

Modèle pour une politique d'admission au statut d'associé(e)

Pour les femmes qui aspirent à devenir associées un jour, il est très important que la politique du cabinet concernant l'admission au statut d'associé soit claire, transparente, bien établie et appliquée de façon uniforme. La politique devrait comprendre une description du processus d'admission au statut d'associé(e).

Les avocates salariées qui envisagent de soumettre leur candidature doivent avoir accès à tous les renseignements indiquant précisément ce qui est requis pour devenir une associée, surtout lorsqu'elles ne sont pas en mesure de profiter de la préparation traditionnelle non structurée qui est offerte à leurs collègues masculins partageant les mêmes aspirations. Les femmes veulent être bien informées afin de pouvoir, dès le début, faire les choix stratégiques et mettre en valeur leurs compétences dans le but d'atteindre le statut d'associée participante. Pour ce faire, les cabinets d'avocats devraient tenir compte des éléments suivants lorsqu'ils rédigent leur politique d'admission au statut d'associé(e) :

- La politique devrait énoncer clairement que l'admission au rang d'associé(e) ne se fait pas automatiquement.
- Les critères d'admission au statut d'associé(e) devraient être rédigés de façon claire et explicite. Bien que des facteurs subjectifs soient toujours pris en considération dans l'évaluation des candidats et des candidates au statut d'associé(e), une liste des critères de référence devrait être dressée. Ces derniers peuvent comprendre notamment :
 - ✓ le niveau requis des compétences sur le plan juridique et pratique
 - ✓ le niveau requis des compétences en matière de service à la clientèle
 - ✓ le niveau requis des compétences en matière de gestion et de leadership
 - ✓ le niveau requis des compétences en développement des affaires
 - ✓ la clientèle actuelle et future
 - ✓ la rentabilité de la pratique du candidat
 - ✓ l'excellence professionnelle
 - ✓ la pérennité de la pratique du candidat
 - ✓ l'expérience et les années de pratique
 - ✓ le profil du candidat au sein de la profession
 - ✓ l'apport au cabinet au fil des années relativement aux heures facturables et non facturables
 - ✓ la structure démographique du cabinet et du groupe de pratique

- Le cabinet devrait s'engager à respecter les critères énoncés relativement au statut d'associé(e), sauf dans des circonstances exceptionnelles. Les candidats et les candidates doivent savoir que les critères relatifs au statut d'associé(e) ne sont pas pris à la légère.
- Le cabinet devrait présenter de façon suffisamment détaillée la structure de participation à la société (ex. : s'agit-il d'une association avec participation, sans participation ou autres?).
- Le cabinet devrait informer le candidat ou la candidate s'il ou elle est éligible pour devenir associé(e) participant(e) ou non participant(e).
- La politique d'admission au statut d'associé(e) devrait présenter une vue d'ensemble des obligations financières qui incombent à ce statut, notamment les apports en capital, le mode de financement des apports en capital, les prélèvements, les modèles de rémunération et le remboursement du capital à la retraite ou à la fin de l'emploi ou à la résiliation. Cela devrait également comprendre un organigramme ou une description hiérarchique de la façon dont le cabinet est régi.
- Dans cette politique d'admission, le cabinet devrait mentionner les personnes qui interviendront dans la sélection, l'examen et l'évaluation des candidats et des candidates, et en quoi consiste exactement le processus.
- Le cabinet devrait établir des échéanciers clairs et explicites au terme desquels on peut s'attendre à ce que les décisions portant sur l'admission au statut d'associé(é) soient prises.
- Le cabinet devrait mentionner ce qui arrive lorsqu'un candidat ou une candidate ne reçoit pas d'invitation à devenir associé(e) ou lorsque son admission est reportée. La personne ayant soumis sa candidature peut-elle devenir avocat(e) contractuel(-elle) ou avocat(e)-conseil?

La politique d'admission au statut d'associé(e), et en particulier sa mise en application, devrait être passée en revue annuellement et évaluée en tenant compte des entretiens de départ menés au cours de l'année avec les avocats et les avocates qui ont quitté le cabinet, des observations et des commentaires recueillis auprès des associé(e)s nouvellement élu(e)s.