

LES FEMMES AU SEIN DE LA PROFESSION JURIDIQUE AU NOUVEAU-BRUNSWICK*

Micheline Gleixner, Louise Aucoin et Samuel LeBlanc**

INTRODUCTION

L'égalité des sexes dans la profession juridique, particulièrement en ce qui concerne l'exercice du droit en cabinet privé, est un sujet qui a été largement abordé par des auteurs canadiens¹, notamment depuis la parution du rapport *Les Assises de la réforme : égalité, diversité et responsabilité*, publié par le Groupe de travail sur l'égalité entre les sexes dans la profession juridique de l'Association du Barreau canadien, présidé par l'Honorable Bertha Wilson². Contenant une multitude de recommandations, ce rapport rappelait l'importance de voir la question de l'égalité des sexes comme une question collective :

Au fur et à mesure que nous avançons, nous devons veiller à ce que la discrimination soit considérée comme un problème collectif et non pas seulement comme un problème de femmes. Nous ne voulons pas aliéner les hommes. Au contraire, toute solution seulement proposée par des femmes ne fonctionnera pas parce que les hommes constituent un élément important du problème. Nous devons aussi éviter de créer une réaction négative chez les femmes. Nous ne voulons pas effrayer les femmes pour qu'elles quittent la profession en plus grand nombre qu'actuellement³.

Ainsi, les réformes proposées devaient prendre un sens large et refondre les bases de la culture inculquée au sein de la profession juridique, imprégnée d'une discrimination systémique et d'une culture organisationnelle mal-adaptée aux femmes.

* Les auteurs remercient le Barreau du Nouveau-Brunswick pour l'accès à sa banque de données ainsi que la Fondation pour l'avancement du droit au Nouveau-Brunswick pour l'aide financière accordée à la recherche sur laquelle s'appuie le présent article. Les opinions exprimées dans le rapport ne sont pas nécessairement celles du Barreau ni de la Fondation.

** Micheline Gleixner et Louise Aucoin sont des professeures agrégées à la Faculté de droit de l'Université de Moncton. Toutes deux tiennent à reconnaître l'excellence de la contribution de leur assistant de recherche Samuel LeBlanc, candidat au JD de 2015, et à lui exprimer leur gratitude.

¹ Voir par ex Joan Brockman, « Leaving the Practice of Law: The Wherefores and the Whys » (1994) 32:1 *Alta L Rev* 116 ; John Hagan et Fiona Kay, *Gender in Practice : A Study of Lawyers' Lives*, New York, Oxford University Press, 1995 ; Fiona M. Kay, « Flight from Law : A Competing Risks Model of Departures from Law Firms » (1997) 31 *Law & Soc'y Rev* 301 [Kay, *Flight from Law*] ; Fiona M. Kay et Elizabeth H. Gorman, « Women in the Legal Profession » (2008) 4 *Ann Rev L & Soc Sci* 299.

² Groupe de travail de l'Association du Barreau canadien sur l'égalité des sexes dans la profession juridique, *Les assises de la réforme : Égalité, diversité et responsabilité*, Ottawa, Association du Barreau canadien, 1993.

³ *Ibid* à la p 294.

Bien que ce rapport date maintenant de plus de 20 ans, son sujet demeure toujours d'actualité⁴. Certains chercheurs font état d'une situation préoccupante qui subsiste, où les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à quitter l'exercice du droit⁵. Ces résultats récents confirment que plus de la moitié des avocates qui amorcent leur carrière en cabinet privé quittent ce type de pratique après un certain temps, alors que seulement 18 % d'entre elles retournent plus tard à l'exercice du droit en cabinet privé au cours de leur carrière.

De toute évidence, plusieurs désavantages découlent d'une telle situation, dont la perte d'avocates expérimentées et la présence d'une certaine instabilité au sein des cabinets juridiques. La difficulté à concilier la vie personnelle – notamment au niveau des responsabilités familiales – et la vie professionnelle semble être un des facteurs liés à cette situation ainsi que la structure organisationnelle de la profession, la poursuite d'autres intérêts et l'épuisement professionnel⁶. La culture organisationnelle adoptée depuis longtemps par les cabinets d'avocats joue un rôle dissuasif à l'ascension professionnelle des femmes et semble faire en sorte que les possibilités d'avancement, plus souvent qu'autrement, sont limitées chez les femmes au sein des cabinets juridiques⁷.

Le présent article a donc deux objectifs principaux. D'abord, une brève recension de la littérature relative à la situation de la profession juridique est présentée. Ensuite, une analyse des données actuellement disponibles au Nouveau-Brunswick est effectuée et commentée afin de vérifier la représentation des femmes au sein de la profession juridique du Nouveau-Brunswick et déterminer, le cas échéant, les causes d'un déséquilibre des sexes afin de remédier à la situation.

1. Les avocates et leur milieu de travail

Les publications portant sur la situation des femmes dans la profession juridique dépeignent généralement une situation où le déséquilibre entre les avocats et les avocates est évident. En fait, la plupart des travaux effectués sur le sujet par les chercheurs illustrent les difficultés et les obstacles auxquelles font face les femmes

⁴ Voir Dwight Newman, Michelle Biddulph et Amy Gibson, « Grappling with the Future of Law in the Context of Ongoing Change » (2013) 76 Sask LR 51 aux para 46 à 52.

⁵ Voir par ex Fiona Kay, Stacey Alarie et Jones Adjei, *Leaving Law and Barriers to Re-entry: A Study of Departures from and Re-entries to Private Practice*, Kingston, Barreau du Haut-Canada, 2013 à la p 29.

⁶ *Ibid* aux pp 41 à 57 ; Joan Brockman, « An Update on Gender and Diversity Issues in the Legal Profession in Alberta, 1991–2003 » dans Elizabeth Sheehy et Sheila McIntyre, dir, *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2006, 237 aux pp 248-49.

⁷ *Ibid* ; Janet Walsh, « Not Worth the Sacrifice? Women's Aspirations and Career Progression in Law Firms » (2012) 19 Gender, Work and Organization 508 à la p 508.

en milieu juridique⁸. Force est de constater que les progrès réels sont minces, malgré les supposées avancées obtenues dans les 20 dernières années. Cette situation est toutefois paradoxale : depuis les années 2000, les femmes représentent 50 % et plus de la population étudiante au Canada⁹. Les femmes sont maintenant bien souvent égales en nombre et même majoritaires dans certaines facultés de droit, plus particulièrement au Québec¹⁰.

Après leurs études, la majorité des stagiaires effectuent leur stage au sein de cabinets privés, et les femmes ne font généralement pas exception à cette tendance¹¹. Toutefois, il appert que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à effectuer leurs stages sous la tutelle d'instances gouvernementales¹². Somme toute, le nombre de femmes est en augmentation dans la profession juridique.

Selon les données de l'Association du Barreau canadien, approximativement deux tiers (2/3) des membres de la profession juridique au Canada travaillent en cabinet privé, environ 20 % œuvrent au sein d'organismes gouvernementaux, et 10 % sont des conseillers juridiques d'entreprises¹³. Une fois sur le marché du travail, l'exercice du droit en cabinet privé demeure toujours le type d'exercice du droit le plus important chez les avocates et les avocats¹⁴. Certaines données montrent que les femmes sont généralement plus nombreuses que les hommes, proportionnellement parlant, à exercer le droit au sein de l'appareil gouvernemental¹⁵.

⁸ Voir par ex : Hagan and Kay, *supra* note 1 ; Jean E. Wallace, « Motherhood and Career Commitment to the Legal Profession » (2004) 14 *Research in the Sociology of Work* 219 ; Jean E. Wallace, « Can Women in Law Have it All? A Study of Motherhood, Career Satisfaction and Life Balance » (2006) 24 *Research in the Sociology of Organizations* 283 ; Barreau du Québec, « Enquête socioéconomique auprès des membres du Barreau du Québec en 2008 », CIRANO, en ligne : Barreau du Québec <<http://www.barreau.qc.ca/fr/barreau/donnees/>>.

⁹ Mary Jane Mossman, « Defining Moments for Women as Lawyers: Reflections on Numerical Gender Equality » (2005) 17 *CJWL* 15 à la p 21

¹⁰ Voir Diane-Gabrielle Tremblay « Can Lawyers Take Parental Leaves and If So, with What Impacts? The Case of Québec » (2013) 25:3 *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 177 à la p 178.

¹¹ Voir par ex Fiona M. Kay, « Crossroads to Innovation and Diversity: the Careers of Women Lawyers in Quebec » (2002) 47 *RD McGill* 699 à la p 723 [Kay, *Crossroads*].

¹² Voir par ex *ibid.*

¹³ Association du Barreau canadien, *Projet de l'ABC. Avenirs en droit. L'avenir des services juridiques au Canada : tendances et enjeux*, Ottawa, Association du Barreau canadien, 2013 à la p 25.

¹⁴ Voir The Strategic Counsel, *Change of Status Research 2010-2012, Report of Key Findings*, Toronto, Barreau du Haut-Canada, 2013, à la p 8 [The Strategic Counsel] ; Kay, *Crossroads, supra* note 11.

¹⁵ *Ibid* ; Fiona M. Kay, « Professional monopolies and divisive practices in law: les femmes juridiques in civil law, Canada » (2008) 4:3 *International Journal of Law in Context* 187 à la p 205.

Il n'y a pas encore eu de progression importante quant au nombre de femmes parmi les associés supérieurs. Les hommes sont plus nombreux à être associés dans les cabinets juridiques, comparativement aux femmes¹⁶. Ainsi, pour celles qui n'abandonnent pas la pratique, les possibilités d'avancement professionnel se font plutôt rares; le pourcentage moyen de femmes occupant un poste d'associée dans les cabinets privés varie entre 16 % et 20 % en Amérique du Nord¹⁷. Récemment, le rapport *Avenirs en droit* dressé par l'ABC confirme que le plafond de verre résiste toujours au sein de la profession juridique : même « si le nombre de femmes est en augmentation dans l'industrie juridique, il n'y a pas encore eu de progression notable du nombre de femmes parmi les cadres supérieurs des cabinets »¹⁸.

Les facteurs expliquant une telle tendance sont variés et complexes. De nombreuses études confirment que la structure organisationnelle de la profession perturbe le cheminement professionnel des femmes¹⁹. Les pressions financières et le nombre d'heures facturables, les attentes des associés et les heures supplémentaires non facturables, le manque de soutien, de mentorat et de réseautage ainsi que le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe sont tous des obstacles réels qui nuisent à l'avancement et à la rétention des femmes dans la profession juridique au Canada, et ce plus particulièrement dans le domaine privé.

¹⁶ Fiona M. Kay, Cristi Masuch et Paula Curry, *Diversity and Change: The Contemporary Legal Profession in Ontario*, Toronto, Barreau du Haut-Canada, 2004 aux pp 51-53; Fiona M. Kay et John Hagan, « Raising the bar: the gender stratification of law firm capitalization », (1998) 63:5 *American Sociological Review* 728 ; Walsh, *supra* note 7 à la p 512.

¹⁷ Law Society of British Columbia, « A Report by the Retention of Women in Law Task Force: The Business Case for Retaining and Advancing Women Lawyers in Private Practice », (2009), à la p 4, en ligne : Law Society of British Columbia <<http://www.lawsociety.bc.ca/docs/publications/reports/Retaining-women-business-case.pdf>> [Law Society of British Columbia, *2009 Report*] (« Canadian and US statistics indicate a range in the proportion of women partners from fewer than 16% of equity partners to about 20% of partners in large and medium size firms ») ; Kay, *Flight from Law*, *supra* note 1 à la p 327 ; Mossman, *supra* note 9 ; Eli Wald, « Glass Ceilings and Dead Ends: Professional Ideologies, Gender Stereotypes, and the Future of Women Lawyers at Large Law Firms » (2010) 78 *Fordham L Rev* 2245 ; The Commission on Women in the Profession, *Charting Our Progress : The Status of Women in the Profession Today*, American Bar Association, 2006 ; The National Association for Law Placement, « Table 2. Women and Minorities at Law Firms — Partners and Associates — 2011 », *Law Firm Diversity Wobbles: Minority Numbers Bounce Back While Women Associates Extend Two-Year Decline*, (novembre 2011), en ligne : NALP <<http://www.nalp.org/uploads/PressReleases/2011WomenandMinoritiesPressRelease.pdf>> ; (États-Unis) ; Miren Lartigue, « Où sont les femmes? » (2009) 12 *Profession Avocat*, *Le Magazine (France)* ; Margaret Thornton et Joanne Bagust, « The Gender Trap: Flexible Work in Corporate Legal Practice » (2007) 45 *Osgoode Hall LJ* 773 (Australie).

¹⁸ Association du Barreau canadien, *supra* note 13. Voir aussi Kay et Gorman, *supra* note 1..

¹⁹ Kay, Alarie et Adjei, *supra* note 5 aux pp 49-52 ; Fiona Kay & John Hagan « Cultivating Clients in the Competition for Partnerships. Gender and the Organizational Restructuring of Law Firms in the 1990s » (1999) 33:3 *Law and Society Rev* 517.

Les plus récentes analyses effectuées au sein de la profession juridique signalent l'existence d'une grande mobilité au sein de la profession juridique, bien qu'il n'y ait pas de différence significative entre les hommes et les femmes quant au nombre moyen des postes occupés²⁰. De façon globale, une proportion importante d'avocats et d'avocates change de statut pour quitter l'exercice du droit en cabinet privé²¹. Néanmoins, il semble que les femmes admises au Barreau depuis 5 à 9 années fassent partie d'une cohorte particulièrement encline à ce type de changement de statut, du moins, significativement plus que les hommes de cette même cohorte²².

Les comités du Barreau constituent un autre milieu où les avocats et avocates investissent dans leur carrière juridique, font du réseautage et voient à la promotion des intérêts des juristes et des justiciables. L'égalité des sexes dans la constitution de ces comités est donc importante, car ces comités soutiennent les intérêts de la profession et de la société. Pourtant, la réalité est parfois toute autre. Par exemple, en Colombie-Britannique, les comités du Barreau sont composés à 34 % de femmes²³. Du côté de l'Ontario, les femmes représentent 40,8 % des membres des comités du Barreau du Haut-Canada²⁴. Il appert ainsi que l'égalité des sexes, même au sein des ordres professionnels, demeure un objectif à atteindre.

2. La situation des femmes juristes au Nouveau-Brunswick

Qu'en est-il de la situation des avocates au Nouveau-Brunswick? Peu de données ont été recueillies dans cette province quant à la situation des femmes dans le milieu juridique. Toutefois, un sondage effectué en 1992 par le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick révélait que 24 % des avocates sondées avaient subi de la discrimination sexuelle de la part d'un juge et que 31 % de ces avocates avaient fait l'objet de commentaires inopportuns liés à leur sexe de la part d'un juge²⁵. De plus, ce sondage révélait que 14 % des répondantes avaient subi

²⁰ Kay, Alarie et Adjei, *supra* note 5 à la p 27 (le nombre de postes, selon ces auteures, est défini en fonction de tous les postes occupés par les participants, y compris les différents postes où il n'y a pas changement d'employeur).

²¹ Law Society of British Columbia, *2009 Report*, *supra* note 17 à la p 4 ; The Strategic Counsel, *supra* note 14 aux pp 7-9.

²² *Ibid* aux pp 11-12 ; Kay, Alarie et Adjei, *supra* note 5 aux pp 70-72.

²³ The Law Society of British Columbia, *Committees and Task Forces*, 2013, en ligne: The Law Society of British Columbia <<http://www.lawsociety.bc.ca>>.

²⁴ Barreau du Haut-Canada, *Comités du Barreau, groupes de travail et nominations externes*, Toronto, Barreau du Haut-Canada, 2013.

²⁵ Conseil consultatif sur la condition de la femme du N.-B., « La crédibilité de toutes les femmes : le traitement des femmes dans le système judiciaire : rapport d'un sondage et document de discussion », Moncton, N.B., Le Conseil, 1992 aux pp 34-35.

de la discrimination sexuelle ou avaient fait l'objet de commentaires inopportuns ayant rapport à leur sexe de la part d'un collègue²⁶.

Le présent article a donc pour objectif de cerner l'état actuel de la situation des juristes du Nouveau-Brunswick, notamment en comparant les avocates et les avocats sur le plan professionnel. Afin d'obtenir un profil statistique relativement complet de la situation des femmes au sein de la profession juridique du Nouveau-Brunswick, le Barreau du Nouveau-Brunswick a accepté de partager de façon confidentielle ses données statistiques de 2013 avec les auteurs dans le cadre de leur projet de recherche. Les données des *Rapports statistiques annuels* de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada et des facultés de droit canadiennes ont également permis aux auteurs d'effectuer des analyses longitudinales qui ont révélé certaines tendances au sein de la profession juridique néo-brunswickoise.

Plus précisément, cet article a pour but d'explorer les distinctions entre les avocates et les avocats quant à (a) leur contexte de stage, (b) le premier emploi qu'ils ont occupé dans la profession juridique, (c) leur statut de membre du Barreau du Nouveau-Brunswick, (d) leur statut d'assurance, (e) le type d'emploi qu'ils occupent dans la profession juridique, (f) leur nombre d'emplois, (g) leur région d'exercice rapportée, ainsi que (h) leurs distributions respectives au sein des comités du Barreau du Nouveau-Brunswick. Ces données, nous le souhaitons, nous permettront d'établir si les mêmes tendances et disparités observées dans les autres provinces canadiennes se retrouvent également au Nouveau-Brunswick.

ANALYSE

1. Profil statistique global

Amorçons l'analyse des données en examinant le profil global des membres du Barreau du Nouveau-Brunswick, soit le statut des hommes et des femmes selon les catégories proposées par cet organisme. Au total, 2 552 membres actuels ou anciens, soit 946 femmes et 1605 hommes, font l'objet des données analysées du Barreau. Les années d'admission de ces membres du Barreau se situent entre 1923 et 2013. Bien que les données et la configuration des banques de données du Barreau n'aient pas permis à l'équipe de recherche d'effectuer des analyses longitudinales permettant de suivre les cohortes dans le temps, les auteurs ont néanmoins profité des données transmises annuellement par le Barreau à la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada.

²⁶ *Ibid* aux pp 38-39.

Selon les données recueillies à partir des bases de données du Barreau, 61 % des membres praticiens et non-praticiens actuels du Barreau sont des hommes, soit 890 avocats. Bien que les femmes représentent 51 % de la population néo-brunswickoise²⁷, les 570 avocates de la province du Nouveau-Brunswick ne représentent que 39 % des membres praticiens et non praticiens du Barreau en 2013.

Les données de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada confirment également que le pourcentage total des femmes membres du Barreau du Nouveau-Brunswick en 2011 était de 37 %, ce qui représente une légère augmentation par rapport aux taux de 35 % et de 33 % de 2007 et de 2004 respectivement²⁸. Ce pourcentage est légèrement inférieur à celui constaté au sein du Barreau du Haut-Canada, en Ontario, où les femmes représentaient en 2011 environ 39 % des membres²⁹, et bien en dessous du Québec, où les femmes représentent près de la moitié des membres du Barreau³⁰. Quant aux autres provinces et territoires canadiens dont les statistiques relativement récentes sont disponibles, soit la Colombie-Britannique (40 %), l'Alberta (35 %), la Saskatchewan (36 %), le Manitoba (33 %), Terre-Neuve-et-Labrador (38 %), les proportions sont relativement similaires à celles du Nouveau-Brunswick³¹.

Avant d'entamer une analyse plus approfondie des membres de la profession juridique du Nouveau-Brunswick, nous présentons le tableau 1 qui montre la distribution détaillée des hommes et des femmes selon les catégories incluses dans les bases de données du Barreau du Nouveau-Brunswick. Notons que l'adjectif « jeunes » est attribué aux membres du Barreau qui ont été admis dans les cinq dernières années.

Par ailleurs, contrairement aux données néo-brunswickoises comprises dans les rapports statistiques de la Fédération, la catégorie des membres « non praticiens » ne comprend pas les juges, les membres suspendus ou radiés ni les membres

²⁷ Statistique Canada, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, No 89-503-X, Ottawa, Statistique Canada, 2011, à la p 17.

²⁸ Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, *Rapports statistiques annuels 2004, 2007 et 2010*, en ligne : Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada <<http://www.flsc.ca/fr/resources/>>. Les membres en exercice non-résidents du Nouveau-Brunswick n'ont pas été inclus dans le nombre total.

²⁹ Voir Barreau du Haut-Canada, *Rapport annuel 2012 – Points Saillants*, Toronto, Barreau du Haut-Canada, 2012, à la p 7.

³⁰ Barreau du Québec, *Équité et diversité au sein de l'Ordre : Projet Justicia*, Montréal, 2013, en ligne : Barreau du Québec <http://www.barreau.qc.ca/fr/avocats/equite/justicia>.

³¹ Voir Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, *Rapports statistiques actuels 2011*, *supra* note 28. Afin d'assurer une représentation réelle des juristes dans chacune des provinces, les membres non-résidents ont été exclus du calcul du nombre total des membres des barreaux.

honoraires, à vie ou ayant une incapacité. Les membres du Barreau non résidents de la province du Nouveau-Brunswick ont également été exclus de l'échantillon analysé.

Tableau 1 : Statut des membres du Barreau du N.-B. (juin 2013)

Statut	Sexe				% Total F + M	Total F + M
	F	%	M	%		
Praticien (jeune)	101	48,3	108	51,7	8,2	209
Praticien (régulier)	368	34,6	696	65,4	41,7	1064
Membre n'exerçant plus ³²	269	33,5	535	66,5	31,5	804
Radié / suspendu	18	26,8	49	73,2	2,6	67
Juge	21	22,8	71	77,2	3,6	92
Non-praticien (jeune)	23	62,2	14	37,8	1,4	37
Non-praticien (régulier)	78	52,0	72	48,0	5,9	150
Autre	11	40,7	16	59,3	1,1	27
Étudiant	58	56,9	44	43,1	4,0	102
Total	946	37,1	1605	62,9	100,0	2552

Un survol préliminaire des données met en évidence une différence marquée entre les proportions respectives des hommes et des femmes chez les jeunes membres du Barreau et les praticiens réguliers.

2. L'entrée à la profession juridique

Comme la mobilité professionnelle ascendante des avocates débute avec leur réussite scolaire d'une faculté de droit, notre analyse s'amorce autour des statistiques des finissants, des stagiaires et du nombre de femmes qui ont récemment été admises au Barreau du Nouveau-Brunswick. Selon ces données, la proportion des femmes au sein de la profession juridique semble être en croissance depuis les 15 dernières années, comme il a été mentionné précédemment.

³² Cette catégorie comprend : les membres décédés, les membres honoraires, les membres à vie, les démissionnaires, les membres ayant une incapacité et les membres retraités.

Selon les données recueillies des deux facultés de droit de la province, les nombres de finissantes s'accroissent pour atteindre au cours des cinq dernières années en moyenne presque 44 % des finissants de l'Université du Nouveau-Brunswick, tandis que le nombre de finissantes surpasse régulièrement celui des finissants de l'Université de Moncton.

Tableau 2 : Proportion des finissantes des facultés de droit du N.-B.

	2009	2010	2011	2012	2013	Moyenne
Université de Moncton	57,9 %	57,5 %	55 %	47,8 %	62,8 %	56,2 %
Université du N.-B.	40,5 %	41,3 %	45,1 %	46,3 %	43,2 %	43,3 %

Nonobstant ces progrès, il est important de noter que la Faculté de droit de l'Université du Nouveau-Brunswick ne semble pas attirer la même proportion de femmes qu'un grand nombre des autres facultés de droit canadiennes, puisque la moyenne du pourcentage des femmes qui ont obtenu un diplôme d'une faculté de droit de common law au Canada de 2009 à 2012 est de 54,5 %³³. Contrairement à la perception générale, c'est-à-dire que la question de la représentation des femmes est assurée au sein des facultés de droit canadiennes, les étudiantes qui veulent étudier la common law en anglais au Nouveau-Brunswick n'ont donc pas encore atteint une telle égalité. La Faculté se doit donc d'être proactive quant au recrutement de nouvelles étudiantes en droit afin de ne pas freiner les progrès réalisés jusqu'à présent.

Par ailleurs, le nombre de femmes intégrant la profession juridique du Nouveau-Brunswick est également en croissance. En fait, les femmes représentent plus de 55 % des nouveaux membres du Barreau admis depuis les trois dernières années et dont les données étaient disponibles.

³³ Les statistiques proviennent directement des facultés de droit du Canada à l'exception des University of Victoria et University of Saskatchewan. Les auteurs remercient les institutions participantes pour leur collaboration et pour le temps qu'elles ont consacré au prélèvement des statistiques. Les statistiques de l'University of Calgary proviennent du Office of Institutional Analysis, *Fact Books* 2009-2010 à 2012-2013, en ligne : University of Calgary <<http://www.oia.ucalgary.ca/>>.

Tableau 3 : Proportion des femmes admises au Barreau³⁴

	2009	2010	2011
Femmes stagiaires	52 %	54 %	48 %
Femmes stagiaires admises au Barreau	58 %	55 %	55 %

Les informations sur les stages de 648 membres (373 femmes et 274 hommes), soit environ 25 % des membres inclus dans cette base de données, sont disponibles. Selon l'échantillon des stages qui ont été effectués pendant la période allant des années 1996 à 2013, 57,7 % des stagiaires étaient des femmes tandis que 42,4 % étaient des hommes. Ces statistiques corroborent ainsi la percée des femmes au sein de la profession juridique discutée précédemment.

Tableau 4 : Postes de stagiaire selon le sexe et l'employeur

	Femmes	Hommes	Total femmes et hommes
Cabinet	37,1 %	33,9 %	35,7 %
Cabinet 20+ avocats et avocates	34,2 %	44,4 %	38,6 %
Praticien seul	12,7 %	11,9 %	12,4 %
Total en cabinet privé	84 %	90,2 %	86,7 %
Gouvernement	15,1 %	9 %	12,5 %
Société commerciale	0,3 %	0,4 %	0,3 %
Syndicat/Association	0,5 %	0,4 %	0,5 %

Bien que les cabinets privés demeurent les principaux employeurs des stagiaires en droit au Nouveau-Brunswick, autant chez les femmes que chez les hommes, il appert que la majorité des stagiaires qui effectuent leur stage au sein de l'appareil gouvernemental sont des femmes. En effet, la différence entre les hommes et les femmes quant au contexte de stage est significative³⁵. La différence la plus marquée

³⁴ Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, *Rapports statistiques annuels* de 2009 à 2011, *supra* note 28.

³⁵ Afin d'effectuer les analyses de Chi-carré, cinq membres de l'échantillon sont exclus de l'analyse en raison des fréquences faibles de leurs catégories respectives, $\chi^2(1, N = 643) = 9.85, p < .05$.

entre les sexes se situe au niveau des stages effectués au sein du gouvernement³⁶, puisque 69,1 % des stagiaires gouvernementaux sont des femmes.

À titre comparatif, en nombre absolu, les femmes constituent 50,9 % des stagiaires dans les cabinets privés de plus de 20 avocats et avocates, selon l'échantillon disponible. Il semble donc y avoir une certaine amélioration quant aux options qui s'offrent aux femmes depuis les dernières années. Il est intéressant de noter que presque 50 % des hommes effectuant un stage en cabinet privé se retrouvent dans les cabinets de plus de 20³⁷ avocats et avocate tandis que la proportion des femmes surpasse légèrement 40 %.

3. Membres praticiens et non praticiens

Le premier poste professionnel constitue la porte d'entrée du marché du travail pour le stagiaire qui a été admis au Barreau. Afin d'avoir des données plus complètes et plus actuelles des premiers postes occupés par les membres du Barreau, seuls les membres ayant été admis dans les vingt dernières années sont inclus dans l'analyse. Au total, 965 membres de la base de données utilisée répondent à ce critère, soit 500 femmes (51,8 %) et 465 hommes (48,2 %). Il n'y a pas de différence significative entre les sexes quant aux catégories de premier poste professionnel³⁸.

³⁶ Cette catégorie comprend les stages effectués à la Cour d'appel du N.-B., auprès du procureur général, à la Commission des droits de la personne, à la Ville de Moncton, auprès de l'Ombudsman du N.-B., aux Services à la justice du N.-B., à la Commission des services d'aide juridique du N.-B., à la Commission des valeurs mobilières du N.-B., chez Service N.-B. et chez Justice Canada.

³⁷ Cette catégorie a été délimitée à plus de 20 membres du Barreau puisque seuls quelques cabinets au Nouveau-Brunswick ont un effectif de plus de 20 membres du Barreau.

³⁸ $\chi^2(6, N = 965) = 8.33, p = .22$.

Tableau 5 : Premier poste professionnel selon le sexe et l'employeur

	Femmes	Hommes	Total femmes et hommes
Cabinet	54,4 %	53,8 %	54,1 %
Cabinet 20+ avocats et avocates	26,2 %	28,4 %	27,3 %
Praticien seul	2,4 %	5 %	3,6 %
Total en cabinet privé	83 %	87,2 %	85 %
Éducation	1 %	1,1 %	1 %
Gouvernement	13 %	9,3 %	11,2 %
Société commerciale	2,2 %	2,2 %	2,2 %
Syndicat/Association	0,8 %	0,4 %	0,6 %

Bien que les femmes soient plus nombreuses à débiter leur carrière au sein du gouvernement, représentant 60,2 % de notre échantillon dans cette catégorie comparativement à 39,8 % pour les hommes, il demeure que cette différence n'est pas statistiquement significative compte tenu de la différence numérique relativement faible, soit de 22 avocates de plus sur un total de 108 au sein de l'appareil gouvernemental. À l'exception des membres exerçant seuls le droit, un domaine où les hommes sont deux fois plus nombreux à entrer dès leurs débuts dans la profession, la proportion des hommes et des femmes à débiter leur carrière au sein des cabinets privés est presque équivalente.

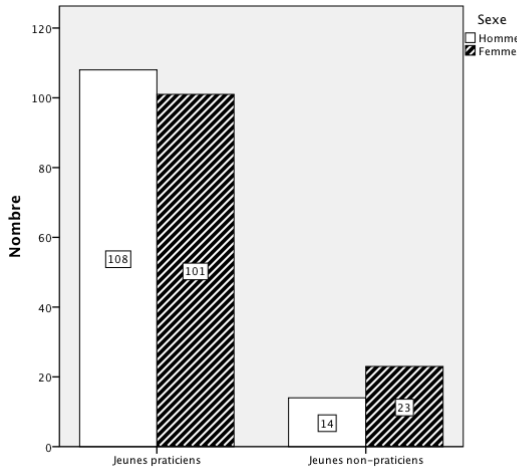
Par exemple, l'analyse des premiers postes au sein d'un cabinet de plus de 20 avocats et avocates démontre que la parité entre les femmes (49,9 %) et les hommes (50,1 %) et l'égalité des chances semble avoir été atteinte depuis les vingt dernières années.

Enfin, il est intéressant de noter que les plus « grands » cabinets juridiques participent davantage à la formation des nouveaux membres du Barreau, tant hommes que femmes. En effet, bien qu'ils embauchent 38,6 % des stagiaires par comparaison avec les autres cabinets, à 35,7 %, seulement 27,3 % des membres du Barreau débiter leur carrière au sein de la profession dans les plus grands cabinets de la province. En guise de comparaison, 54,1 % des membres du Barreau obtiennent leur premier poste professionnel dans un petit cabinet juridique.

Bien que l'échantillon de cette catégorie de membres soit restreint, la figure 1 démontre que les jeunes avocates *non praticiennes* sont plus nombreuses

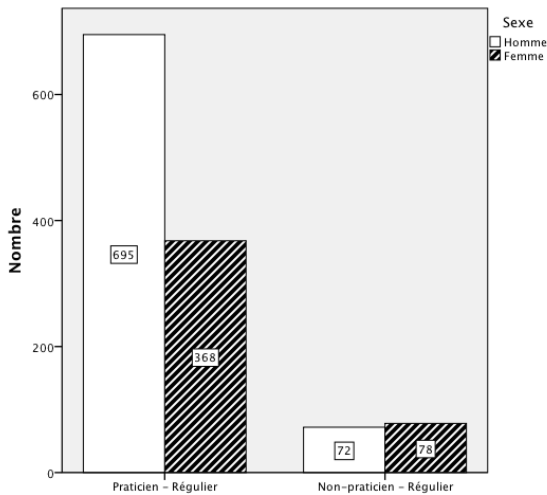
chez les membres du Barreau admis depuis moins de cinq ans tandis que les hommes sont plus nombreux à être *praticiens*.

Figure 1 : Nombre de jeunes membres *praticiens* et *non praticiens*



De façon similaire à la cohorte précédente, les femmes qui sont membres du Barreau du Nouveau-Brunswick depuis plus de 5 ans et sont considérées membres *régulières* sont légèrement plus nombreuses à être *non praticiennes* que les hommes. Un déséquilibre marqué est toutefois révélé par la figure 2 lorsqu'on compare les nombres de femmes et d'hommes *praticiens réguliers*.

Figure 2 : Distribution des membres réguliers *praticiens* et *non praticiens*



Les statistiques fondées sur les données de la totalité des membres du Barreau du Nouveau-Brunswick confirment que les femmes sont proportionnellement surreprésentées dans la catégorie des membres *non praticiens* et sont sous-représentées dans la catégorie des membres *praticiens*. En effet, il est possible d'affirmer que les femmes *non praticiennes* sont plus nombreuses que les hommes, malgré une présence plus faible au sein de la profession en général. D'ailleurs, la différence est plus prononcée chez les membres *réguliers*, soit ceux qui sont membres du Barreau depuis plus de cinq ans : 21 % des femmes sont *non praticiennes* tandis que seulement 10 % des hommes ont le statut de *non-praticien*.

Qui plus est, ces pourcentages sont corroborés par une analyse plus détaillée de la distribution des membres praticiens et non praticiens selon leur cohorte respective.

Figure 3 : Distribution des membres *praticiens* et *non praticiens* en fonction de leur cohorte respective

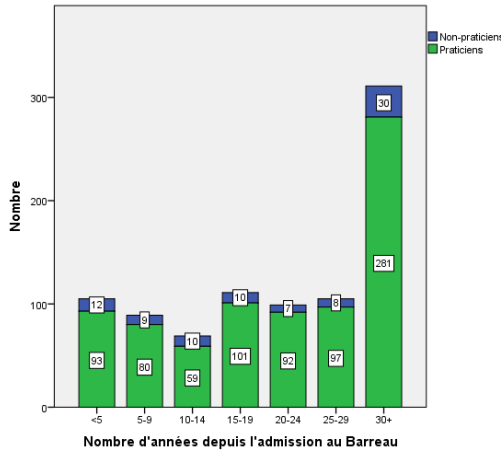
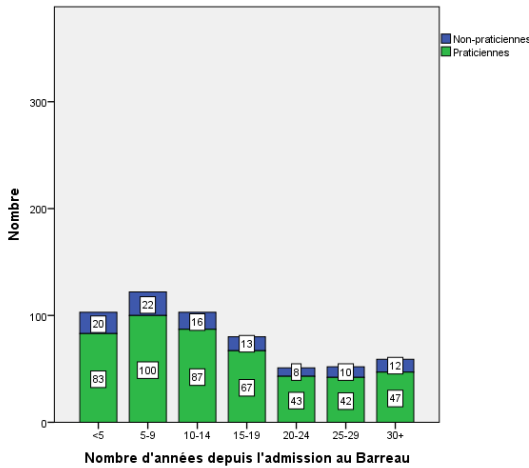


Figure 4 : Distribution des membres *praticiennes* et *non praticiennes* en fonction de leur cohorte respective



À première vue, la cohorte des hommes admis au Barreau depuis plus de 30 ans représente de loin la plus grande proportion du total des membres *praticiens* et *non praticiens*, soit près de 35 % du groupe. En comparaison, la cohorte des femmes admises au Barreau depuis cinq à neuf ans représente la plus grande proportion du total des membres *praticiennes* et *non praticiennes*, soit 21,4 % du groupe.

Chez les hommes, la proportion de *non-praticiens* chez les avocats admis au Barreau depuis la percée des femmes dans la profession juridique, c'est-à-dire depuis 20 ans, varie entre 9,9 % et 14,5 % tandis que la variation de la proportion de femmes se situe entre 15,5 % et 19,4 %. Ainsi, malgré la croissance numérique des avocates, la proportion de femmes choisissant de ne pas exercer le droit demeure sensiblement la même qu'auparavant. Globalement, les proportions de *non-praticiens* sont plus élevées chez les femmes puisque 17,8 % des femmes membres actives du Barreau n'exercent pas le droit tandis que seulement 9,9 % des hommes sont *non-praticiens*.

En comparant les cohortes entre les sexes, il semble que les hommes soient plus nombreux dans la plupart de celles-ci, à l'exception des membres admis au Barreau depuis 5 à 14 ans, pour lesquelles les femmes sont plus nombreuses. Nonobstant la disproportion du nombre d'avocats et d'avocates démontrée par les statistiques globales, les données révèlent que le nombre d'avocats qui sont membres *praticiens* du Barreau depuis moins de 20 ans est presque égal au nombre d'avocates *praticiennes*, soit 333 hommes en comparaison à 337 femmes. Toutefois, force est de constater que cet équilibre est uniquement attribuable au nombre de femmes dans les cohortes de femmes admises depuis 5 à 14 ans puisque les hommes sont encore majoritaires dans les cohortes avant et depuis cette période.

Comme il ressort de la figure 4 ci-dessus, le tableau 6 montre également que la disparité des sexes au sein de la profession du Nouveau-Brunswick s'atténue depuis presque 15 ans, car les femmes sont plus nombreuses ou en nombre presque égal dans chacune des nouvelles cohortes de membres du Barreau.

Tableau 6 : Pourcentage de femmes selon le nombre d'années en tant que membre du Barreau du N.-B.³⁹

	2003	2007	2011
0-5 années	59 %	60 %	52 %
6-10 années	47 %	51 %	59 %
11 à 15 années	38 %	41 %	53 %
16 à 20 années	36 %	38 %	40 %
21 à 25 années	30 %	35 %	34 %
26+ années	11 %	14 %	19 %

³⁹ Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, *Rapports statistiques annuels* 2003, 2007 et 2011, *supra* note 28.

Chez les membres plus récents, la tendance est donc davantage à l'égalité numérique des sexes au sein de la profession juridique du Nouveau-Brunswick.

Il importe de noter toutefois que l'égalité des chances en début de carrière ne signifie pas nécessairement l'égalité des résultats. En contraste avec la représentation majoritaire des femmes durant leurs premières années en pratique, le tableau 6 n'est toutefois pas aussi rose lorsqu'on considère que le pourcentage de femmes dans la même cohorte diminue graduellement pendant leur cheminement professionnel. Qui plus est, ces statistiques ne permettent pas d'identifier le taux de rétention des membres *praticiennes* du Barreau par les cabinets privés.

Bien que les données spécifiques au Nouveau-Brunswick ne soient pas disponibles, une revue des publications traitant de cette problématique confirme que le plafond de verre résiste toujours au sein des cabinets juridiques puisque les femmes ne réussissent toujours pas à obtenir des postes de cadres supérieurs dans les cabinets en nombre sensiblement équivalent aux hommes et avec le même degré de facilité⁴⁰.

Malgré la percée des avocates, une analyse plus approfondie de la répartition des femmes et des postes qu'elles occupent s'impose donc et révèle la persistance de déséquilibres flagrants au sein de la profession juridique.

4. Type d'emploi occupé

Le graphique suivant montre la distribution des hommes et des femmes membres du Barreau selon le type d'emploi qu'ils occupent. Dans ce cas-ci, la catégorie « Autres » comprend les membres du Barreau qui sont embauchés par des organismes à buts non lucratif ou communautaires.

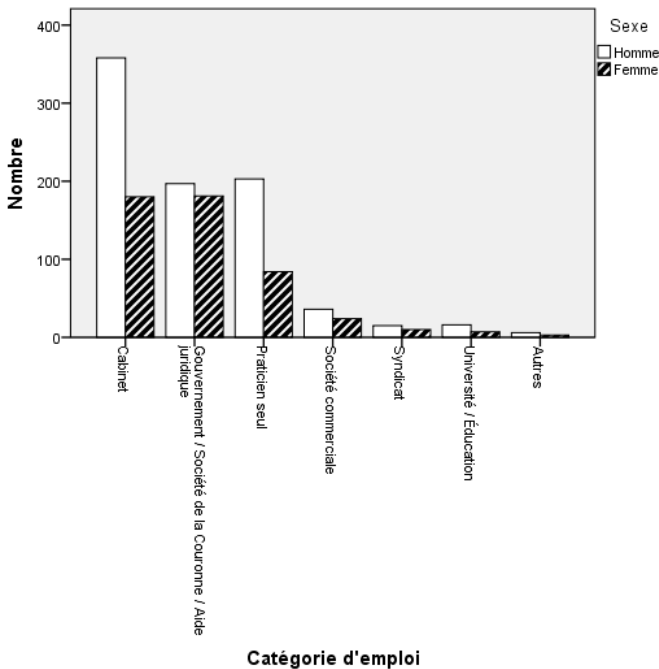
Selon les informations sur l'emploi de 1161 membres praticiens qui sont disponibles dans les bases de données du Barreau, c'est-à-dire 92,2 % de tous les membres de cette catégorie⁴¹, il y a une différence significative entre les proportions

⁴⁰ Project de l'ABC, *supra* note 18; Kay et Gorman, *supra* note 1 ; Law Society of British Columbia, 2009 *Report*, *supra* note 17 à la p 4 ; Catalyst, « Beyond a Reasonable Doubt: Creating Opportunities for Better Balance », en ligne : Toronto, Catalyst, 2005, à la p 2, <<http://www.catalyst.org/knowledge/beyond-reasonable-doubt-creating-opportunities-better-balance>>.

⁴¹ Puisque 112 membres *praticiens* n'ont rien d'inscrit pour la variable « emploi » dans la base de données, l'analyse selon le type d'emploi ne tient pas compte des données de 8,8% des membres du Barreau.

d'avocats et d'avocates selon les catégories d'emploi⁴². Les femmes praticiennes sont significativement plus nombreuses que les hommes au sein de l'appareil gouvernemental, alors que les hommes *praticiens* sont significativement plus nombreux à travailler au sein des cabinets privés⁴³.

Figure 5 : Distribution des hommes et des femmes membres *praticiens* et *non praticiens* du Barreau selon le type d'emploi



Comme on peut le constater, la proportion d'avocates est plus élevée dans la catégorie « Gouvernement / Aide juridique / Société de la Couronne » que dans les autres catégories, notamment en ce qui a trait à l'exercice du droit en cabinet privé ou exercé seul. Selon cet échantillon, les hommes dominent largement dans le secteur privé du droit, alors que le secteur public est plutôt partagé entre les deux sexes.

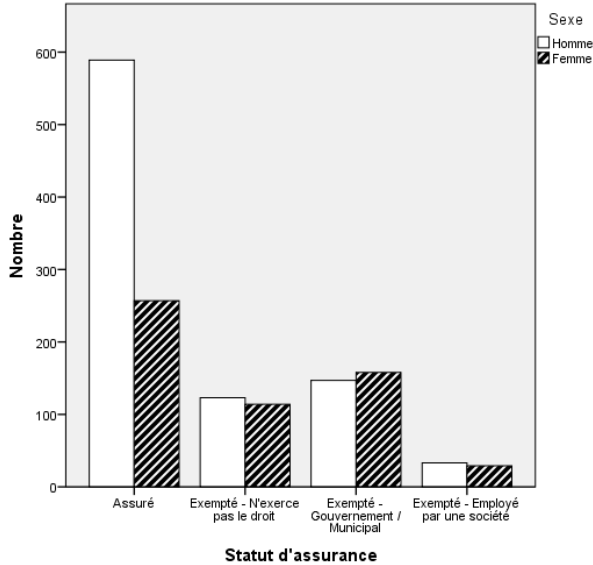
Ces conclusions sont corroborées par la distribution des membres selon leur statut d'assurance au Barreau du Nouveau-Brunswick. Comme l'illustre la figure 6,

⁴² $\chi^2(6, N = 1323) = 29,12, p < .001$. La taille d'effet est relativement faible, soit un V de Cramer de 0.15, $p < .001$.

⁴³ $\chi^2(5, N = 1161) = 54,52, p < .001$.

les femmes sont plus nombreuses à être exemptées des assurances de l'ordre professionnel en raison de leur travail au sein du gouvernement.

Figure 6 : Distribution des hommes et des femmes membres du Barreau selon leur statut d'assurance



Il devient donc évident selon les figures 5 et 6 que les femmes sont proportionnellement sous-représentées au niveau de l'exercice du droit en cabinet privé et sont surreprésentées au niveau de l'exercice du droit au sein des organismes gouvernementaux. Plus précisément, le tableau 7 révèle que presque 75 % des hommes praticiens exercent le droit en cabinet privé tandis que presque 50 % des femmes exercent le droit à l'extérieur des cabinets privés. Par ailleurs, les femmes sont proportionnellement surreprésentées dans le secteur public puisque 37,4 % des femmes *praticiennes* du Barreau exercent le droit au sein d'organismes gouvernementaux tandis que seulement 19,2 % des hommes le font. La proportion de femmes qui travaillent dans le secteur public est donc deux fois plus élevée que celle des hommes.

Tableau 7 : Pourcentage des membres *praticiens* selon leur sexe et leur employeur

	Femmes	Hommes	Total femmes et hommes
Cabinet	23,3 %	30,5 %	27,8 %
Cabinet 20+ avocats et avocates	12,7 %	17,7 %	15,9 %
Praticien seul	17,8 %	26,2 %	23,1 %
Total en cabinet privé	53,8 %	74,4 %	66,8 %
Gouvernement/Municipal/Aide juridique	37,4 %	19,2 %	26 %
Société commerciale	6 %	4,4 %	5 %
Syndicat/Association	2,8 %	1,9 %	2,2 %

Contrairement aux membres praticiens, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes *non praticiens* quant au contexte d'emploi⁴⁴. Notons toutefois que plusieurs données sont manquantes quant à l'emploi des membres *non praticiens*⁴⁵. Une interprétation prudente des résultats obtenus est donc de mise pour la présente analyse, l'échantillon disponible étant relativement faible.

Tableau 8 : Pourcentage des membres *non praticiens* selon leur sexe et leur employeur

	Femmes	Hommes	Total femmes et hommes
Éducation	16,7 %	33,3 %	23,3 %
Gouvernement/Municipal/Aide juridique	66,7 %	8,3 %	63,3 %
Société commerciale	16,7 %	58,3 %	13,3 %

5. Nombre de postes occupés chez des employeurs différents

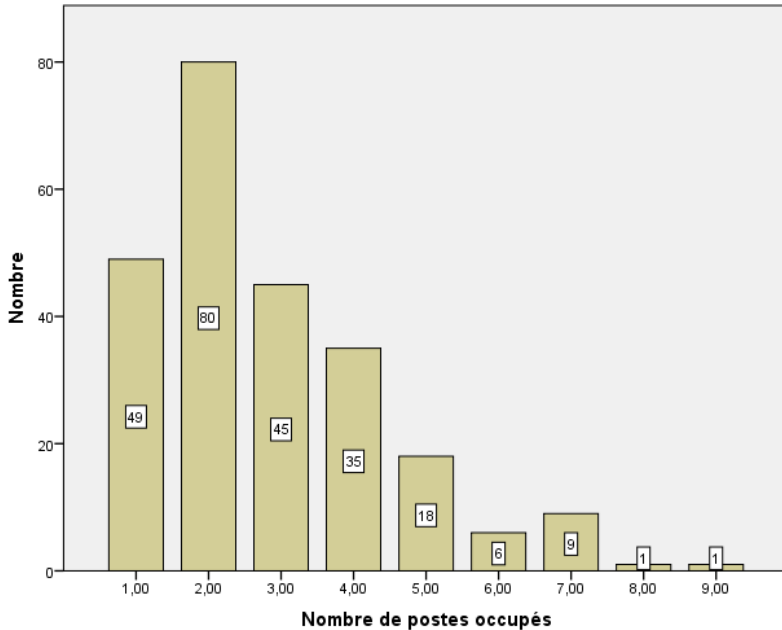
Afin de déterminer le nombre de postes occupés durant la carrière des membres du Barreau, la cohorte des membres admis au Barreau du Nouveau-Brunswick depuis

⁴⁴ $\chi^2(2, N = 30) = 1.31, p = .52$.

⁴⁵ Les données concernant l'emploi de 157 membres non praticiens (83,9%) sont manquantes.

19 à 34 ans a été sélectionnée à partir de la base de données⁴⁶. La figure 7 montre la distribution de l'ensemble des membres de cette cohorte par nombre de postes occupés chez des employeurs différents.

Figure 7 : Nombre de postes occupés chez des employeurs différents



L'analyse du nombre de postes occupés chez des employeurs différents permet de constater que les avocats et les avocates sont nombreux à changer de poste professionnel et qu'il y a une certaine mobilité au sein de la profession juridique pour cette cohorte particulière, dans laquelle 115 membres, soit presque 50 % des membres de la cohorte, ont changé de poste plus de trois fois.

La différence toutefois entre les nombres de postes occupés chez des employeurs différents n'est toutefois pas significative d'un sexe à l'autre⁴⁷. Ces résultats sont d'ailleurs conformes aux études antérieures effectuées dans d'autres provinces, bien que leur définition du mot « poste » puisse différer⁴⁸.

⁴⁶ Cette cohorte a été spécialement choisie car elle représente des marqueurs de temps associés à la deuxième moitié de la carrière, donnant ainsi une analyse plus réaliste que si l'on avait inclus les avocats et les avocates membres depuis quelques années seulement.

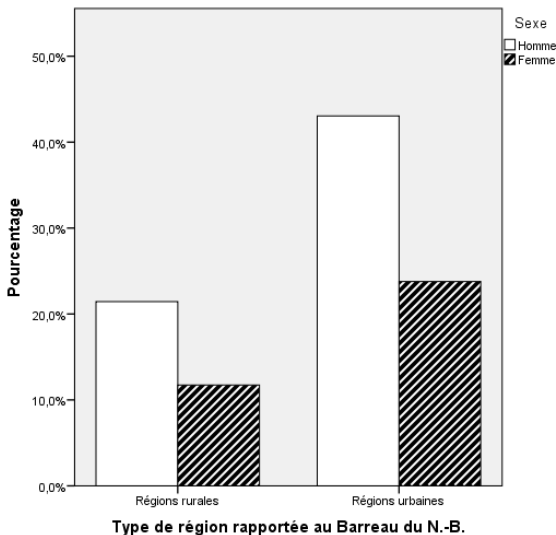
⁴⁷ $\chi^2(7, N = 244) = 5.81, p = .68$.

⁴⁸ Par ex Kay, Alarie et Adjei, *supra* note 5 à la p 27. Dans l'étude de Kay *et al*, le mot « poste » désigne tous les postes occupés au cours de la carrière juridique, y compris à l'interne chez un seul employeur. En nous fondant sur les données auxquelles nous avons accès, soit les changements d'employeur

6. Régions rurales et urbaines

Afin de déterminer la distribution des membres *praticiens* et *non praticiens* du Barreau selon leur situation géographique au Nouveau-Brunswick, les trois villes les plus peuplées du Nouveau-Brunswick, soit le Grand Moncton (Moncton-Dieppe-Riverview), Saint-Jean (incluant Rothesay) et Fredericton, ont été catégorisées comme « Régions urbaines », alors que les autres municipalités de la province sont comprises dans la catégorie « Régions rurales ».

Figure 8 : Membres du Barreau selon leur situation géographique



Comme la figure 8 permet de le constater, bien que les membres du Barreau soient proportionnellement plus nombreux à exercer le droit dans les régions dites « urbaines » de la province, il semble n’y avoir pratiquement aucune différence entre la distribution des hommes et des femmes dans les régions rurales et urbaines du Nouveau-Brunswick⁴⁹.

L’analyse permet toutefois de confirmer que la majorité de l’activité liée à la profession juridique se concentre dans les trois principales cités néobrunswickoises. Le Nouveau-Brunswick suit donc la tendance générale au Canada qui, à l’instar de l’Australie⁵⁰, connaît un déclin du nombre d’avocats et

soumis au Barreau par les membres, notre définition de « poste » professionnel comprend uniquement les postes chez des employeurs différents, et non les changements de postes internes.

⁴⁹ $\chi^2(1, N = 1275) = 0.83, p = .77$.

⁵⁰ Voir par ex Law Council of Australia and the Law Institute of Victoria, *Report into the Rural, Regional and Remote Areas Lawyers Survey*, Braddon, Law Council of Australia, 2009.

d'avocates dans les régions rurales, comme en font foi les programmes de rétention récemment mis en place dans certaines provinces canadiennes⁵¹.

7. Comités du Barreau

Notre analyse se termine avec les données recueillies auprès du Barreau du Nouveau-Brunswick sur la représentation des femmes au sein de ces 17 comités administratifs⁵². Afin de déterminer si les comités respectent l'égalité des sexes, la compilation du sexe des membres de chaque comité pour les quatre dernières années administratives a été effectuée. Durant les quatre dernières années, 615 postes ont dû être comblés, soit 253 postes comblés par des femmes (41,1 %) et 362 postes comblés par des hommes (58,9 %). Cette proportion est donc relativement similaire à la proportion globale des membres du Barreau du Nouveau-Brunswick, bien qu'elle n'atteigne pas l'égalité des sexes.

Les hommes sont donc encore majoritairement représentés au sein des comités du Barreau du Nouveau-Brunswick. Il est désolant de constater qu'au sein des comités de l'ordre professionnel des juristes néo-brunswickois, l'égalité des sexes n'est toujours pas atteinte. La situation n'est toutefois pas nécessairement alarmante et pourrait être réglée dans les prochaines années, à condition que l'égalité des sexes au sein des comités du Barreau devienne une priorité impérieuse. En ce sens, il est certainement souhaitable que le Barreau encourage la représentation égale des sexes dans la composition de ces comités.

CONCLUSION

Que peut-on tirer des résultats obtenus dans la présente étude? Malgré la féminisation progressive de la profession juridique au Canada et au Nouveau-Brunswick, les femmes sont encore sous-représentées dans les cabinets juridiques et proportionnellement plus nombreuses à devenir membres non praticiennes du Barreau. Les résultats de cette étude confirment que le pourcentage de femmes dans chaque cohorte diminue graduellement le long de leur cheminement professionnel signifiant qu'elles choisissent volontairement ou se sont vues contraintes

⁵¹ L'Association du Barreau canadien, division de la Colombie-Britannique, *Rural Education and Access to Lawyers (REAL)* (2013), en ligne : Association du Barreau canadien, division de la Colombie-Britannique <<http://www.cba.org/bc>>.

⁵² Comité des admissions, Comité des bibliothèques provinciales, Comité des compétences, Comité consultatif sur le droit des biens, Comité sur les contrôles professionnels, Comité de formation professionnelle continue obligatoire, Comité du cours de préparation au Barreau, Comité du cours sur l'exploitation d'un cabinet d'avocat, Comité sur la déontologie, Comité de discipline, Comité examinateur, Comité du Fonds d'indemnisation, Comité de gestion de l'assurance, Comité des plaintes, Comité des stages, Comité de vérification et de gestion des risques, Fondation pour l'avancement du droit au Nouveau-Brunswick.

d'abandonner l'exercice du droit ou de quitter la profession juridique. À cet égard, les études de l'Ontario, l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Québec ont toutes mis en évidence les taux plus élevés d'avocates quittant l'exercice du droit en cabinet privé⁵³.

Les données actuelles du Barreau du Nouveau-Brunswick n'ont cependant pas permis de déterminer le taux de rétention des avocates par les cabinets privés ni les raisons de leur départ précoce. Bien que rien n'indique que les conclusions des autres provinces ne s'appliqueraient pas également aux membres du Barreau de cette province, la question est à savoir si la parité des femmes dans chaque nouvelle cohorte se maintiendra et si celles-ci décideront de continuer d'exercer le droit en cabinet privé. Parallèlement, il s'agit également de déterminer si le plus grand nombre de femmes dans les nouvelles cohortes au Barreau est une anomalie ou une nouvelle tendance qui se dessine.

Les analyses précédentes soulèvent également des questions additionnelles quant à la mobilité professionnelle ascendante des avocates. Ainsi, est-ce que la croissance du nombre de femmes praticiennes se reflètera également dans le nombre de femmes occupant des postes de cadres et d'associées dans les cabinets juridiques? Est-ce que les femmes sont encore reléguées à certains domaines de pratique, notamment le droit de la famille et des jeunes, tandis que les hommes se spécialisent plutôt dans le droit commercial ou corporatif⁵⁴? Bien que certains obstacles et difficultés au cheminement professionnel des avocates persistent, jusqu'à quel point nuisent-ils à l'avancement et à la rétention des femmes dans la profession juridique au Canada, et ce plus particulièrement dans le domaine privé?

En fait, certaines études canadiennes ont révélé que les influences contextuelles et contraintes institutionnelles persistent et provoquent le départ prématuré de nombreuses avocates⁵⁵. En particulier, les cultures, les politiques et les structures des cabinets privés ont tous un impact important sur la rétention des femmes au sein de la profession juridique. De plus, certaines auteures affirment que d'autres facteurs clés à l'ascension professionnelle des avocates sont les attitudes et les valeurs, les préférences de style de vie au travail, la motivation, les aspirations professionnelles et la détermination pour atteindre les objectifs au sein de la sphère

⁵³ The Strategic Counsel, *supra* note 14 aux pp 7, 19 ; Kay, Alarie et Adjei, *supra* note 5 à la p iii (résumé) ; Brockman, *supra* note 6, à la p 238 ; Law Society of British Columbia, 2009 Report, *supra* note 17 à la p 4 ; Kay, *Crossroads*, *supra* note 11 aux pp 735-36.

⁵⁴ Fiona M Kay, Cristi Masuch et Paula Curry, *Women's Careers in the Legal Profession*, Kingston, Barreau du Haut-Canada, 2004 ; Kay, *Crossroads*, *supra* note 11 à la p 719 (selon les résultats de l'étude menée au Québec, « women are more highly represented among family law practice, where 16% of women work compared with only 7% of men »).

⁵⁵ *Supra* note 6, 7, 19.

hautement concurrentielle du marché et de la profession juridique⁵⁶. La perception des avocates de leurs possibilités de promotion et des obstacles organisationnels à l'avancement de leur carrière décourage donc de nombreuses femmes à persévérer le long de leur cheminement professionnel jusqu'au statut d'associé d'un cabinet juridique privé. Il est évident que l'abandon des avocates de l'exercice du droit en cabinet privé ne fait qu'accentuer et perpétuer la sous-représentation des femmes dans les cabinets d'avocats, en particulier aux postes de haut rang⁵⁷. En revanche, la faible présence féminine dans les hauts échelons des cabinets juridiques contribue en retour au désenchantement des avocates de leurs possibilités d'avancement professionnel.

Dans l'introduction, il a été suggéré que la question de l'égalité des sexes demeure une question collective puisque la représentation égale des hommes et des femmes est cruciale pour la réussite de la profession juridique en général. Qui plus est, les nouvelles données sur les finissants des facultés de droit, des stagiaires et même des nouvelles cohortes des membres du Barreau semblent démontrer une parité avant l'entrée à la pratique qui passe à un état de déséquilibre en faveur des femmes après leur admission au barreau. En effet, s'agit-il du début d'une nouvelle tendance, comme au Québec d'ailleurs⁵⁸, reflétant un manque d'intérêt des hommes à entamer une carrière juridique ou plutôt la difficulté des hommes à recevoir des offres d'admission des facultés de droit en raison de leur rendement scolaire? À cet égard, les grands indicateurs de réussite scolaire de Statistique Canada semblent montrer que les garçons sont en retard sur les filles⁵⁹.

Malgré les deux décennies écoulées depuis la publication du rapport intitulé *Les Assises de la réforme*, beaucoup de travail reste à faire pour assurer que l'égalité des chances que possèdent tant les hommes que les femmes se transformera concrètement en l'égalité des résultats au sein de la profession juridique au Nouveau-Brunswick. Que ce soit par l'entremise de règles plus strictes ou de mesures incitatives, il est clair que l'atteinte d'une égalité concrète des sexes dans la profession juridique doit demeurer une priorité pour le Barreau du Nouveau-Brunswick, la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada ainsi que l'Association du Barreau canadien et ses sections locales. Évidemment, d'autres analyses, plus poussées, sont nécessaires afin de déceler les facteurs sous-jacents

⁵⁶ Walsh, *supra* note 7 à la p 509. Voir aussi Annalisa Casini et Margarita Sanchez-Mazas, « Ce poste n'est pas fait pour moi! : l'impact de la norme de genre et de la culture organisationnelle sur la mobilité professionnelle ascendantes », (2005) 67-68 Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale 101 à la p 103.

⁵⁷ Walsh, *supra* note 7 à la p 527.

⁵⁸ Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, *Rapports statistiques annuels*, *supra* note 28.

⁵⁹ Statistiques Canada, *Réussite scolaire : l'écart entre les garçons et les filles*, 2008, en ligne : Statistiques Canada <<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/200410/7423-fra.htm>>.

expliquant les difficultés des avocates à se tailler la place qu'elles méritent dans l'exercice du droit au Nouveau-Brunswick.

Enfin, les données actuelles du Barreau n'ont malheureusement pas permis une analyse plus approfondie du mouvement et du changement de statut des membres du Barreau du Nouveau-Brunswick ni une étude longitudinale des données. Considérant les inégalités résiduelles au sein de la profession, il est donc recommandé que la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada, les Barreaux et la communauté juridique priorisent et investissent davantage dans la collecte, le stockage et la conservation systématiques des données sur les membres des Barreaux afin que la recherche entreprise puisse être poursuivie.