé dans la Péninsule, selon des juristes](#). Radio-Canada, Ici Nouveau-Brunswick.
- Radio-Canada. (2023, 14 septembre). [« Une famille, un avocat », pour éviter des procédures de divorce longues et coûteuses](#). Radio-Canada, Ici Alberta.
- Robert Half. (2018, 12 mars). [Survey: Blended Law Clerk and Legal Assistant Roles Account for Nearly One-Third of Legal Support Jobs in Canada](#).
- Robert Half. (2024, 7 février). [2025 Canada Job Market: Legal Hiring Trends and In-demand Jobs](#).
- Robert Half. (2024). Legal. [The Demand for Skilled Talent](#).
- Robert Half. (2024). [Legal Salaries and Hiring Trends: 2025 Canada Salary Guide](#).
- Runyon, N. (2022, 2 avril). [Could the legal industry be entering a long-term lawyer labor shortage?](#) Legal Talent & Inclusion. Thomson Reuters Institute.
- Samak, Q. (2003). *Les agentes et les agents correctionnels du Service correctionnel du Canada en rapport avec leurs conditions de travail : une étude-enquête*. Confédération des syndicats nationaux.
- Schroeder, B. (2024, 26 septembre). [From crisis to solutions: Navigating police recruitment in Canada](#). Blueline. Canada's Law Enforcement Magazine.
- Secrétariat aux affaires acadiennes et francophones. (s. d.). [Loi sur les services en français. Rapport annuel 2023-2024](#). Île-du-Prince-Édouard.
- Sécurité publique Canada. (2024). [Notes des comités parlementaires : Langues Officielles](#). Comparution du ministre LeBlanc devant le Comité permanent de la sécurité publique et nationale - le 21 mars 2024.
- Semple, N., Pearce, R.G et Newman Knake, R. (2014). [A Taxonomy of Lawyer Regulation: How Contrasting Theories of Regulation Explain the Divergent Regulatory Regimes in Australia, England/Wales, and North America](#). CanLII Docs 33188.
- Service correctionnel Canada. (2019). [Directive du commissaire 087 : Langues officielles](#).
- Statistique Canada. (2023, 27 mars). [Diminution du taux de policiers et policières au Canada en 2022](#). Le Quotidien.
- Statistique Canada. (2024, 16 décembre). [Accès aux services dans la langue officielle minoritaire au Canada, 2022](#). Infographie sur les résultats de l'Enquête sur la population de langue officielle en situation minoritaire de 2022.

Syndicat des agents correctionnels de Canada. (2023, 12 septembre). [Les agents correctionnels fédéraux demandent des conditions de travail à la hauteur des enjeux de leur travail. Cision.](#)

Syndicat des employé-e-s de la sécurité et de la justice (SESJ). (2021). *Rapport préliminaire : Consultation du SESJ sur la charge de travail des agents et agentes de libération conditionnelle et outils de ressources.*

The Language Bureau. (s. d.). [Court Accreditation in BC and Ontario.](#)

Thomson Reuters. (2024). [État du marché des cabinets juridiques canadiens 2024.](#)

Thomson Reuters. (2024). [Rapport de référence sur les juristes du gouvernement canadien 2024.](#)

Tribunaux de Manitoba. (s. d.). [Transcriptions.](#)

Université d'Ottawa. (s. d.). [Programme de Certification de common law en français \(« CCLF »\).](#)

Université de Calgary. (s. d.). [Foreign Trained Lawyers Program.](#) Faculty of Law.

Université de Saint-Boniface. (s. d.). [Activités de formation en ligne.](#) Centre de ressources en formation juridique.

Université Sainte-Anne. (2017, 12 janvier). [Études en droit plus facilement accessibles pour les étudiants inscrits à certains programmes à l'Université Sainte-Anne.](#) Actualités.

Université Sainte-Anne. (s. d.). [Interprétation juridique et judiciaire.](#)

Usher, A. (2021, 31 aout). [Inter-provincial Student Mobility.](#) Higher Education Strategy Associates.

Wakefield, J. (2023, 22 septembre). [Alberta court may 'phase out' court reporters, claiming labour crunch: Memo.](#) *Edmonton Journal.*

8 Annexe : Guide d'entretien et formulaire de consentement

8.1 Guide d'entretien

Réseau national de formation en justice (RNFJ) de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC)

Analyse des besoins du marché du travail du secteur de la justice

Guide d'entretien

- 1) Veuillez nous décrire vos fonctions et responsabilités actuelles au sein de votre organisation et dans le secteur de la justice en général. Travaillez-vous dans un domaine particulier du droit?
- 2) Nous aimerais en savoir plus sur les ressources humaines disponibles et le marché du travail en ce qui concerne certaines professions du secteur de la justice au Canada, y compris dans votre milieu de travail ou ailleurs (par exemple au niveau provincial ou territorial). Quelles sont les professions juridiques touchées par une pénurie de ressources humaines, soit de manière générale, soit ayant un impact direct sur l'offre de services en français?
- 3) Pouvez-vous nous donner un aperçu des causes de ces pénuries de ressources humaines, en général ou en ce qui concerne particulièrement les services en français?
- 4) Selon vous, quel sont les effets de ces pénuries sur la capacité des individus ou du grand public d'accéder à des services juridiques en français lorsqu'ils en ont besoin, au Canada ou dans votre province ou territoire?
 - a. Les personnes qui souhaitent accéder à la justice et aux services juridiques en français rencontrent-elles des obstacles? Veuillez expliquer.
 - b. Existe-t-il d'autres facteurs qui peuvent contribuer à susciter les obstacles et les problèmes soulignés précédemment en matière d'accès à la justice et aux services juridiques en français?
- 5) Selon vos connaissances et votre expérience, dans quelle mesure les besoins que vous avez décrits en matière de main-d'œuvre dans le secteur de la justice seraient-ils différents si l'on considérait la demande potentielle de services en français, c'est-à-dire si l'on considérait que chaque personne ayant droit à des services en français y avait effectivement accès?
- 6) (*Pour les organisations comme les AJEF et/ou les RH des tribunaux*) Votre organisation offre-t-elle du soutien ou des formations pour répondre aux besoins et à la demande en matière d'accès à la justice et aux services juridiques en français?
 - a. Si oui, ces formations ou ces mesures de soutien ciblent-elles des professions particulières?
 - b. Quels sont les objectifs généraux des mesures de soutien et des formations offertes?
 - c. Comment les personnes sont-elles informées des mesures de soutien et des formations offertes?
- 7) Connaissez-vous d'autres mesures de soutien, formations ou stratégies qui aident, ou qui pourraient aider, à répondre aux besoins et à la demande d'accès à la justice et aux services juridiques en français? Ces formations ou stratégies ciblent-elles des professions particulières?
- 8) Selon vous, existe-t-il d'autres pratiques exemplaires qui pourraient être mises en œuvre pour améliorer l'accès à la justice en français au Canada et renforcer la capacité bilingue du système de justice, y compris des mesures de soutien propres à certaines professions?
- 9) Existe-t-il des documents ou rapports que vous recommanderiez dans le cadre de cette recherche?
- 10) Souhaitez-vous soumettre d'autres commentaires ou idées dans le cadre de cette recherche?

Mise à jour du 26 novembre 2024

8.2 Formulaire de consentement



FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (pour signature)

PROJET : Mise à jour du portrait démographique des professionnels de la justice hors Québec et analyse des besoins du marché du travail du secteur de la justice

Madame,
Monsieur,

Le Réseau national de formation en justice (RNFJ) de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC) vous invite à participer à un entretien portant sur l'analyse des besoins du marché du travail du secteur de la justice. Des entretiens sont menés dans le cadre du projet Mise à jour du portrait démographique des professionnels de la justice hors Québec et analyse des besoins du marché du travail du secteur de la justice, rendu possible grâce au financement de Justice Canada. Ce projet, qui vise à trouver des solutions, au besoin, pour renforcer la capacité bilingue du système de justice, comprend les éléments suivants :

- Une analyse démographique des professionnels de la justice hors Québec qui travaillent dans les deux langues officielles, y compris une évaluation de la mesure dans laquelle ces professionnels utilisent le français dans leur milieu de travail;
- Une analyse des besoins des professionnels de la justice dans les communautés francophones en situation minoritaire au Canada.

Votre opinion est importante pour nous. La tenue d'entretiens avec des professionnels clés du secteur de la justice qui s'intéressent à l'accès à la justice en français et à l'utilisation du français dans le secteur juridique, dans chaque province et territoire du Canada (hors Québec), est essentielle pour mener à bien ce projet de recherche.

L'entrevue sera d'une durée approximative d'une heure. Votre participation est anonyme et volontaire. Votre identité demeurera confidentielle et l'analyse des résultats portera principalement sur les idées et les thèmes abordés durant la discussion. Toutes les informations seront compilées par les chercheuses selon les normes de confidentialité et de déontologie de recherche en vigueur au Canada.

En signant le présent document et en participant à l'entrevue, vous consentez explicitement à participer au projet de l'ACUFC.

Signature : _____ Date : _____

Nom : _____

► ACUFC•CA

Sans frais : 1-866-551-2637 | Télécopieur : 613 244-0699 | 223, rue Main, Ottawa (Ontario) K1S 1C4