



La diversité chez Osler

Rétrospective de
l'année 2019

Célébration et valorisation de la
diversité dans la collectivité

OSLER

Table des matières

Message du président du Comité de la diversité d'Osler	4
Message de l'associé directeur	5
Notre mandat relatif à la diversité	7
En appui à nos clients	7
Engagement à l'égard de la mixité	11
Représentation des femmes chez Osler	13
Initiatives internes en matière de diversité	16
Pleins feux sur notre personnel	20
Groupes-ressources de professionnels du droit	22
Engagement envers la collectivité	27
Membres du Comité	34

L'aspect le plus important de ce que nous faisons chez Osler est la création d'un milieu de travail où des gens talentueux, présentant différents points de vue, caractéristiques et antécédents se rassemblent pour offrir à nos clients les meilleurs services juridiques qui soient, où que ce soit.

Douglas Rienzo

Président du Comité de la diversité d'Osler (2019)
Associé retraité, Régimes de retraite et avantages sociaux



Douglas Rienzo

Président du Comité de la diversité d'Osler (2019),
Associé retraité, Régimes de retraite et avantages sociaux

Message du président du Comité de la diversité d'Osler

Ici, chez Osler, notre énoncé de mission, relativement à la diversité et l'inclusion, décrit les trois principaux piliers de notre initiative en matière de diversité : la diversité en appui aux relations avec nos clients, la diversité dans les collectivités où nous exerçons nos activités, et peut-être la plus fondamentale, la diversité dans notre milieu de travail.

La diversité chez Osler : rétrospective de l'année 2019 met en lumière l'aspect le plus important de ce que nous faisons : créer un milieu de travail où des gens talentueux présentant différents points de vue, caractéristiques et antécédents se rassemblent pour offrir à nos clients les meilleurs services juridiques qui soient, où que ce soit.

Notre initiative en matière de diversité et d'inclusion a été lancée officiellement en 2010, lorsque nous avons créé le Comité de la diversité d'Osler. En rétrospective, au cours de ces dix premières années, nous avons lancé de nombreuses initiatives favorisant la diversité et l'inclusion dans nos milieux de travail au Canada et aux États-Unis.

- En 2012, nous avons procédé à notre premier sondage démographique afin d'obtenir un aperçu de notre personnel en ce qui concerne le genre, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un « groupe racisé » et d'autres caractéristiques afin d'établir des paramètres nous permettant d'évaluer les progrès que nous réalisons. Nous avons été parmi les premiers cabinets juridiques au Canada à réaliser un tel sondage. Puis, nous avons répété l'expérience en 2014, en 2016 et en 2018.
- De plus, en 2012, nous avons étendu l'assurance-maladie subventionnée par l'employeur qui est offerte aux associés et aux conjoints de même sexe au pays à tous les employés en poste à l'extérieur du Canada.

- En 2014, Osler a créé un « programme de collègue accompagnateur » pour les avocats sociétaires en congé de maternité/parental afin de faciliter leur réintégration au travail à leur retour de congé.
- En 2015, Osler a créé trois groupes-ressources de professionnels du droit (GRPD) (ou « groupes d'affinités »), représentant les femmes, les professionnels de la communauté LGBTQ+ et les professionnels ayant des liens avec la région Asie-Pacifique.
- En 2016, Osler a adopté une Politique officielle relative à l'identité de genre et l'orientation, afin de régler des questions particulières aux membres de la communauté LGBTQ+, y compris des mesures visant à soutenir les employés transgenres pendant une transition de genre.
- En 2018, des toilettes non genrées ont été instaurées dans plusieurs de nos bureaux.

Même si nous pouvons être fiers de nos réalisations à ce jour, nous devons envisager les dix prochaines années et au-delà en maintenant solidement notre engagement à créer un milieu de travail vraiment diversifié et inclusif. À en juger par l'enthousiasme et la créativité de mes collègues, comme en témoignent ces pages, je suis assuré que l'avenir s'annonce plein de promesses.



Doug Bryce
Associé directeur national

Message de l'associé directeur

Il y a plus de dix ans, notre associé Douglas Rienzo a amené la direction de notre cabinet à songer à une importante nouvelle initiative pour Osler.

Les clients cherchaient de plus en plus à se renseigner sur la diversité des équipes juridiques qui géraient leurs dossiers. Ils avaient clairement établi qu'ils s'attendaient à ce que leur cabinet d'avocats s'investisse davantage dans la création de milieux de travail diversifiés et inclusifs. Même si Osler avait réalisé des initiatives liées à la diversité, ce fut un tournant décisif pour nous d'officialiser notre mission et de la concrétiser d'une façon plus planifiée et plus stratégique.

Dale Ponder, notre associé directeur national à l'époque, avait demandé à Douglas de mettre sur pied un Comité de la diversité, que ce dernier a dirigé à compter de 2010. Le mandat et l'énoncé de mission que lui et le Comité ont alors élaborés constituent encore aujourd'hui le pivot sur lequel repose la philosophie de notre cabinet en matière de diversité. Au sein de ce comité sont représentés tous nos bureaux; il est composé de sociétaires et d'associés, ainsi que de membres de notre personnel administratif. Cet amalgame n'est pas un accident : il est directement lié à la façon dont nous voyons Osler, c'est-à-dire un cabinet doté d'une approche « intégrée ».

La collaboration avec nos clients est toujours au cœur de notre travail et, comme vous le verrez dans certains de leurs commentaires du présent rapport, elle demeure un élément essentiel de nos engagements à l'égard de la diversité et de l'inclusion.

Nos clients continuent à nous être fidèles, pendant que nous innovons dans nos domaines d'exercice et dans nos outils (tel notre rapport à l'intention des conseillers juridiques d'entreprise), qui leur offrent de l'information pertinente d'une façon significative.

Nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion importent également dans nos relations avec les facultés de droit et les étudiants en droit. Certains de nos sociétaires témoignent de l'importance de ces relations dans le présent rapport.

Douglas Rienzo a pris sa retraite à la fin de 2019, et je tiens à le remercier pour son leadership avisé et créatif dans le domaine de la diversité, au cours de la dernière décennie. Le travail du Comité et les progrès réalisés par le cabinet au cours de cette période continuent de nous emplir de fierté, mes associés, tous les membres du personnel et moi-même. Il reste toujours du travail à accomplir, et nous sommes résolus à faire montre de leadership à cet égard au cours de la prochaine décennie et au-delà.



Notre mandat relatif à la diversité

Notre engagement à l'égard de la diversité se traduit dans nos politiques et dans notre pratique. Notre mandat relatif à la diversité consiste à promouvoir la diversité au sein du cabinet, comme l'exige sa culture fondée sur l'excellence et le mérite.

Outre ce mandat principal, nous visons à promouvoir la diversité dans le cadre des relations avec nos clients ainsi qu'avec les institutions et les collectivités dans lesquelles nous recrutons nos talents. Nous nous employons à attirer, à fidéliser et à promouvoir les avocats et les membres du personnel qui excellent dans leur travail et qui reflètent la diversité des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Nous avons été l'un des premiers cabinets d'avocats au Canada à mettre sur pied un Comité de la diversité officiel et à établir un mandat relatif à la diversité. Nous avons également formé des groupes-ressources de professionnels du droit chargés d'élaborer et de mettre en œuvre des initiatives en matière de diversité dont les effets ne se limitent pas au cabinet. Bon nombre de ces initiatives ont pour objectif d'apporter un soutien à nos clients et aux collectivités.

En appui à nos clients

En privilégiant la diversité, nous pouvons proposer de meilleures solutions à nos clients, ce qui aide ceux-ci à bâtir des entreprises plus solides. Nous sommes conscients du fait que, même si nos initiatives en matière de diversité partent de l'intérieur, elles doivent rayonner au-delà de nos murs, grâce à notre engagement envers la collectivité et le soutien à nos clients.

Souvent en collaboration avec nos clients, nous avons mis en place divers programmes internes et diverses initiatives externes visant à apporter des changements véritables et durables sur le plan de la diversité. Par exemple, nous parrainons des programmes communautaires, participons à des activités bénévoles et organisons des événements, comme notre célébration annuelle de la Fierté que nous tenons conjointement avec la Banque de Montréal depuis plus de cinq ans. Nous savons bien que privilégier la diversité et l'inclusion demande un effort continu et collectif; nous nous employons à tenir nos clients au courant de nos progrès, et nous les aidons à atteindre leurs propres objectifs en matière de diversité.

Activités avec la clientèle

Rapport de 2019 sur les pratiques de divulgation en matière de diversité

Le rapport *Pratiques de divulgation en matière de diversité 2019* dresse un portrait actualisé de la représentation des femmes occupant des rôles de leadership dans les entreprises canadiennes. Notre groupe de pratique en gouvernance d'entreprise a passé en revue et analysé en profondeur la divulgation en matière de diversité des entreprises inscrites à la cote du TSX et a présenté une synthèse des résultats pour l'ensemble de l'année civile 2018, ainsi que pour la période du 1^{er} janvier au 31 juillet 2019. Dans ce cinquième rapport annuel sur les pratiques de divulgation en matière de mixité des sexes au sein des entreprises inscrites à la cote du TSX, nous mettons en lumière l'atteinte de certains objectifs clés et, pour la première fois, nous fournissons des exemples d'excellence en matière de divulgation, car nous savons que de nombreuses entreprises adoptent une approche beaucoup plus avisée de leur divulgation et décident de mettre en lumière les façons dont elles promeuvent la diversité dans leurs rangs, tant en réaction aux exigences de divulgation en matière de diversité qu'au-delà de celles-ci. Nous espérons que cela servira de point de référence aux autres émetteurs en ce qui concerne leur approche future de la diversité et de la divulgation de leurs pratiques. Le rapport *Pratiques de divulgation en matière de diversité* présente également certaines pratiques exemplaires adoptées par des entreprises canadiennes de premier plan pour privilégier davantage la mixité.



Les objectifs de nos clients en matière de diversité

En fait, nos initiatives, dans le domaine de la diversité, sont souvent le reflet des objectifs de nos clients. Lorsqu'ils font équipe avec nous, nos clients veulent avoir la certitude que nos objectifs en matière de diversité s'harmonisent aux leurs.

Diana Lee, avocate directrice et adjointe spéciale au chef du contentieux, Groupe Banque TD, explique comment TD met la priorité sur la diversité.

« La TD s'est engagée à l'égard de l'inclusion et de la diversité sous toutes leurs formes, notamment en ce qui concerne les femmes, les minorités visibles, les personnes ayant des handicaps, la communauté LGBTQ2+ et les peuples autochtones, précise Diana. Lorsque nous faisons appel à des cabinets d'avocats, nous évaluons la diversité au sein de l'équipe, depuis les membres de l'équipe les moins anciens jusqu'à l'avocat principal dont relèverait la relation avec la TD. Il est particulièrement encourageant de voir des avocats de talent, aux antécédents divers, gravir les échelons au sein d'un cabinet. »

Michael B. Smith, vice-président associé, Service juridique, au Groupe Banque TD, souligne ne outre la valeur que représente la diversité dans une organisation.

« Il est important de pouvoir démontrer la manière dont on privilégie une culture et la diversité en général, précise Michael. Nous constatons l'existence d'un problème dans le circuit de communication de la profession juridique, et nos chiffres ne sont pas toujours le reflet de la société et de la culture actuelles, mais ce ne sont pas là des excuses.

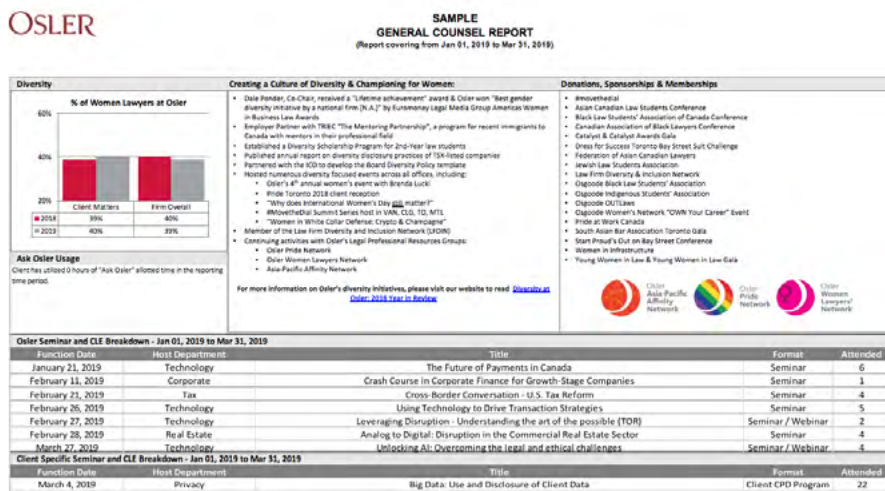
Je suis heureux de voir une équipe composée de la meilleure façon qui soit pour répondre aux besoins particuliers que nous pouvons avoir, compte tenu du fait que le cabinet prend des mesures significatives pour créer une culture inclusive visant à régler ce problème de circuit de communication et à favoriser le développement et la fidélisation de talents diversifiés. »

Modèle de politique en matière de diversité au sein des conseils

En 2016, Osler et l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) ont mis au point, à titre gracieux, un modèle personnalisable de politique en matière de diversité au sein des conseils afin d'aider les conseils d'administration à satisfaire aux exigences relatives à l'information sur la mixité, aux termes des lois sur les valeurs mobilières. Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA) ont augmenté les obligations relatives à la divulgation, et Osler ainsi que l'IAS ont actualisé le modèle en décembre 2019 afin de tenir compte de ces modifications et des changements apportés à la pratique. Notre modèle amélioré permet non seulement de faire des déclarations relatives aux caractéristiques en matière de diversité aux termes du nouveau Règlement de la LCSA, mais il est également doté de la souplesse nécessaire pour que les entreprises puissent cibler d'autres caractéristiques liées à la diversité. Pour plus de renseignements, veuillez visiter le site osler.com/ModeleDiversite.

Tableau de bord de la direction

Dans le cadre de notre service à la clientèle, nous continuons d'offrir le Tableau de bord de la direction, outil de déclaration exclusif qui nous permet de produire des rapports sur la diversité et l'inclusion chez Osler, par dossier, et de soutenir les objectifs en matière de diversité de nos clients de manière stratégique et mesurable.



« Le Tableau de bord de la direction d'Osler est un point de contrôle utile, sur lequel je me penche une fois par trimestre. Cela me permet de prendre connaissance de tous les dossiers dont nos avocats se sont chargés et de la façon dont les tâches sont assignées au sein du cabinet. Chez Chartwell, nous avons différents secteurs d'activité, qui ont, dans bien des cas, différents besoins juridiques. Alors, de voir ainsi l'étendue de tout le travail accompli en un seul tableau est très utile. Nous utilisons le rapport depuis plusieurs années, et à ma connaissance, c'est le seul rapport du genre. »

Jonathan Boulakia
 Chef des affaires juridiques
 Chartwell, résidences pour retraités



Engagement à l'égard de la mixité

Notre engagement à l'égard de la mixité des sexes fait partie de ce que nous sommes, en tant que cabinet. Il prend également racine dans notre histoire, à commencer par notre héritage d'un solide et dynamique leadership féminin, au fil des ans. Il y a plus de 50 ans, Osler a été l'un des premiers grands cabinets d'avocats au Canada à accueillir une femme, Bertha Wilson, parmi ses associés.

L'équipe de direction actuelle d'Osler compte dans ses rangs Dale Ponder, qui a été nommée coprésidente nationale du cabinet en 2017, après avoir été associée directrice nationale et chef de la direction d'Osler pendant plus de 16 ans. Sandra Abitan et Donna White sont respectivement les associées directrices des bureaux d'Osler à Montréal et à Ottawa. Le comité des opérations d'Osler est composé de sept femmes et de treize hommes, et notre conseil des associés compte quatre femmes et huit hommes.

Tout au long de 2019, nous avons appuyé maintes initiatives qui promouvaient l'avancement des femmes à des postes de direction au sein de notre cabinet, du secteur juridique et de la collectivité en général, notamment des événements organisés par le Réseau des avocates d'Osler (RAO), groupe-ressource de professionnelles du droit mis sur pied par et pour les membres de la collectivité Osler. Certains des événements du Réseau des avocates d'Osler sont mentionnés en page 23.

Rapport sur la mixité dans la répartition du travail

Ce rapport offre aux associés un sommaire personnalisé qui leur présente le nombre d'heures consacrées par les sociétaires à leurs différents dossiers au cours de l'année précédente, réparties selon le genre. Le rapport présente également une répartition selon le genre des sociétaires relevant du service de l'associé et à l'échelle du cabinet, de façon que les associés puissent voir, par exemple, le nombre d'heures (exprimé en pourcentage) consacrées à leurs dossiers par les femmes sociétaires, et le comparer au nombre de femmes sociétaires (exprimé en pourcentage) faisant partie de leur service et à l'échelle du cabinet.

Journée internationale des femmes

Le 8 mars 2019, chez Osler, nous avons souligné la *Journée internationale des femmes* en invitant nos collègues, avocates et membres du personnel à rencontrer les conférencières Elizabeth Renzetti, chroniqueuse et rédactrice d'articles de fond pour *The Globe and Mail* et auteure du livre intitulé « *Shrewed: A Wry and Closely Observed Look at the Lives of Women and Girls* », et Amanda Lang, journaliste lauréate au réseau BNN Bloomberg, chef d'antenne de Bloomberg Television et auteure des ouvrages « *The Power of Why* » et « *The Beauty of Discomfort* ».

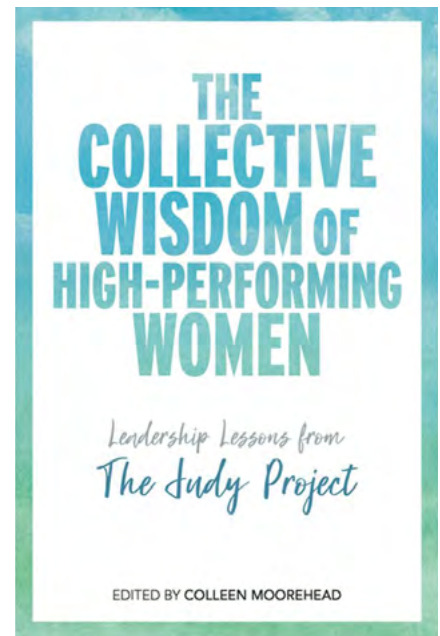
Les bureaux de Montréal et de Calgary ont organisé des activités visant à rassembler les amis, les collègues et les collectivités et à les inciter à penser, à agir et à être inclusifs. Par ailleurs, Calgary a tenu un atelier privé animé par le Calgary Centre for Sexuality à l'intention des professionnelles du droit afin de discuter des limites à respecter en milieu de travail.



Soirées de récits de la sagesse collective

En 2019, Osler a organisé plusieurs activités inspirées du livre intitulé « *The Collective Wisdom of High-Performing Women* », rédigé par Colleen Moorehead, chef de la direction client chez Osler. Ce livre est un recueil de récits personnels de femmes chefs d'entreprise efficaces qui offre des conseils sur la façon dont les femmes peuvent faire leur chemin dans de grandes entreprises sans sacrifier leur identité. La série d'activités, intitulée « *The Collective Wisdom Story* » (récits de la sagesse collective), comportait des lectures publiques par certaines de ces femmes chefs d'entreprise ainsi que des réflexions sincères à propos de l'ambition, du courage et des choix que les femmes qui ont le mieux réussi au Canada ont faits pour gérer leur vie personnelle et professionnelle. Chaque activité était organisée à l'intention d'un groupe ou d'un secteur en particulier, et mettait en lumière des femmes qui évoluaient dans ces milieux respectifs.

- En mai, nous avons tenu une activité, de concert avec un certain nombre d'autres professionnelles du milieu juridique, mettant en vedette des lectures par des femmes exerçant le droit et qui sont également coauteures du livre « *The Collective Wisdom of High-Performing Women* ».
- Nous avons également organisé deux activités destinées à nos clients, l'une à Toronto, en mai, et l'autre, à Vancouver, en octobre.



#movethedial Story Events

Osler est l'un des partenaires fondateurs de #movethedial, organisme ayant pour mission d'accroître la participation des femmes et leur présence aux postes de direction dans le secteur des technologies. En appui à ce mouvement, les sociétaires et les associés d'Osler ont assisté et participé à plus de 12 #movethedial Story Events au cours de l'année.

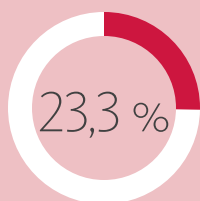
Journée internationale
des femmes



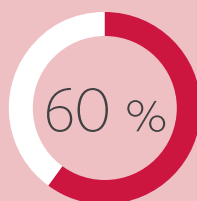
Représentation des femmes chez Osler

Au 31 décembre 2019

Les femmes occupaient



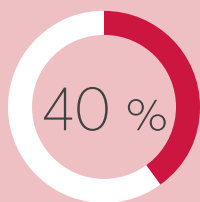
des postes des comités des opérations et des associés



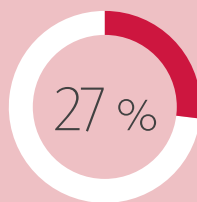
des postes de direction

Au 31 décembre 2019

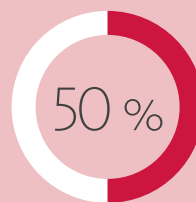
Les femmes représentaient



de tous les avocats



de tous les associés



de tous les sociétaires

Entre 2014 et 2019,



41 %

des nouveaux associés chez Osler ont été des femmes

Reconnaissance dans l'industrie

Gala « Women in Business Law » d'Euromoney 2019 : Osler a été nommé « cabinet d'avocats canadien de l'année », et a reçu le prix de la « meilleure initiative sur la mixité en Amérique du Nord » par un cabinet national. Cette dernière reconnaissance soulignait notamment les initiatives telles que le Réseau des avocates d'Osler. Par ailleurs, trois avocates se sont démarquées dans des catégories individuelles :

- **Monica Biringer** – Avocate de l'année en droit fiscal
- **Janice Buckingham** – Avocate de l'année en droit de l'énergie, des ressources naturelles et des mines
- **Wendy Gross** – Avocate de l'année en droit des technologies

Pour une troisième année d'affilée, **May Cheng** figure parmi les 250 meilleures avocates en droit de la propriété intellectuelle, selon le répertoire juridique IP STARS de 2019 de la revue *Managing Intellectual Property*. May a également été reconnue comme « Trade mark star – Canada » (« étoile des marques de commerce au Canada ») par IP STARS de 2019.

Jennifer Dolman, associée du groupe de litige d'Osler, a été reconnue à titre de leader éclairée par *Who's Who Legal's Thought Leaders: Global Elite 2020*, en droit du franchisage. Ce classement reconnaît les avocats qui se démarquent à l'échelle internationale pour leurs compétences en gestion d'un éventail d'opérations commerciales, et pour leurs conseils aux clients sur une gamme de problèmes auxquels font face les sociétés.

Andraya Frith, présidente du groupe de pratique nationale sur les franchises et la distribution d'Osler, a été reconnue à titre de leader éclairée par *Who's Who Legal's Thought Leaders: Global Elite 2020*, en droit du franchisage. Ce prix reconnaît la vaste expertise et l'expérience d'avocats, ainsi que leur faculté d'innover, d'inspirer, et le fait qu'ils se surpassent pour offrir le meilleur à leurs clients.

Maureen Killoran a été reconnue comme l'une des « 25 meilleures avocates en litige » pour une quatrième année consécutive par *Benchmark Canada*.

Pooja Mihailovich figure au palmarès 2019 des meilleurs avocats de moins de 40 ans de *Benchmark Litigation*, en litige et en règlement de différends au Canada. Pooja, associée au sein du groupe de droit fiscal d'Osler, est une instigatrice des activités fiscales organisées par la Fondation canadienne de fiscalité.

Mary Paterson, associée du groupe de litige d'Osler, figure au palmarès 2019 des meilleurs avocats de moins de 40 ans de *Benchmark Litigation*, en litige et en règlement de différends au Canada. Mary figure aussi parmi les étoiles montantes de moins de 40 ans, selon le palmarès « 2019 *Expert Rising Stars: Leading Lawyers Under 40* ».

Jennifer Thompson, chef de l'équipe Osler à l'œuvre – Règlement de différends, l'équipe à qui l'on doit l'outil révolutionnaire du cabinet, Undertakings Management Tool, s'est vu décerner l'un des prix Precedent Innovation Award. Ce prix récompense les avocats qui ont bouleversé le statu quo – dans le but de mieux servir les clients, d'améliorer le milieu de travail juridique ou de favoriser l'accès à la justice pour le public.

Joanne Vandale, associée du groupe de droit fiscal d'Osler, a été nommée parmi les étoiles montantes de moins de 40 ans, selon le palmarès « 2019 *Expert Rising Stars: Leading Lawyers Under 40* ».





Initiatives internes en matière de diversité

Nous nous employons à créer des politiques et des occasions novatrices qui favorisent la croissance continue de la diversité et de l'inclusion au sein du cabinet. Nos pratiques, procédures et programmes destinés aux employés visent à favoriser une culture de travail axée sur l'égalité et l'inclusion, qui font en sorte que toutes les personnes au service d'Osler sont traitées avec dignité et respect.

Politiques

Osler a mis en place les politiques suivantes afin de favoriser un milieu de travail inclusif, notamment la politique fondamentale sur la diversité et l'inclusion, qui est en vigueur depuis 2014 :

- Politique relative à la diversité et à l'inclusion
- Politique sur le respect au travail
- Normes d'accessibilité pour le service à la clientèle et politique sur l'accessibilité intégrée
- Politique relative à l'identité de genre et à l'orientation

Respect au travail

Au début de 2019, nous avons lancé un programme qui réitère l'une des valeurs fondamentales d'Osler : offrir un environnement professionnel où règnent le respect, l'esprit d'équipe et la confiance.

Ce programme comportait :

- Une version révisée de la Politique sur le respect au travail, qui reflète les pratiques exemplaires actuelles. Nous l'avons rédigé dans un langage simple pour le rendre plus accessible et plus facile à réaliser. La nouvelle Politique sur le respect au travail comprend des procédures détaillées afin que toute plainte soit traitée et suivie adéquatement, rapidement et en toute confidentialité.
- Une série d'ateliers à l'intention de tous les membres du cabinet, dirigés par un expert du comportement en milieu de travail.
- De la formation destinée expressément à nos gestionnaires d'équipe, afin de les aider à repérer et à régler les comportements déplacés ainsi qu'à comprendre les attentes et les processus du cabinet.
- Une nouvelle politique sur les relations personnelles et familiales, afin de guider les membres du cabinet.

Ces initiatives visaient à renforcer et à diffuser la culture et les politiques du cabinet à ce chapitre.

Avantages sociaux et programmes destinés aux employés

Les avantages sociaux et les programmes destinés aux employés d'Osler sont conçus pour appuyer un effectif inclusif, et pour favoriser l'équilibre entre les exigences de la carrière et de la famille. Ces programmes comprennent :

- **Le programme de collègue accompagnateur lors d'un congé de maternité ou d'un congé parental, à l'intention des sociétaires :** ce programme offre un encadrement et du soutien aux femmes et aux hommes, avant, pendant et après le congé de maternité ou de paternité, pour les aider à rester au courant des activités d'Osler et à effectuer leur retour à la pratique à temps plein.
- **Le programme de congé parental à l'intention des sociétaires :** dans le cas des mères biologiques comptant plus d'une année de service qui prennent un congé parental immédiatement à la suite de leur congé de maternité, le cabinet complétera les prestations de l'avocate à hauteur de 100 % de son salaire de base avant son congé, pendant une période pouvant atteindre quatre semaines au cours de ce congé parental. Dans le cas de nouveaux parents non biologiques ou de parents d'enfants adoptés comptant plus d'une année de service qui prennent un congé parental ou d'adoption, le cabinet leur verse l'équivalent du salaire de l'avocat pendant une période pouvant atteindre quatre semaines.
- **La Politique sur le cheminement de carrière parallèle :** le cheminement de carrière des non-associés d'Osler offre de la souplesse et un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle aux avocats qui ont une famille ou d'autres engagements extraprofessionnels.

« L'un des programmes dont je suis le plus fier est le programme de collègue accompagnateur destiné aux avocats en congé de maternité ou en congé parental. Lorsque j'ai commencé à pratiquer le droit, on sentait une certaine réticence à communiquer avec les avocats en congé après une naissance ou l'adoption d'un enfant, car on croyait qu'ils seraient occupés et épuisés et qu'ils n'accueilleraient pas favorablement des messages du cabinet. Mais la réintégration au cabinet après le congé était ardue dans bien des cas, car l'avocat ou l'avocate devait s'évertuer à rétablir ses contacts professionnels et reprendre en charge des dossiers. Et, bien sûr, cette difficulté survenait plus souvent chez les avocates, ce qui faisait obstacle à leur avancement. Notre programme de collègue accompagnateur permet à une avocate ou à un avocat qui prend un congé de maternité ou un congé parental de demander l'établissement d'un contact avec une personne-ressource du cabinet (nous avons aussi bien des femmes que des hommes qui offrent leurs services de collègue accompagnateur à l'interne) qui tiendra l'avocat ou l'avocate en congé au courant des faits nouveaux, l'invitera à des réunions de groupes de pratique et, vers la fin du congé, collaborera avec son service pour s'assurer que des dossiers seront prêts à être pris en charge, à son retour au travail. Si l'on y ajoute l'encadrement ainsi que les vérifications avant et après le congé de notre dévoué responsable du développement de carrière, nous pouvons assurer une transition vers le retour au travail beaucoup plus en douceur. »



Douglas Rienzo

Président retraité du Comité de la diversité d'Osler (2019)
Associé, Droit des régimes de retraite et des avantages sociaux

- **Le programme de congé de maternité à l'intention des membres du personnel et des parajuristes** : dans le cas des mères biologiques comptant plus d'une année de service, le cabinet complètera les prestations du membre du personnel à hauteur de 100 % de son salaire de base avant son congé, pendant une période pouvant atteindre six semaines.
- **Le programme de thérapie cognitive comportementale en ligne** : en 2019, le bureau de Toronto d'Osler a lancé un programme pilote d'un an, avec la participation d'un fournisseur de services de thérapie cognitive comportementale (TCC) en ligne. Cette thérapie numérique novatrice aide les gens qui éprouvent des symptômes de dépression ou d'anxiété, de faibles à modérés, ou d'autres problèmes connexes. Les personnes visées reçoivent les soins personnalisés d'un thérapeute attiré, entièrement sur plateforme numérique. Nous sommes ravis de pouvoir offrir ce soutien aux sociétaires, aux stagiaires, aux étudiants en droit en emploi d'été, aux parajuristes et au personnel d'Osler ainsi qu'aux membres de leur famille. Osler est le premier cabinet d'avocats au pays à offrir ce service de TCC en ligne à tous ses employés et aux membres de leur famille, sans frais.

Activités internes

Journée rose

Pour souligner la Journée rose internationale contre l'intimidation, la discrimination, l'homophobie, la transphobie et la transmisogynie, les avocats et les membres du personnel d'Osler ont porté du rose, que ce fût une chemise, une jupe, une cravate ou même un mouchoir de poche rose, afin de montrer notre engagement soutenu à l'égard d'un monde plus inclusif et diversifié.



Journée rose

Semaine de la santé mentale

Du 6 au 10 mai 2019, Osler a souligné, pour une deuxième année d'affilée, la Semaine de la santé mentale, qui coïncidait avec la campagne annuelle de sensibilisation organisée par l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM). Le cabinet a profité de cette occasion pour tenir différentes activités, notamment des séances de formation et de sensibilisation sur le thème de la santé mentale offertes par un service-conseil en soins de santé, dans le but d'aider le personnel et les avocats d'Osler à prendre soin de leur santé et de leur bien-être.

Dans le cadre de ces séances, plusieurs sujets liés à la santé mentale ont été abordés, comme la façon de faire face aux préjugés à l'égard des problèmes de santé mentale, la manière de reconnaître qu'un collègue a besoin d'aide et la façon d'appuyer les personnes en détresse.

De plus, pendant toute la semaine, les employés ont pu obtenir des conseils et des renseignements sur la santé mentale. Ils ont aussi participé à des ateliers, dont une séance de yoga pour prendre le temps de s'étirer, et des périodes de méditation de pleine conscience.

Journées jeans

Afin de recueillir des fonds pour des organismes sans but lucratif, les employés d'Osler ont porté des jeans et organisé des activités au bureau comme des repas de pizza, des ventes de pâtisseries et des tirages au sort. En 2019, nous avons appuyé de nombreuses organisations louables, axées sur le soutien et la création d'occasions : l'Association des étudiants noirs en droit du Canada, le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes, et plusieurs organisations axées sur les LGBTQ+ et les collectivités élargies, telles que le centre communautaire The 519 Community Centre (Toronto), le Ten Oaks Project (Ottawa), Interligne (Montréal) et Camp fYrefly (Calgary).



Journée jeans à Ottawa en soutien à la Fierté

Pleins feux sur notre personnel

Créer un milieu de travail où des gens talentueux présentant différents points de vue, caractéristiques et antécédents se rassemblent fait partie de ce que nous sommes, en tant que cabinet. Dans cette section, certains de nos nombreux collègues talentueux prennent la parole et expliquent pourquoi la culture de célébration de la diversité d'Osler est tellement importante pour eux.



Associé, Propriété intellectuelle

Barry Fong

Je me suis joint au Comité de la diversité d'Osler en 2015, en tant que sociétaire, à Ottawa. J'y ai vu une occasion de placer la diversité et l'inclusion au premier plan de la communauté juridique d'Ottawa. En tant que membre d'une minorité visible, j'avais à cœur que le cabinet pour lequel je travaillais s'implique relativement à cette importante question.

L'une des plus récentes initiatives du Comité de la diversité a été le lancement du programme de bourses pour la diversité d'Osler, en 2018. Parmi les premiers lauréats de cette bourse, on compte une étudiante en droit de l'Université d'Ottawa. C'est grâce à ce programme que j'ai eu le plaisir de la rencontrer et de la présenter à plusieurs membres de l'équipe d'Osler à Ottawa. Cette expérience a été particulièrement significative pour moi.

Ce qui me rend optimiste, face à l'avenir, c'est qu'il y a de plus en plus d'étudiants issus de divers horizons qui s'inscrivent à la faculté de droit, chaque année. Et cette tendance engendrera encore davantage de changements. Je suis très fier qu'Osler adopte ce changement et soit un chef de file dans ce domaine.

L'une de nos activités prestigieuses est le Capital Pride party, festivité annuelle à laquelle tout le personnel de notre bureau d'Ottawa prend part en se mettant sur son trente-six, pour dîner sur notre terrasse et célébrer cette occasion. Ce qui est le plus gratifiant, pour moi, ce sont les nombreuses personnes qui s'arrêtent dans mon bureau, me téléphonent ou m'envoient un courriel pour me décrire leur expérience positive.



Sociétaire, Droit des sociétés

Kojo Hayward

Pour moi, la diversité et l'inclusion comptent, notamment parce que nos clients profitent de façon tangible de services dans le cadre desquels divers points de vue sont donnés sur les enjeux auxquels ils font face. Je les ai entendus parler de l'importance de la pensée diversifiée; leurs attentes font également avancer les choses.

J'ai toujours eu une passion pour la diversité et j'ai adopté la mentalité de « donner au suivant », tout au long de mes études, puis dans ma vie professionnelle. Quand j'étais étudiant de premier cycle, j'aidais des élèves du secondaire; quand je suis entré à la faculté de droit, j'aidais des étudiants de premier cycle et du secondaire. Et maintenant que j'exerce ma profession, j'essaie de m'engager auprès des étudiants en droit. À mesure que nous progressons, nous avons la responsabilité de donner en retour à nos collectivités.

J'ai choisi Osler en partie parce qu'il compte un groupe Technologie qui m'intéressait, et en raison de la culture de ce cabinet. Puis, j'ai eu l'occasion de discuter avec deux personnes, un sociétaire avec lequel j'avais des affinités, et notre directrice du recrutement des étudiants, qui est une mère qui travaille. Ils ont tous deux répondu à mes questions avec franchise et m'ont convaincu qu'au point de vue de la culture et de la pratique, Osler était l'endroit tout indiqué pour moi.



Louis Tsilivis

Je m'implique dans le Réseau fierté d'Osler, l'un des groupes-ressources de professionnels du droit du cabinet. Mon intérêt pour ce groupe s'est manifesté quand j'étais stagiaire. J'avais participé à des activités antérieures, comme les conférences d'affaires et un salon de l'emploi pour les étudiants LGBTQ+, ainsi qu'à d'autres activités de réseautage, tant chez Osler qu'à l'extérieur. Lorsque l'occasion s'est présentée de prendre une part plus active au Réseau fierté, j'ai été ravi de la saisir.

J'ai une règle de vie que j'essaie de suivre : laisser les choses dans un meilleur état que celui dans lequel elles étaient lorsqu'on a commencé. Notre programmation, particulièrement lors de notre événement fierté Osler BMO annuel, constitue un moyen formidable de créer des liens avec les clients et de mettre en lumière le soutien que le cabinet apporte à la diversité.

L'une des initiatives que je suis fier d'avoir lancé est l'activité de sensibilisation et de réseautage avec des étudiants en droit, qui en est à sa deuxième année. Cette activité qui est axée sur les groupes de la communauté LGBTQ+ dans les facultés de droit, comporte une table ronde sur le processus de recrutement, sur nos initiatives en matière de diversité, et sur les accomplissements bénévoles du cabinet, suivie d'une période de réseautage social. C'est lors de ces conversations moins formelles qu'on peut vraiment apprécier le fait que le cabinet est un lieu où l'on peut être totalement soi-même au travail. Nous faisons partie d'un cabinet qui valorise la diversité; pas seulement en ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre, mais aussi à l'égard de la religion, la culture, le statut de migrant, sous toutes leurs formes. Nous avons reçu beaucoup de rétroaction positive de la part d'étudiants; je considère donc cela comme une activité que nous allons continuer d'offrir.



Sociétaire, Litige

Martha Martindale

Lorsque je songeais à me joindre au cabinet, les associés m'ont notamment décrit la culture d'Osler comme l'héritage d'avocates qui avaient occupé des postes à la haute direction, au fil des ans.

À l'époque, je ne croyais pas que cela avait beaucoup d'importance, mais à ma grande surprise, cela change bien des choses. Il semble plus facile de parvenir à des postes tels que celui de chef de groupe de pratique ou d'autres rôles de leadership au sein du cabinet lorsqu'il y a eu des précédents et que d'autres avocats du cabinet s'y sont habitués. Pour les femmes qui souhaiteraient assumer un rôle de leadership, le chemin est déjà tracé.

Je crois que l'événement annuel d'Osler à l'intention des femmes est très utile, car il s'agit essentiellement de permettre aux avocates de se rassembler en tant que communauté et de partager leurs expériences. Ce que j'apprécie le plus, c'est que cet événement constitue une véritable occasion de mentorat, pendant laquelle je peux discuter franchement avec nos sociétaires des défis auxquels elles peuvent avoir à faire face dans leur pratique, et les aider.



Associée, Services financiers

Groupes-ressources de professionnels du droit

Au cours des dernières années, les groupes-ressources de professionnels du droit (GRPD) d'Osler sont devenus la preuve tangible de l'engagement de notre cabinet à l'égard de la diversité et de l'inclusion. Créés en vertu de notre politique relative à la diversité et à l'inclusion, nos GRPD sont dirigés par des professionnels du droit qui mettent au profit de la communauté leur expérience et leurs antécédents. Ces groupes apportent leur soutien à nos collègues au moyen du perfectionnement professionnel, du développement des affaires et du réseautage social. À l'heure actuelle, Osler compte les GRPD suivants : Réseau d'avocates d'Osler (RAO), Réseau fiereté d'Osler (RFO) et Réseau d'affinité Asie-Pacifique (RAAP).

Réseau d'affinité Asie-Pacifique

Le Réseau d'affinité Asie-Pacifique a été formé par et pour les membres de la communauté d'Osler. Il soutient les employés qui ont des liens culturels, ethniques, professionnels et autres avec la région de l'Asie-Pacifique, particulièrement au moyen du perfectionnement professionnel et des occasions de réseautage.

Activité de mentorat de la FJAC

Le 28 janvier 2019, plus de 130 étudiants en droit, stagiaires et avocats ont affronté une tempête de neige pour participer à l'activité annuelle « Speed Mentor-A-Thon » organisée par la section de l'Ontario de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FJAC). Osler a été l'hôte de cette activité pour une cinquième année de suite, et le nombre de participants de l'année dernière a été parmi les plus élevés.

Les étudiants et stagiaires en droit ont participé à six « séances de mentorat express » de 12 minutes, qui comprenaient une rencontre de réseautage individuelle avec des avocats issus de divers horizons et domaines de pratique. Cette activité fournit aux étudiants l'occasion d'étendre leur réseau professionnel et d'établir de précieux liens avec des membres influents de la profession juridique. Au fil des ans, l'activité « Speed Mentor-A-Thon » est devenue un moyen d'accroître la participation aux initiatives de la FJAC, comme la promotion de la diversité dans le domaine du droit, l'activisme de justice sociale et le développement des occasions de carrière.



Activité annuelle « Speed Mentor-A-Thon » de la FJAC d'Osler

Mention de source : Maneesha Gupta

Chefs des sociétés



Eric Choi



Jasmy Lee



Richard Wong

Associé de soutien



Réseau
d'affinité
Asie-Pacifique
d'Osler



Réseau des avocates d'Osler

Le Réseau des avocates d'Osler (RAO) a été mis sur pied par et pour les membres de la collectivité Osler afin de favoriser et de soutenir l'avancement des femmes, au moyen d'événements sociaux et de réseautage, de mentorat informel, de projets bénévoles et d'occasions de développement des affaires. L'année 2019 a été fort occupée pour le RAO :

- En effet, le RAO a facilité le mentorat et les occasions de réseautage interservices des femmes sociétaires, au moyen de son programme de mentorat entre sociétaires. Ces occasions de réseautage permettent d'offrir aux femmes sociétaires une plateforme leur offrant du soutien et les ressources nécessaires pour bâtir leur carrière.
- En septembre 2019, le RAO a tenu un petit déjeuner à Toronto visant à favoriser le réseautage interservices, les occasions de mentorat à l'interne et le partage des expériences. Se bâtir des réseaux constitue une partie importante de notre vaste écosystème favorisant l'avancement professionnel des avocates.
- Le RAO a appuyé nos retrouvailles annuelles à l'intention des femmes à l'échelle du cabinet en octobre 2019. À cette occasion, plus de 300 de nos professionnelles du droit se sont jointes aux anciennes et aux clientes des quatre coins du pays au cours d'une soirée d'échanges inspirants. L'allocution principale a été assurée par la très honorable Beverley McLachlin, ex-juge en chef de la Cour suprême du Canada. Nous avons également assisté au retour du Marché d'Osler, qui mettait en vedette six entrepreneures qui ont réussi et dont les produits étaient exposés et mis en vente.



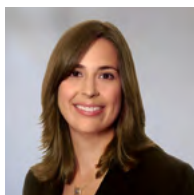
La très honorable Beverley McLachlin, lors d'une activité du RAO.

Mention de source : Photagonist.ca

Chefs des sociétaires



Christine Jackson



Karin Sachar



May Cheng

Associée de soutien



Réseau
des avocates
d'Osler

Réseau fierté d'Osler

Osler est fier d'être un ardent défenseur de la communauté LGBTQ+. Le Réseau fierté d'Osler (RFO) a été créé par et pour les professionnels du droit d'Osler qui s'identifient en tant que lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres ou queers, et leurs alliés, afin de soutenir le perfectionnement professionnel et d'offrir des occasions de réseautage. En 2019, le RFO a appuyé diverses initiatives au sein du cabinet, auprès d'étudiants en droit et de nos clients.

Réseautage et sensibilisation des étudiants en droit par le Réseau fierté d'Osler

Nous reconnaissons que le fait de privilégier un milieu de travail diversifié et inclusif nous rend plus solides, en tant que cabinet, et que cela commence par la sensibilisation des étudiants. Le RFO a soutenu un certain nombre d'initiatives destinées aux étudiants, y compris en organisant sa première activité de rencontre et de réseautage des étudiants en droit, le 23 juillet 2019. Le RFO, de concert avec des avocats du comité des étudiants et des alliés, a accueilli des étudiants en droit de partout au pays lors d'une soirée de réseautage comportant une présentation sur les initiatives du cabinet relatives à la diversité et à la communauté LGBTQ+, le processus de recrutement des étudiants et l'engagement bénévole.

Le RFO a réitéré son soutien à Start Proud, une organisation étudiante qui facilite le perfectionnement professionnel des étudiants et des étudiantes homosexuels, bisexuels, transgenres, queers et alliés, en voie de passer des études au marché du travail. Osler a commandité la New Precedent Conference 2019 de Start Proud, qui s'est tenue à Toronto, en mai dernier. Le chef des sociétaires Louis Tsilivis, du RFO, et la sociétaire Kaleigh Hawkins-Schulz ont représenté Osler au salon de l'emploi.



Événement fierté 2019





Osler et BMO célèbrent l'événement Fierté 2019

Afin de célébrer la Fierté de Toronto 2019 et le Mois de la Fierté, nous avons tenu en partenariat avec BMO notre cocktail annuel de la Fierté, le 20 juin 2019, pour une cinquième année d'affilée, à l'intention de tous nos clients et des professionnels du droit. Le conférencier invité était Michael Battista, associé chez Battista Smith Migration Law Group et président du conseil de Rainbow Railroad, organisation qui aide les membres de la communauté LGBTQI aux quatre coins du monde à échapper aux actes de violence appuyés par l'État et à recommencer une nouvelle vie, en toute sécurité, loin de la persécution. Michael exerce le droit de l'immigration et le droit des réfugiés depuis 1992 et se concentre notamment sur les demandes fondées sur l'orientation ou l'identité sexuelle. Il a aussi été président du conseil d'administration du AIDS Committee of Toronto.

« Notre partenariat de plus de cinq ans avec Osler pour célébrer la communauté LGBTQ2+ ne se résume pas à des réceptions saisonnières. Au moyen de notre engagement collectif envers la communauté LGBTQ2+ et de l'évolution significative de la diversité et de l'inclusion, BMO et Osler réunissent régulièrement des membres de la communauté et nos alliés afin qu'ils puissent écouter et apprendre de l'expérience de divers représentants de la communauté LGBTQ2+, et agir quotidiennement afin de rendre nos milieux de travail véritablement plus inclusifs pour tous. »

Paul Noble

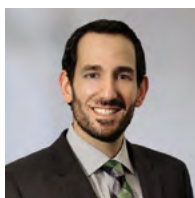
Premier vice-président et chef des affaires juridiques et de la conformité, BMO Marchés des capitaux

Chef des sociétaires



Louis Tsilivis

Associé de soutien



Elliot Smith





Engagement envers la collectivité

Mandats bénévoles

L'engagement d'Osler de donner en retour fait partie de notre identité. Nos associés, sociétaires et membres du personnel participent aux efforts, bien au-delà des rôles de conseil et de sensibilisation. Ils siègent également à des conseils d'administration, font activement la promotion de causes, contribuent aux activités de collecte de fonds et beaucoup plus encore. Les contributions bénévoles d'Osler rayonnent dans tout le pays et au-delà de nos frontières. En soutien à Pro Bono Ontario (PBO), qui offre des services juridiques essentiels à des Ontariens à faibles revenus dont les besoins ne sont pas comblés par les programmes gouvernementaux, Osler s'est engagé à fournir un apport de 125 000 \$ sur une période de cinq ans, à sa campagne #InvestinJustice. Nous sommes fiers d'être associés à de nombreuses entreprises, tant des secteurs public que privé, qui mènent à bien d'importants travaux sur le terrain, au jour le jour.

Les membres de l'équipe d'Osler comprenant Colin Feasby, associé directeur de notre bureau de Calgary, Sean Sutherland, sociétaire en litige, et Brynne Harding, ex-sociétaire en droit fiscal, ont agi à titre d'avocats-conseils en litige auprès de The Canadian Expat, la plus grande organisation canadienne qui se consacre aux Canadiens vivant à l'étranger, dans l'affaire *Frank c. Canada (Procureur général)*. Dans cet arrêt, la constitutionnalité des lois électorales du Canada était contestée puisque celles-ci privent du droit de voter à une élection fédérale les citoyens canadiens résidant à l'étranger depuis au moins cinq années consécutives. Représentée par Osler, The Canadian Expat est intervenue dans le dossier pour soutenir que la législation s'avérait une restriction inconstitutionnelle au droit de vote, en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En janvier 2019, la Cour suprême du Canada a conclu à l'inconstitutionnalité de la loi électorale. Ainsi, la plus haute instance du pays statue que chaque citoyen compte dans la démocratie canadienne.

Programme de mentorat TRIEC Mentoring Partnership

Le Grand Toronto bénéficie du talent, de l'innovation et de l'expertise internationale des nouveaux arrivants au Canada, mais ceux-ci ont besoin d'être renseignés et intégrés à des réseaux pour réussir. Osler participe au programme TRIEC (Toronto Region Immigrant Employment Council) Mentoring Partnership, qui jumelle des immigrants nouvellement arrivés au pays à des mentors exerçant dans leur champ d'expertise professionnelle. À titre de mentors bénévoles, le personnel et les professionnels du droit d'Osler s'engagent dans les collectivités, transmettent leurs connaissances et leurs conseils sur le marché de l'emploi au Canada et aident des gens à réussir. Nous sommes ravis d'avoir pu réunir près de 50 mentors et mentorés jusqu'à maintenant.



Harshal Dalal
Directeur principal,
Opérations clients et
marketing

« Je suis arrivé au Canada il y a près de 10 ans, en tant que nouvel immigrant, accompagné de ma femme et de nos deux jeunes enfants; je n'avais ni emploi, ni réseau. Dans ma recherche de travail, j'ai fait les habituelles demandes d'emploi sur des sites Web d'entreprises, ce qui n'a donné aucun résultat. J'ai eu la chance de tomber sur une brochure d'Access, service parrainé par le gouvernement qui aide les nouveaux immigrants. On y parlait d'un programme de mentorat offert par TRIEC, dans le cadre duquel j'ai été jumelé à un mentor très serviable, et j'ai pu rapidement me trouver un emploi.

Il se trouve que l'entreprise qui m'a embauché, CGI, était également impliquée dans TRIEC. Je trouvais que j'avais bénéficié grandement de cette occasion de mentorat, et je voulais donner en retour à d'autres personnes qui vivaient une situation semblable. Je me suis donc inscrit comme mentor. Puis, je suis passé chez Deloitte (également membre de TRIEC) et, depuis, je mentore de nouveaux immigrants. Lorsque je me suis joint à Osler, le cabinet n'était pas encore membre de TRIEC; j'ai alors communiqué avec l'une des dirigeantes des RH et je l'ai convaincue de l'excellence de ce programme. Elle a ensuite obtenu l'approbation du cabinet pour que nous y adhérions.

Rapidement, le cabinet a aidé collectivement au jumelage de près de 50 personnes, et j'ai eu l'occasion de mentorer 10 personnes. Toutes les expériences ont été fructueuses, mais elles ont aussi été intenses et ont nécessité beaucoup d'énergie. Cela dit, les résultats sont extrêmement gratifiants. Cela nous rend aussi très humbles de pouvoir partager l'histoire d'une personne et d'essayer de changer quelque peu les choses. Il s'agit d'histoires concrètes; on ne se contente pas de faire un don anonyme. Le travail que nous avons réalisé chez Osler dans ce domaine a apporté des changements tangibles dans la vie des gens et, d'une certaine façon, cela a contribué à leur réussite. »

Programme d'emploi d'été d'étudiants autochtones en droit

Ce programme a pour but de permettre aux cabinets d'avocats et à la profession juridique de mieux connaître la culture et les enjeux autochtones. Il offre également aux étudiants en droit autochtones l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle en milieu juridique et de favoriser le maintien de relations entre les étudiants autochtones et les avocats en exercice. Reconnaisant que les solutions provenant de diverses équipes et perspectives se sont avérées les plus créatives et novatrices, le bureau de Calgary d'Osler participe à ce programme depuis plusieurs années. Ce programme bénéficie de la participation de la Law Society of Alberta.

Clinique juridique coréenne

Osler a été ravi de commanditer une clinique juridique coréenne, projet pilote de six mois visant à offrir des conseils juridiques pro bono à des familles canado-coréennes à revenu relativement faible, qui pourraient être découragées de chercher de l'aide, en raison des barrières linguistiques. En plus du fait qu'Osler commandite le projet, le sociétaire James Chang a siégé à son conseil d'administration. Le 18 octobre 2019, Osler a tenu une séance de formation à l'intention des bénévoles de la clinique, qui portait sur la confidentialité des clients, le privilège, les compétences en service à la clientèle, et plus encore.

Beyond the A

En novembre 2019, Richard Wong, associé qui soutient notre groupe RAAP, a pris part à un panel juridique à la faculté de droit de l'Université de Toronto, son alma mater. Cette activité était organisée par l'Asia Law Society, en partenariat avec Beyond the A, organisation qui se consacre à la déstigmatisation de l'anxiété et d'autres troubles mentaux dans la profession juridique. Les discussions portaient sur le fait de relever les défis, de partager des expériences personnelles et de développer des mécanismes d'adaptation liés à l'anxiété dans la profession juridique.

Journée du mentorat de Dolphin Disabilities

L'équipe des Ressources humaines de Toronto a participé à la Journée de mentorat de Dolphin Disabilities, le 30 octobre 2019. Cette initiative aide au jumelage de personnes handicapées prêtes à travailler, et d'entreprises comme Osler, afin que les mentorés puissent acquérir des connaissances auprès de professionnels en exercice. Cela a été l'occasion pour Osler de faire équipe avec une autre organisation qui offre du mentorat et d'augmenter ainsi l'accès à l'emploi des personnes handicapées au Canada.

Toronto Reel Asian International Film Festival

Osler commandite le Toronto Reel Asian International Film Festival, qui célèbre et reconnaît le cinéma et les œuvres asiatiques contemporains de la diaspora asiatique. En 2019, Osler a rehaussé sa participation en commanditant le Osler Best First Feature Award, prix décerné par un jury qui sélectionne le meilleur long métrage projeté dans le cadre du Festival. Le lauréat de 2019 est le film du réalisateur Makoto Nagahisa, intitulé « We Are Little Zombies », qui a également remporté un prix au Sundance Film Festival, en 2019. May Cheng, associée chez Osler et membre de longue date de Reel Asian, a décerné le prix au nom d'Osler au gala Reel Asian Awards, qui s'est tenu le 10 novembre 2019.



Photo du Toronto Reel Asian Film Festival :
Gloria Liang

Premiers lauréats de la bourse pour la diversité d'Osler

En 2018, dans le cadre de l'engagement continu d'Osler à l'égard de la diversité et de l'inclusion, le cabinet a créé le programme de bourses pour la diversité à l'intention des étudiants en droit de deuxième année. Chapeauté par le Comité de la diversité d'Osler, ce programme a été conçu dans le but de souligner et de récompenser les efforts des étudiants en droit en matière de diversité et d'inclusion. Les candidats doivent démontrer qu'ils se consacrent à promouvoir la diversité au sein de leur faculté de droit, de la profession juridique ou de la collectivité.

Au début de 2019, nous avons eu le plaisir d'annoncer les noms des premiers lauréats du programme de bourses pour la diversité d'Osler. Ce sont : Mandavni Dharmi, étudiante en droit à l'Université de Toronto, et Reakash Walters, étudiante en droit à l'Université d'Ottawa.

« Félicitations à Reakash et à Mandavni, qui changeront réellement les choses grâce à leur leadership et aux efforts qu'elles déploient pour promouvoir la diversité et l'inclusion, a déclaré Douglas Rienzo. Nous avons été profondément inspirés par tous les étudiants qui ont posé leur candidature et qui s'efforcent de créer un monde plus inclusif et nous tenons à remercier chacun d'entre eux. »

Notre Comité de sélection était composé de membres de notre Comité de la diversité et d'un représentant de l'un de nos clients de longue date, la Banque de Montréal. Nous profitons de l'occasion pour remercier très chaleureusement Monsieur Paul Noble, Premier vice-président et chef des affaires juridiques et de la conformité de BMO Marchés des capitaux, de son aide pour la sélection de nos premiers lauréats.

À la fin de 2019, nous avons commencé à accepter les candidatures pour les bourses de 2020, et nous nous réjouissons à l'avance d'annoncer les noms des lauréats au début de 2020.



Lauréats de 2018 de la bourse pour la diversité





Salon de l'emploi de l'AEND Canada

Mention de source : Dream n Idea Productions/
Frankie Geddes

Soutien aux organismes dans leurs initiatives visant la diversité et l'inclusion

Les membres de l'équipe d'Osler s'engagent régulièrement auprès d'organismes qui font avancer la cause de la diversité et de l'inclusion. Voici quelques exemples de notre soutien :

- Osler a été commanditaire du congrès annuel de l'Association des étudiants noirs en droit du Canada (AENDC), qui a eu lieu à Ottawa, en février 2019. Les sociétaires Kojo Hayward et Barry Fong y ont pris part et ont parlé aux étudiants en droit de la façon de faire son chemin à la faculté de droit, de réseauter, de se présenter aux entrevues, et de l'importance de la diversité chez Osler.
- En mars 2019, Andrew Wong, associé chez Osler, a participé à une table ronde, dans le cadre des activités de la Semaine de la diversité Osgoode. Le panel a abordé « le droit sur Bay Street et la diversité ». Il y a eu une vaste discussion à propos des expériences de vie des panélistes et de l'incidence de ces expériences sur leur carrière. Il y a également eu une séance de questions et réponses avec des membres de l'auditoire et des étudiants de la faculté.
- En mars 2019, des professionnels du droit d'Osler ont pris part à la Nuit de la diversité de l'Université d'Ottawa, organisée par son groupe de femmes et le réseau de la première génération. Cette activité comportait une conversation informelle avec Madame la juge Andromache Karakatsanis.
- En novembre 2019, notre bureau de Calgary a commandité le Youth Leaders in Law Conference (YLLC). Cette activité réunissait des participants d'écoles secondaires de la ville, des avocats conférenciers et des bénévoles de la faculté de droit. Le YLLC concrétise l'engagement d'Osler à appuyer les organismes qui offrent des chances égales dans les collectivités où nous vivons et travaillons. Ce sont le comité de la diversité de l'Association du Barreau canadien et le comité des admissions de l'Université de Calgary qui ont organisé cette activité, destinée à permettre à des étudiants de milieux diversifiés et socioéconomiques plus faibles d'avoir des contacts avec la profession juridique. Cette activité vise à informer, sensibiliser et attirer les étudiants dès leur jeune âge, relativement à la profession juridique, et à leur faire part de ce que cela comporte. Par ailleurs, cette activité s'inscrit dans de plus vastes initiatives destinées à combler le manque de diversité dans les facultés de droit et dans la profession juridique.
- En mars 2019, Osler a commandité le dîner annuel des femmes de l'Association du programme de doctorat en jurisprudence/MBA de l'Université de Toronto. Tenue à la Rotman School of Management, cette activité réunit d'anciennes étudiantes ainsi que des étudiantes suivant actuellement ce programme afin de favoriser le réseautage et de célébrer le mentorat féminin.

Liste des destinataires des dons et des participations

#movethedial

Association des étudiants noirs en droit du Canada

Canadian Abilities Foundation

Congrès de l'Association des avocats noirs du Canada

Gala de Catalyst Awards

Congrès annuel de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens

Osgoode Black Law Students' Association

Osgoode Indigenous Students' Association

Osgoode OUTLaws

Événement « OWN Your Career » de l'Osgoode Women's Network

Gala de la South Asian Bar Association à Toronto

New Precedent Conference de Start Proud

The 51 Women in Infrastructure

Gala de Young Women in Law

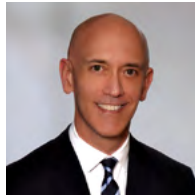


Membres du Comité

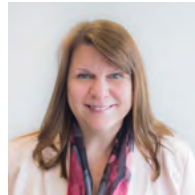
Toronto



Douglas Rienzo
Président (2019),
Comité de la diversité
d'Osler



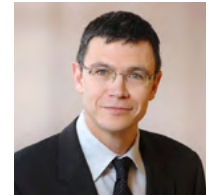
Steven Cline



Lori Gosling



Jennifer Jodha



Matias Milet

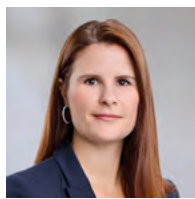
Montréal



Catherine Lambert



Julien Ranger



Joanne Vandale



Kaitlin Gray



**Parm
Ahuja-Robertson**



Rei Jiloca

Calgary

Vancouver

Ottawa



Barry Fong



Clark Holden



Miju Damodar



Jennifer Lee



Paul Seraganian

New York

Pour plus de renseignements sur la diversité chez Osler

Visitez osler.com/diversité ou communiquez avec Doug Bryce, à dbryce@osler.com.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur nos initiatives. Nous attendons de vos nouvelles avec impatience.

À propos d'Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.

Osler est un cabinet d'avocats de premier plan ayant une seule priorité – vos affaires. Que ce soit de Toronto, Montréal, Calgary, Ottawa, Vancouver ou New York, notre équipe fournit des conseils à ses clients canadiens, américains et internationaux relativement à un large éventail de questions juridiques nationales et transfrontalières. Notre approche intégrée nous permet d'offrir un accès direct à l'un de nos 400 avocats afin de fournir des solutions juridiques efficaces, proactives et pratiques dictées par vos besoins. Depuis plus de 150 ans, nous avons bâti notre réputation à fournir les réponses dont vous avez besoin, quand vous en avez besoin.

Le droit à l'œuvre.

Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.

Montréal Toronto Calgary Ottawa Vancouver New York | osler.com