



# La diversité chez Osler

Rétrospective de l'année 2021

Créer un lieu de travail et une communauté  
dynamiques à partir de notre diversité

OSLER

# Table des matières

Message de la présidente du Comité de la diversité d'Osler	4
Message de l'associé directeur national d'Osler	5
Notre mandat relatif à la diversité	6
En appui à nos clients	7
Engagement à l'égard de la diversité des genres	9
Représentation des femmes chez Osler	12
Initiatives internes en matière de diversité	13
Pleins feux	16
Soutenir nos futurs avocats	21
Groupes-ressources de professionnels du droit	24
Reconnaissance dans l'industrie : prix dignes de mention	32
Notre engagement envers les collectivités	34
Le Comité de la diversité	39



*L'année écoulée nous a offert une occasion précieuse de faire le point sur les domaines dans lesquels nous pouvons contribuer davantage à la promotion de la diversité et de l'inclusion dans la profession juridique. En 2021, nous avons notamment pris des mesures supplémentaires pour nous assurer de pouvoir tirer profit, aujourd'hui et à l'avenir, de tout l'éventail des talents présents dans nos collectivités partout au Canada.*

---

**Shuli Rodal**

Présidente du Comité de la diversité d'Osler (2021)

**Shuli Rodal**Présidente du Comité de la diversité d'Osler (2021)  
Chef, Droit de la concurrence

# Message de la présidente du Comité de la diversité d'Osler

Tout au long de l'année 2021, nous avons continué à gérer collectivement la pandémie mondiale, ainsi que les défis et occasions économiques, sociaux et culturels qui se présentent à nous en tant que société. Alors que nous arrivons au terme d'une deuxième année de travail en commun – bien que toujours à distance – il n'a jamais été aussi important d'établir et de cultiver ce qui permet à un environnement de travail de susciter un sentiment d'appartenance et d'épanouissement.

Veiller à ce que chaque membre du cabinet se sente respecté et valorisé demeure un objectif fondamental. Cela fait partie de notre identité. Au cours de l'année écoulée, nous avons poursuivi nos efforts pour déceler les obstacles à l'inclusion et prendre des mesures pour faire tomber les barrières. Entre autres initiatives, nous avons achevé le projet pilote Avancement des avocates, qui en est maintenant à sa deuxième année.

Bien que la pandémie nous ait séparés pendant une grande partie de l'année, nous avons trouvé de nouveaux moyens de maintenir les liens et de nous soutenir mutuellement. Le cabinet, notamment grâce aux précieux efforts de nos groupes-ressources de professionnels du droit (GRPD), a organisé de nombreux événements captivants et incitant à la réflexion, qui ont fait avancer le dialogue que nous entretenons sur la diversité, l'équité et l'inclusion, que ce soit au sein de nos bureaux, dans notre secteur et nos collectivités au sens large. Comme tous les Canadiens, nous nous sommes joints à la volonté renouvelée de réconciliation avec les peuples autochtones à la suite de la découverte de tombes non marquées dans d'anciens pensionnats.

Nos efforts en matière de diversité et d'inclusion se sont également étendus à l'échelle régionale, enrichissant le dialogue et les liens dans l'ensemble du cabinet. En 2021, nous avons officialisé le Comité de la diversité d'Osler Calgary, qui a participé à d'importantes initiatives, notamment par son association avec nos GRPD et des groupes autochtones et LGBTQ2S externes issus de la collectivité locale. Dans les

pages qui suivent, nous vous invitons à prendre connaissance du travail important réalisé par nos collaborateurs au sein du cabinet, avec des clients et dans les lieux où nous vivons et travaillons.

L'année écoulée nous a également offert une occasion précieuse de faire le point sur les domaines dans lesquels nous pouvons contribuer davantage à la promotion de la diversité et de l'inclusion dans la profession juridique. En 2021, nous avons notamment pris des mesures supplémentaires pour nous assurer de pouvoir tirer profit, aujourd'hui et à l'avenir, de tout l'éventail des talents présents dans nos collectivités partout au Canada. En plus d'évaluer scrupuleusement nos propres pratiques de recrutement, nous avons investi dans des bourses d'études et des parrainages pour la diversité auprès de plusieurs institutions canadiennes. Nous sommes fiers de nous être associés à d'autres cabinets et entreprises canadiennes pour mettre sur pieds de nouvelles initiatives, telles qu'Avenue et Black Future Lawyers.

Forts d'un esprit d'engagement et d'une réelle volonté d'écouter, d'apprendre et de contribuer, je suis convaincue que nous continuerons à progresser dans la construction d'un cabinet véritablement diversifié et inclusif, au bénéfice de nos membres actuels et de ceux qui se joindront à nous dans les années à venir. Nous avons tous intérêt à ce que les membres du cabinet aient la possibilité de s'épanouir, de se développer et de trouver leur propre identité au sein de notre organisation croissante.



**Doug Bryce**  
Associé directeur national

# Message de l'associé directeur national d'Osler

Notre dévouement envers nos clients, notre esprit d'équipe et l'entraide définissent la culture de notre cabinet. Compte tenu des milliers de kilomètres qui séparent nos bureaux, tous situés au sein de collectivités diversifiées, chacune ayant une culture et une histoire qui lui sont propres, notre succès est en grande partie attribuable à notre approche intégrée axée sur la collaboration. Nous sommes conscients que la culture de notre milieu de travail doit être le reflet de la société dans son ensemble afin de servir au mieux nos clients, nos gens et nos collectivités. Il importe de faire de la diversité la pierre angulaire de nos valeurs pour faire entendre différents points de vue et favoriser l'innovation face à des enjeux épineux et complexes.

Au-delà des efforts déployés à l'interne pour faire d'Osler un endroit plus inclusif où tout le monde peut croître et s'épanouir, nous avons élargi notre perspective en mettant l'accent sur l'avenir du cabinet. De concert avec le secteur, les organismes communautaires, les universités, les facultés de droit et d'autres parties prenantes, nous contribuons à retirer en amont les obstacles qui entravent l'accession à la profession juridique d'étudiants de talent, bien avant leur arrivée chez Osler. Les programmes, les bourses et les autres initiatives auront de multiples retombées à long terme que nous commençons à peine à entrevoir.

Je suis immensément fier du travail accompli par les membres de notre Comité de la diversité au cours de la dernière année. Alors que nous demeurions tous confrontés aux défis posés par la pandémie, ils ont su trouver de nouvelles manières de faire en sorte que nous maintenions les liens et de nous

soutenir au moyen d'événements sociaux et d'occasions de mentorat, entre autres activités essentielles. Ils nous ont également fourni différents forums où nous pouvions écouter, discuter et en apprendre davantage afin de devenir de meilleurs alliés les uns pour les autres et face aux défis qui nous attendent encore.

Bien que ce rapport annuel soit l'occasion de célébrer nos réalisations, il constitue également un rappel du chemin qu'il nous reste à parcourir. Il est possible que nos objectifs visant à augmenter la diversité, à favoriser un environnement inclusif pour tous et à progresser vers une réelle égalité des chances, tant au sein du cabinet que dans les collectivités où nous vivons et travaillons, soient destinés à rester en permanence à l'état de chantier, mais les membres de notre cabinet sont profondément résolus à faire progresser ce chantier.

# Notre mandat relatif à la diversité

Notre cabinet attache une importance primordiale au soutien à la diversité et à l'inclusion, comme en témoigne notre façon de soutenir notre clientèle et les collectivités dans lesquelles nous travaillons, vivons et recrutons nos talents, et surtout notre engagement de longue date à bâtir un milieu de travail où des personnes talentueuses aux perspectives, caractéristiques et origines diversifiées peuvent se retrouver pour offrir des services juridiques de la plus grande qualité.

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 qui consiste à promouvoir la diversité au sein de notre cabinet dans le contexte de notre culture d'excellence et de mérite. Outre ce mandat principal, nous visons également à promouvoir la diversité dans nos relations avec nos clients ainsi qu'avec les institutions et les collectivités auprès desquelles nous recrutons nos talents.

Notre culture est axée sur le respect mutuel et la collaboration et elle valorise la diversité des points de vue et des antécédents. Nous sommes d'avis que la pluralité des points de vue, des idées et des perspectives éclaire de manière avantageuse les services que nous offrons aux clients et renforce notre engagement les uns envers les autres, alors que nous nous efforçons de concevoir des programmes et des politiques internes qui favorisent un milieu inclusif. 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 qui caractérise nos collectivités.

Notre engagement à l'égard de la diversité s'étend bien au-delà des murs de notre cabinet. Nous participons à un large éventail d'initiatives externes visant à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein des collectivités que nous servons, souvent en collaboration avec nos clients et d'une manière qui vient appuyer leurs objectifs.



# En appui à nos clients

Nous savons à quel point la diversité est importante pour nos clients et nous pensons que nous partageons une mission commune, celle de constituer une main-d'œuvre diversifiée et talentueuse, soutenue par un environnement inclusif et accueillant. Nous considérons nos objectifs de diversité comme un reflet de ceux de notre clientèle, et les réalisons par nos mesures d'appui externes et nos actions internes.

En faisant place à la diversité, nous offrons un environnement de travail plus sain et de meilleurs services à nos clients. Nous croyons que la diversité engendre l'innovation, ce qui nous permet de trouver de nouvelles solutions à des problèmes complexes et d'offrir des services juridiques de la plus haute qualité, grâce à un large éventail de perspectives.

Notre travail en matière de diversité consiste en un effort continu et collectif, et nous nous employons à tenir notre clientèle au courant de nos progrès. On retrouve ci-dessous quelques-uns des moyens auxquels nous avons recours pour communiquer à nos clients nos efforts sur le plan de la diversité ainsi que des exemples d'initiatives que nous avons développées pour soutenir leurs objectifs.

## Tableau de bord de la direction

Dans le cadre de notre service à la clientèle, nous offrons le Tableau de bord de la direction d'Osler, un outil de création de rapports unique en son genre qui nous permet de produire des rapports sur la diversité des genres chez Osler, par dossier, et de soutenir les objectifs en matière de diversité de notre clientèle de manière stratégique et mesurable.

## Rapport Pratiques de divulgation en matière de diversité 2021

En 2021, Osler a publié son septième rapport annuel intitulé *Pratiques de divulgation en matière de diversité* afin de donner un aperçu actualisé de la représentation des femmes occupant des postes de direction dans les entreprises canadiennes. De nouvelles exigences de divulgation introduites en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la LCSA) en 2020 ont élargi le champ des sociétés devant divulguer le nombre de femmes au sein de leur direction, en plus d'ajouter des informations à présenter au sujet des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées. Celles-ci sont reflétées dans le rapport. Comme les années précédentes, le rapport fournit également des renseignements détaillés sur les sociétés inscrites à la cote de la TSX pour comparer la situation d'une année à l'autre.



## Modèle de politique en matière de diversité au sein du conseil

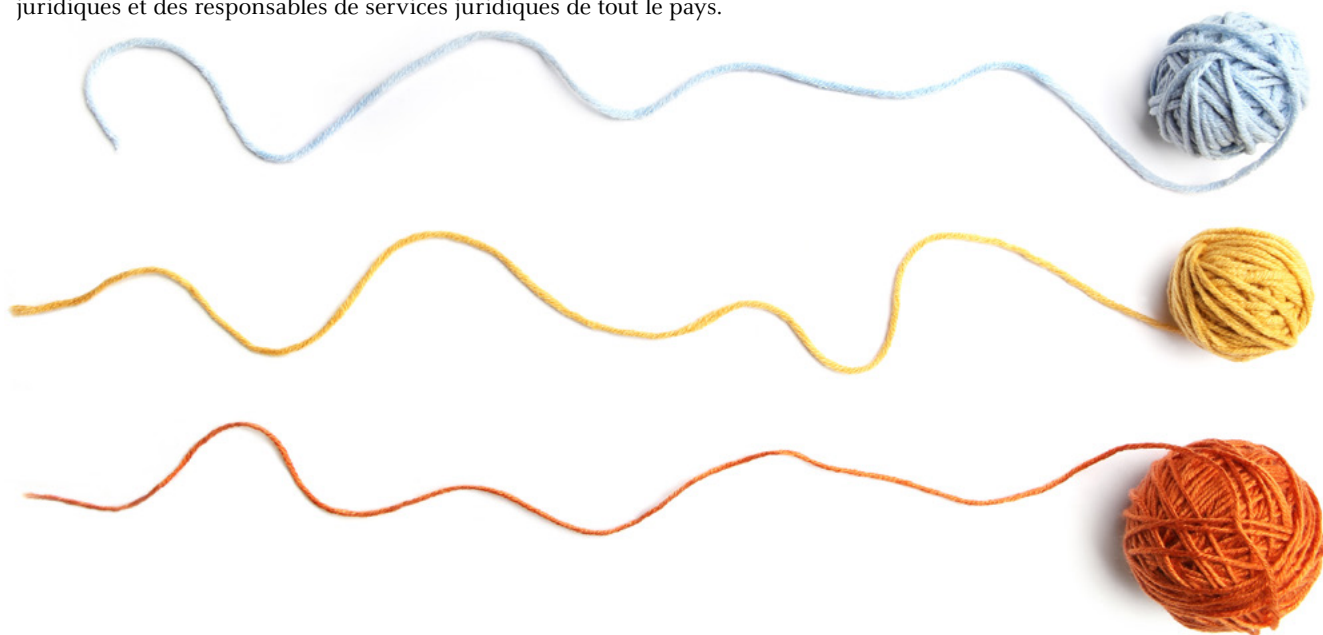
À l'appui des efforts des différents secteurs et de la clientèle en matière de diversité, nous offrons, à titre gracieux, un modèle de politique en matière de diversité au sein du conseil. Mis au point en collaboration avec l'Institut des administrateurs de sociétés, ce modèle aide les organisations à aborder la diversité des genres en adoptant une politique écrite concernant la représentation des femmes au conseil. De plus, la politique peut être adaptée aux exigences en matière de communication de la LCSA en ce qui a trait à la représentation au conseil des Autochtones, des personnes handicapées, des membres des minorités visibles et d'autres caractéristiques de diversité.

## Université Women General Counsel

Osler est fier de s'associer à Women General Counsel Canada (WGCC) pour soutenir le lancement de leur Université des conseillères juridiques. Cette structure s'engage à fournir un programme d'études pour les conseillères juridiques à chaque stade de leur carrière, qui leur permettra d'apporter une meilleure contribution aux équipes de direction et de faire progresser les affaires dans leurs organisations. Osler participe à des séances de formation sur le leadership stratégique et la conception créative (*design thinking*).

En octobre, Jennifer Thompson, responsable d'Osler à l'œuvre – Règlement de différends, et Gillian Scott, associée, Produits innovants, ont présenté un atelier sur ce dernier domaine. En décembre, Shuli Rodal, présidente, Droit de la concurrence, et Janette Canvin, chef de la gestion des talents, ont animé une séance de formation sur l'art de la rétroaction, au cours de laquelle les dirigeantes ont appris des stratégies pour accroître le rendement sans sacrifier les relations. Pour terminer l'année, Sandra Abitan, associée directrice du bureau d'Osler à Montréal, et Lori Gauld, directrice principale, Initiatives en matière de formation, ont fait une présentation sur DiSC, une grille de lecture favorisant la connaissance de soi et un cadre permettant de travailler efficacement avec différents types de personnalité.

Bien que les séances se soient tenues à distance, les participantes ont utilisé à plein la fonction « Chat » de Zoom pour participer activement, recevoir des commentaires immédiats et se joindre au dialogue. Les groupes comprenaient des conseillères juridiques et des responsables de services juridiques de tout le pays.





# Engagement à l'égard de la diversité des genres

## Un héritage de dirigeantes

Notre engagement à l'égard de la diversité des genres est fermement ancré dans notre histoire et fait partie de ce que nous sommes, en tant que cabinet. Nous sommes fiers d'avoir cultivé un riche héritage de dirigeantes qui a commencé lorsqu'Osler a été l'un des premiers cabinets d'avocats d'affaires au Canada à accueillir une femme, Bertha Wilson, parmi ses associés il y a plus de 50 ans. M<sup>me</sup> Wilson a fait ensuite figure de pionnière à de nombreux égards dans la profession juridique, notamment en devenant la première femme nommée à la Cour suprême du pays. Son impressionnante carrière en tant qu'avocate et juge a servi d'inspiration à d'innombrables femmes qui ont suivi ses pas. Bertha Wilson est un exemple parmi d'autres femmes qui occupent des postes de direction chez Osler ; elle incarne également notre engagement continu à soutenir les femmes qui veulent assumer ces rôles.

Cette année, nous célébrons la carrière et les contributions de Dale Ponder, coprésidente nationale du cabinet, qui a pris sa retraite à la fin du mois de décembre 2021. Avant de devenir coprésidente, Dale a dirigé Osler à titre d'associée directrice nationale et chef de la direction de 2009 à 2016. Elle a fortement contribué à créer un environnement avec une culture dans laquelle les femmes sont encouragées à saisir les occasions de leadership. En son temps, Dale Ponder était la seule femme du pays à occuper le poste de chef de la direction d'un grand cabinet d'avocats et elle fait toujours partie des très rares avocates à avoir dirigé un tel cabinet au Canada. Maureen Killoran, c.r., lui succède et assumera le rôle de coprésidente nationale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Maureen, qui exerce dans nos bureaux de Calgary et de Vancouver, a été associée directrice du bureau de Calgary de 2011 à 2017 et est membre du conseil des associés du cabinet. Conseillère de confiance pour les clients de l'Ouest canadien, Maureen est considérée comme l'une des meilleures avocates-plaideuses du pays.

Nous avons cinq associés directeurs des bureaux, dont deux associées exceptionnelles – Sandra Abitan à Montréal et Donna White à Ottawa. Nos cinq principaux postes administratifs (chef de l'exploitation, chef de la direction client, chef du marketing, chef des ressources professionnelles et chef des ressources humaines) sont également détenus par des femmes.

Un certain nombre de secteurs et de groupes de pratique au sein du cabinet sont dirigés par des femmes, notamment un secteur national figurant parmi les plus importants secteurs d'activités d'Osler, à savoir celui du litige, dont Sonia Bjorkquist assume la présidence. Janice Buckingham est responsable du groupe de l'énergie (pétrole et gaz) depuis de nombreuses années. Andraya Frith dirige notre groupe de pratique sur les franchises et la distribution et Wendy Gross est à la tête de notre groupe de pratique du droit des technologies et de l'impartition, tandis que Jacqui Code est présidente du groupe de recherche, qu'Andrea Boctor pilote notre groupe de pratique du droit des régimes de retraite et des avantages sociaux et que Shuli Rodal, présidente de notre Comité de la diversité, dirige notre pratique du droit de la concurrence.

Nous sommes également extrêmement fiers que plusieurs de nos avocates aient été nommées aux plus hauts tribunaux du pays, y compris à la Cour suprême du



Canada. Monica Biringer, ancienne coprésidente de notre groupe national de droit fiscal, par exemple, a été nommée juge à la Cour canadienne de l'impôt en 2021.

## Engagement envers le 30 % Club

Osler est également membre de longue date du 30 % Club. Notre conseil des associés (l'équivalent du conseil d'administration d'une société) s'est fixé comme mandat qu'au moins 30 % de ses membres soient des femmes et a mis en place une ligne directrice selon laquelle au moins 30 % des associés de notre comité de rémunération doivent être des femmes. À l'heure actuelle, cinq des douze membres du conseil des associés sont des femmes, et notre comité d'exploitation se compose de sept femmes et de douze hommes.

## Notre approche en matière de soutien à l'avancement des femmes

Notre travail en faveur de l'avancement des femmes au sein du cabinet et de la profession juridique est une priorité permanente. Tout au long de l'année 2021, nous avons soutenu de nombreuses initiatives visant à promouvoir l'avancement des femmes au sein d'Osler, de notre secteur et des collectivités que nous servons, y compris au moyen d'événements organisés par le réseau des avocates d'Osler à propos duquel vous trouverez plus de renseignements à la page 30.

### Initiative Avancement des avocates

Notre conseil des associés a déterminé que la promotion d'un plus grand pourcentage de femmes à des postes d'associées constitue une priorité stratégique du cabinet, l'atteinte d'une plus grande parité entre les sexes représentant notre objectif global. Pour appuyer cet objectif, nous avons investi d'importantes ressources dans un programme à volets multiples, l'initiative Avancement des avocates, prévoyant, entre autres choses, du mentorat, de l'encadrement et de la formation.



Cette initiative nous aide à reconnaître et à abolir les obstacles à l'inclusion et met l'accent sur la mise en œuvre de stratégies ciblées et adaptées qui sont destinées à permettre à Osler de retenir les services d'avocates, de promouvoir les femmes sociétaires à des postes d'associées et de favoriser l'avancement des associées à des postes de dirigeantes au sein du cabinet. La première année de promotion, qui comptait 28 participantes, s'est achevée à l'été 2021 ; un autre groupe participe actuellement à la deuxième édition.

## **Aplanissement des obstacles au succès**

Nous comprenons que les parents sur le marché du travail ont d'énormes responsabilités et doivent constamment concilier travail et vie familiale. Nous avons mis en place une gamme d'options de flexibilité conçue de manière à appuyer un effectif inclusif et à favoriser l'équilibre entre les exigences de la carrière et celles de la famille. Ces politiques et programmes sont définis à la page 13.

## **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 en répartissant ces heures en fonction du genre. Le rapport présente également une répartition selon le genre des sociétaires relevant du secteur de pratique et du bureau de l'associé et à l'échelle du cabinet, de manière à ce que les associés puissent voir le nombre d'heures (exprimé en pourcentage) consacrées à leurs dossiers par les femmes sociétaires, et de le comparer au nombre de femmes sociétaires (exprimé en pourcentage) faisant partie de leur service et de leur bureau, ainsi qu'à l'échelle du cabinet.



# Représentation des femmes chez Osler

Au 31 décembre 2021

## Les femmes occupaient...



Au 31 décembre 2021

## Les femmes représentaient...



## Entre 2014 et 2021,

**43 %**

des **nouveaux associés** chez Osler ont été des femmes



# Initiatives internes en matière de diversité

Nous nous employons à mettre au point des politiques et des occasions novatrices qui favorisent la diversité et 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 fait 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 et sain, notamment la politique fondamentale sur la diversité et l'inclusion, qui est en vigueur depuis 2014 :

- Politique sur la diversité et l'inclusion
- Politique sur le respect au travail
- Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle et normes d'accessibilité intégrées
- Politique relative à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle
- Politique sur les relations personnelles et familiales
- Politique de remboursement des frais de conditionnement physique (nettement améliorée en 2021 pour soutenir diverses approches du maintien du bien-être personnel, également en virtuel)

## Avantages sociaux et programmes destinés aux employés

Les avantages sociaux et les programmes destinés aux employés d'Osler sont conçus de manière à garantir un effectif inclusif et à favoriser l'équilibre entre les exigences de la carrière et celles de la famille.

- **Programme de collègue accompagnateur lors d'un congé de maternité ou d'un congé parental, à l'intention des sociétaires** : des conseils et un soutien sont offerts aux femmes et aux hommes, avant, pendant et après le congé de maternité ou parental, pour les aider à rester au courant des activités d'Osler et à effectuer leur retour à la pratique à temps plein.
- **Prestations de grossesse/congé parental pour les sociétaires** : pour les sociétaires admissibles, le cabinet fournit un complément de salaire aux prestations de l'avocate pendant son congé de maternité jusqu'à 17 semaines. En plus des prestations de congé de maternité, le cabinet complètera les prestations de congé parental des mères biologiques pendant une période supplémentaire de quatre semaines, portant le total à 21 semaines. Le cabinet verse aux nouveaux parents non biologiques ou aux parents d'enfants adoptés qui prennent un congé parental ou d'adoption l'équivalent du salaire de l'avocat pendant une période pouvant atteindre quatre semaines. Le personnel et les auxiliaires juridiques admissibles reçoivent des prestations complémentaires jusqu'à six semaines.

- **Politique sur le cheminement parallèle** : le cheminement de carrière des non-associés d'Osler offre plus de souplesse et un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle aux avocats qui ont une famille ou d'autres engagements extraprofessionnels.
- **Hoot Reading** : le service de tutorat virtuel Hoot Reading a été lancé en 2021 pour aider les enfants d'âge scolaire à développer leurs compétences de base en lecture et en compréhension. Les membres du cabinet bénéficient d'une réduction importante sur les services de tutorat fournis.

## Soutenir notre personnel

Pour offrir un environnement inclusif, il faut notamment fournir à tous nos membres les outils et le soutien dont ils ont besoin pour réussir. Dans l'optique de mieux assurer ce soutien, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives au cours de l'année écoulée. Ces éléments nous permettront d'orienter nos activités en matière de diversité et d'inclusion. Nous avons également élargi notre offre en matière de services de santé mentale afin d'accroître notre soutien au sein d'Osler dans le contexte d'une année particulièrement difficile.

### Enquête démographique bisannuelle

Depuis 2012, nous menons régulièrement des enquêtes démographiques internes afin d'avoir une vision instantanée de notre personnel réparti par genre, orientation sexuelle, groupe racialisé, entre autres caractéristiques. Nos enquêtes sont réalisées par un prestataire tiers afin de garantir la confidentialité des renseignements soumis. Notre enquête comprend une rubrique sur l'inclusion visant à obtenir des éléments de réponses de la part des membres du cabinet, notamment au moyen de questions ouvertes, sur la façon dont ils vivent le cabinet et sa culture. Les résultats obtenus nous aident à mesurer continuellement la diversité au sein du cabinet et à établir des initiatives pour faire progresser nos efforts en matière de diversité et d'inclusion au fur et à mesure de notre apprentissage et de notre croissance.

### Soutien à la santé mentale et au mieux-être

Au cours de l'année écoulée, les effets de la pandémie ont eu des répercussions considérables sur la santé et le bien-être mental de chacun avec, pour les familles et les personnes, des difficultés supplémentaires liées à l'isolement, à la prestation de soins et à la vie dans un climat caractérisé par l'incertitude et le changement. Reconnaissant le besoin amplifié d'un soutien supplémentaire en matière de santé mentale pendant cette période difficile, nous avons offert aux membres de notre cabinet l'accès à diverses ressources et à divers programmes pour les aider à maintenir leur bien-être personnel et à obtenir les soins et le soutien dont ils ont besoin, notamment grâce à des ressources en matière de santé et d'autogestion de la santé, à un crédit révisé pour le remboursement des frais de conditionnement physique et à des programmes de mieux-être mental.

### Bell Cause pour la cause – webinaire BEACON

À l'occasion de la journée Bell Cause pour la cause, tous les membres du cabinet ont été invités à participer à un webinaire intitulé « Parlons des choses qui vous rendent heureux. » Le webinaire a été organisé par nos amis de BEACON et dirigé par la Dre Khush Amaria, psychologue clinicienne à MindBeacon. Ce rendez-vous a été l'occasion de discuter de valeurs, d'action positive et de la façon d'avoir un style de vie plus résilient. Plus de 70 membres du cabinet y ont participé.



## Semaine de la santé mentale d'Osler

La semaine de la santé mentale d'Osler s'est tenue au mois de mai, parallèlement à la campagne annuelle de l'Association canadienne pour la santé mentale. Elle aura été l'occasion de nous rappeler qu'il faut savoir prêter attention à ce que nous ressentons et à la manière dont nous affrontons les épreuves de la vie. La semaine a commencé par un atelier proposé par le responsable du développement de carrière d'Osler, qui a souligné l'importance de la résilience et distillé quelques techniques pratiques pour la renforcer. Beth Beattie, du ministère de la Santé, a ensuite donné un exposé percutant sur la santé mentale dans le domaine juridique, en s'appuyant sur son propre parcours alors qu'elle a fait part de son trouble bipolaire et en abordant des enjeux liés à la communication ou, au contraire, à la dissimulation des problèmes de santé mentale au travail.

## Soutien au bien-être mental

Les membres de notre cabinet ont accès à une grande variété de ressources et de programmes pour les aider à maintenir leur santé physique, à préserver leur bien-être personnel et à obtenir le soutien nécessaire en matière de santé mentale. Cela comprend l'accès à des ressources sur les thèmes de la santé et l'autogestion de la santé, un programme révisé de remboursement des frais de bien-être et de bureau à domicile et plusieurs programmes de bien-être mental.

Nos collaborateurs et les membres de leur famille admissibles ont également à leur disposition diverses ressources et divers programmes tout au long de l'année :

- Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) de Solutions Mieux-être LifeWorks (précédemment Morneau Shepell) ;
- Compte de bien-être mental d'Osler (géré par Manuvie) pour aider à financer le coût des services professionnels prodigués par des psychologues, des psychothérapeutes et des conseillers cliniciens autorisés ;
- Programme en ligne guidé de thérapie cognitive comportementale (TCC) avec MindBeacon (à Toronto seulement), comprenant un accès à un nouveau module sur l'anxiété liée à la santé et la gestion du stress associé à la pandémie de COVID-19 ;
- Ressources sur la santé et le mieux-être sur notre intranet et notre programme virtuel des mercredis sur le mieux-être qui offre chaque semaine des webinaires sur divers sujets liés au mieux-être ;
- Plateforme de soins de santé mobile de Dialogue, comprenant des ressources supplémentaires en matière de santé mentale pour les avocats sociétaires de tout le cabinet.

## Programme de remboursement des frais de bien-être et de travail à domicile

Afin de répondre à l'évolution des besoins des membres du cabinet qui ont travaillé et continuent à travailler à domicile pendant la pandémie, le cabinet a considérablement révisé et mis à jour son programme de remboursement des frais de bien-être et de travail à distance. Grâce à ce programme amélioré, sont remboursés aux membres du cabinet les programmes virtuels et équipements de conditionnement physique à domicile, ainsi que des produits et services liés à la santé qui favorisent le bien-être individuel. Les dépenses admissibles incluent désormais les cours en ligne, les applications de méditation, les fauteuils de bureau, les bureaux, les écrans, les claviers, les imprimantes et les déchiqueteuses.



# Pleins feux

## « Avocats de demain »

Le changement ne se produit pas du jour au lendemain. Une transformation durable passe par un investissement stratégique et une collaboration soutenue. Certains des jeunes avocats chez Osler – qui se consacrent tous à l'accroissement de la diversité dans la profession, à la poursuite des progrès accomplis jusqu'à présent et à la transformation d'Osler en un lieu où les avocates et les avocats de demain peuvent réussir à leur manière – partagent leurs points de vue :





« En nous appuyant sur l'infrastructure du RANO et du comité sur la diversité, nous nous efforçons de résoudre le problème du bassin de talents juridiques et d'accroître la représentation des Noirs dans la profession juridique. L'adhésion est institutionnalisée et ne repose pas sur les épaules d'une seule personne ou d'un seul groupe ; nous pouvons organiser plus d'événements et d'actions de sensibilisation, accroître le programme de supervision auprès des jeunes, démystifier la profession d'avocat et la redéfinir, en sachant que le soutien est là. Les dirigeants du cabinet savent également que nous ne sommes pas à l'abri des problèmes systémiques qui existent dans la société et dans le droit, et c'est la raison qui explique le désir d'apprendre et de se développer. J'ai hésité à me lancer en droit des sociétés, car je ne savais pas si je pourrais m'intégrer en tant qu'immigrante et en tant que personne noire. Mais je peux venir ici en m'assurant pleinement, et c'est très important pour les personnes de couleur. J'ai suivi mes études à la faculté de droit pour changer le monde, et les gens se sont pliés en quatre pour me montrer comment concilier le droit et mes passions, et pour s'assurer que je me sens soutenue dans cette démarche. »

**Abigail Ywaya**

Sociétaire, litige et droit de l'emploi et du travail, bureau de Vancouver

« La cofondation d'un comité local sur la diversité à Calgary au début de l'année m'a permis de rencontrer et de collaborer avec des personnes et des groupes que je n'aurais pas connus autrement. En tant que membre du Réseau fierté d'Osler, j'ai réalisé qu'en travaillant dans le petit bureau de Calgary, je pouvais collaborer avec les membres locaux d'autres GRPD et que nous pouvions nous entraider. Cela m'a donné l'occasion de participer à une variété de projets, depuis la création d'une bourse d'études en l'honneur d'un artiste autochtone qui est née de nos plans initiaux, pour la Journée des peuples autochtones, jusqu'à un événement de projection de films asiatiques canadiens. Nos activités permettent d'accroître l'engagement avec la collectivité au sens large et elles ont contribué à une nouvelle perspective sur ma propre pratique juridique.

Pour continuer à améliorer la diversité dans la profession, nous nous efforçons non seulement de faire d'Osler un milieu accueillant pour tous les membres du cabinet, mais également d'encourager et d'aider davantage de jeunes à s'inscrire en faculté de droit. Le travail que nous accomplissons actuellement grâce à des bourses d'études, du bénévolat et d'autres événements montrera aux futurs avocats qu'il s'agit d'un milieu sûr dans lequel ils peuvent se projeter. Chaque fois que je parle aux étudiants, j'aime souligner cela. C'est une chose que nous prenons au sérieux en tant que cabinet. »



**Jesse Baker**

Sociétaire, droit des affaires réglementaires,  
de l'environnement, des Autochtones et de la  
gestion du territoire, bureau de Calgary

« Avant d'entrer au service d'Osler, j'ai travaillé avec deux organisations des Nations unies où des personnes du monde entier, dont les couleurs de peau, les croyances et les cultures étaient différentes, se réunissaient pour collaborer. Je vois une dynamique similaire d'interconnexion avec la diversité au sein de notre cabinet. Je peux travailler avec des collègues de tous les bureaux et de tous les domaines de pratique dans un cadre favorable où ils accordent une réelle importance à mon apprentissage et à mon développement professionnel.

Il y a un effet d'entraînement lorsque nous établissons des liens et consolidons les relations entre nous et avec des organisations telles que la Federation of Asian Canadian Lawyers (Colombie-Britannique), dont le RAAP d'Osler est un commanditaire d'or cette année. Ma participation à ce réseau m'a apporté beaucoup de soutien, et je sais qu'à l'avenir, je pourrai redonner à ma communauté et continuer à favoriser un environnement plus positif et inclusif, avec des mentorats encore plus forts pour les autres avocats asiatiques qui viendront après moi. »



**Jenny Lee**  
Stagiaire, bureau de Vancouver

« Devenir avocate après ma précédente carrière de scientifique était certainement intimidant. Mais les conversations que j'ai eues au cours de l'entretien avec ma collègue actuelle, qui a connu un changement de carrière semblable, m'ont donné une très bonne idée de ce à quoi je devais m'attendre et de la manière de gérer ce changement. Je pense que l'essentiel figure dans l'acceptation par autrui et l'aisance à parler aux gens – que ce soit en matière de famille, de droit ou de tout autre sujet – et c'est ce que je fais chez Osler. Je me sens vraiment soutenue sur tous les plans.

C'est très important de voir d'autres personnes dans des circonstances semblables, qui ont traversé les mêmes défis ou des défis similaires et qui peuvent fournir un réseau de soutien et du mentorat. En tant que sociétaire responsable du RANO, l'enthousiasme m'habite à l'idée de continuer à discuter des questions de diversité, étape nécessaire à la réalisation de progrès concrets. Nous voulons que les gens voient qu'ils peuvent faire le saut et changer de carrière ou se lancer dans un domaine inconnu en voyant le parcours inspirant d'autres personnes qui sont passées par là. »



**Rama Panford-Walsh**

Sociétaire, propriété intellectuelle,  
bureau d'Ottawa



# Soutenir nos futurs avocats

Une partie de notre engagement à l'égard de la diversité consiste à nous assurer que les futurs dirigeants de notre profession disposent du soutien nécessaire pour réussir. Cela comporte le fait de contribuer aux efforts en matière de diversité dans nos communautés juridiques et d'ouvrir la porte à de nouvelles occasions pour que les étudiants puissent éliminer les obstacles au recrutement, au maintien en poste et à l'avancement.

## Bourses universitaires

En tant que cabinet, nous nous engageons à accroître la diversité dans la profession juridique. Pour ce faire, nous devons nous attaquer aux divers obstacles systémiques qui empêchent les jeunes d'entrer dans une faculté de droit. Vous trouverez ci-dessous quelques-uns des programmes et bourses d'études que le cabinet parraine avec fierté.

### Bourse pour la diversité d'Osler

En 2018, nous avons mis sur pied le programme de bourses pour la diversité d'Osler à l'intention des étudiants en deuxième année de droit qui y sont admissibles. Ce programme annuel offre chaque année un maximum de deux bourses de 2 500 \$ à des étudiants en droit qui, tout comme Osler, cherchent à promouvoir la diversité et l'inclusion.

### Le Prix Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. pour les étudiants en droit noirs ou autochtones

Osler s'est engagé à verser 50 000 \$ sur cinq ans pour créer le Prix Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. pour les étudiants en droit noirs ou autochtones à la faculté de droit de l'Université de Calgary. Cette bourse sera attribuée chaque année à un étudiant autochtone ou noir de premier cycle entrant dans le programme de baccalauréat de la faculté de droit. Le ou la bénéficiaire aura également un droit de préférence pour un stage d'été rémunéré chez Osler ou chez son partenaire, Inter Pipeline Ltd. Avec le soutien de la faculté de droit de l'Université de Calgary, le programme vise à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les étudiants autochtones et noirs qui souhaitent s'inscrire et suivre des études à la faculté de droit, en leur offrant un soutien financier et un programme de supervision.

### Bourse commémorative en droit de l'honorable Lionel Jones

Nous annonçons fièrement notre contribution de 20 000 \$ sur deux ans à la bourse commémorative en droit de l'honorable Lionel Jones (Honourable Lionel Jones Memorial Endowment in Law) de la faculté de droit de l'Université de l'Alberta. Ce prix rend hommage à la deuxième personne noire diplômée de la faculté de droit de l'Université de l'Alberta et à la première personne noire nommée juge à la cour provinciale de l'Alberta, puis juge à la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta. Cette bourse a été créée pour promouvoir la diversité raciale, l'égalité et l'inclusion, et pour soutenir les personnes des collectivités noires, autochtones et de couleur (PANDC) de la faculté de droit.



## Prix des artistes autochtones 2021

Osler a également parrainé le Prix des artistes autochtones Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. 2021 à l'Université des Arts de l'Alberta. Les étudiants autochtones et les nouveaux diplômés de l'Université des Arts de l'Alberta ont soumis leurs œuvres pour avoir la chance de gagner un prix de 3 000 dollars (ou deux prix de 1 500 dollars) ; le ou les lauréats ont été sélectionnés selon leur mérite par un comité des prix. Les œuvres d'art des lauréats ont été vendues aux enchères au sein du cabinet, le produit de la vente étant reversé à deux initiatives liées aux Autochtones et sélectionnées conjointement par les lauréats et Osler : l'Aboriginal Friendship Centre de Calgary et la Bear Clan Patrol of Mohkinstsis de Calgary.

## Université Ryerson

Osler s'est engagé à verser 25 000 dollars sur cinq ans pour une bourse d'études à l'université Ryerson. Cette bourse d'admission est destinée à un(e) étudiant(e) du programme de baccalauréat de Ryerson qui s'identifie comme un ou une membre d'un groupe historiquement défavorisé, comme défini par le Code des droits de la personne de l'Ontario, ayant besoin d'une aide financière et présentant un rendement scolaire élevé.

## Université Western

Osler s'est engagé à verser 20 000 dollars sur cinq ans pour financer une bourse d'études à l'Université Western pour un étudiant à temps plein en deuxième année de droit, performant dans ses résultats scolaires et ayant besoin d'une aide financière. La préférence sera accordée aux étudiants méritants qui s'identifient comme Noirs, Autochtones (Premières Nations, Inuits ou Métis) ou membres d'un groupe racialisé.

## AENDC de l'Université de la Colombie-Britannique

Notre bureau de Vancouver a fait équipe avec l'AENDC de l'Université de la Colombie-Britannique pour soutenir un programme offrant de l'aide financière et l'accès à des cours de préparation à l'examen d'entrée en faculté de droit à l'intention des étudiants dont la situation financière constituait un obstacle.

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

Offert sous l'impulsion du Barreau de l'Alberta, ce programme d'emploi aide la profession juridique à mieux comprendre la culture et les enjeux autochtones tout en offrant aux étudiants en droit autochtones une expérience de travail en cabinet. Le bureau de Calgary d'Osler participe à ce programme depuis plusieurs années afin de favoriser le maintien des relations entre les étudiants autochtones et les avocats en exercice. Katie van der Sloot, qui a effectué deux sessions d'été et son stage chez Osler grâce à ce programme, est maintenant une sociétaire de première année du cabinet.

## Trois jours de bénévolat rémunérés pour la diversité et l'inclusion

Nos étudiants d'été, de tous les bureaux, ont bénéficié de trois jours de bénévolat rémunérés pour leur permettre d'offrir leurs services à une organisation de leur collectivité qui soutient les objectifs de diversité et d'inclusion d'Osler.



## Pro Bono Ontario

Les étudiants d'été de Toronto se sont associés à Pro Bono Ontario et ont suivi les avocats bénévoles d'Osler pendant leur service à la ligne d'assistance téléphonique de Pro Bono Ontario. Osler est fier de soutenir des initiatives de bénévolat et nous sommes très heureux d'avoir partagé notre engagement à donner en retour avec nos étudiants.

## Programme d'été de défense de l'intérêt public

Les étudiants qui participent à ce programme passent la première partie de l'été au cabinet de Toronto ; durant le reste de l'été, ils sont payés par Osler à travailler pour un groupe d'intérêt public parrainé par le cabinet ou une autre entité œuvrant sur des problèmes touchant les femmes, les groupes racisés, la communauté LGBTQ2S ou d'autres groupes issus de la diversité.

Étudiante d'été chez Osler au cabinet de Toronto, Alannah Safnuk a participé au programme et a partagé son temps entre son travail chez Osler et celui pour le Rainbow Railroad, une organisation mondiale à but non lucratif qui aide les personnes LGBTQI+ à échapper à la violence soutenue par l'État.





# Groupes-ressources de professionnels du droit

Au cours des dernières années, nos GRPD ont joué un rôle prépondérant dans notre engagement en matière de diversité et d'inclusion, et l'année 2021 n'y a pas fait exception. Créés par des membres de la communauté d'Osler et à leur intention, aux termes de notre politique sur la diversité et l'inclusion, nos GRPD sont dirigés par des professionnels du droit qui mettent à profit leur expérience et leurs antécédents afin d'aider leurs collègues en leur offrant des occasions de réseautage social, du soutien professionnel et des occasions de développement des affaires.

Il existe actuellement cinq GRPD : le Réseau d'affinité Asie-Pacifique, le Réseau des avocats noirs d'Osler, le Réseau fierté d'Osler, le Réseau de l'Asie du Sud d'Osler et le Réseau des avocates d'Osler.

Tout au long de l'année 2021, nos GRPD ont organisé diverses activités virtuelles – et quelques-unes en personne – visant à susciter un sentiment d'appartenance ainsi que la collaboration, en permettant aux membres d'étendre leurs réseaux, de participer au mentorat et d'avoir accès à du soutien en perfectionnement professionnel. Au cours de la pandémie, les sociétaires et les associés responsables des GRPD se sont concentrés sur la sensibilisation et ont trouvé des façons novatrices de communiquer avec les membres afin de s'assurer que tous restaient en contact grâce à des discussions en ligne, des cafés et des repas virtuels, des soirées de jeux en ligne et d'autres événements.

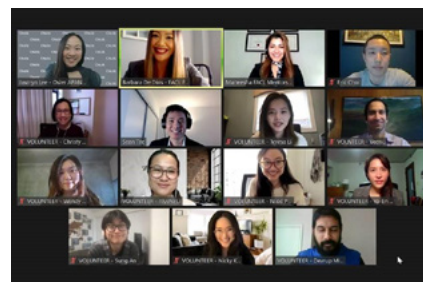




## Réseau d'affinité Asie-Pacifique (RAAP)

Le RAAP soutient les employés qui ont des liens culturels, ethniques, professionnels et autres avec la région de l'Asie-Pacifique en favorisant le perfectionnement professionnel et les occasions de réseautage. Au cours de la dernière année, les activités du RAAP ont été en format virtuel afin de s'assurer que ses membres puissent rester en contact et obtenir du soutien.

- Codirigé par Jasmy Lee et Eric Choi, le RAAP a une fois de plus collaboré avec la Fédération des juristes asiatiques canadiens (FJAC) pour organiser la séance de mentorat express annuelle FJAC-RAAP, le 24 février. Cette année, l'événement a été organisé virtuellement au moyen de la plateforme Zoom. Près de 100 participants ont été accueillis par les organisateurs de l'événement et ont entendu le discours d'ouverture de Richard Wong et Gerald Chan, avant de participer à la partie mentorat de l'événement. Cet événement procure aux étudiants l'occasion d'étendre leur réseau professionnel et d'établir de précieux liens avec des membres influents de la profession juridique. Nous avons pensé qu'il était important pour les mentorés de rencontrer un certain nombre de superviseurs de stage, tout en ayant des conversations instructives. Les participants ont donc été répartis dans des salles de réunion pour avoir des conversations en tête-à-tête, et toutes les 15 minutes, les mentorés changeaient de salle pour rencontrer un autre mentor. Le succès de l'événement est la somme de plusieurs éléments, dont le sens de la communauté, des liens et du mentorat, qui sont tous d'une importance cruciale pour la croissance d'une carrière juridique, et encore plus compte tenu de l'impact de la pandémie de COVID-19.
- Comme les membres du RAAP n'ont pas pu se réunir en personne au cours du premier semestre de 2021, le RAAP a organisé des fêtes virtuelles de thé aux perles pour s'assurer que ses membres restent en contact pendant les moments difficiles engendrés par la pandémie de COVID-19. Les membres ont reçu des cartes-cadeaux « Uber Eats » leur permettant de commander de leur domicile du thé aux perles et des gâteries, et ont profité d'une conférence Zoom pour rattraper le temps perdu. En août, les groupes ont pu se réunir dans des espaces extérieurs, et le RAAP a saisi cette occasion pour organiser le premier événement social en personne de l'année, où les membres se sont retrouvés autour d'un repas et de boissons sur un patio.
- Le RAAP a participé activement au parrainage et à la promotion de différentes affiliations, notamment le Reel Asian International Film Festival, FJAC (chapitre de la Colombie-Britannique) et l'Osgoode Asian Law Students Association.
- En novembre, le RAAP a collaboré avec le Comité de la diversité de Calgary pour organiser un événement comprenant la projection de deux courts métrages réalisés par les cinéastes canadiens d'origine asiatique Helen Lee et Carol Nguyen, suivie d'une discussion sur les questions de racisme (en particulier le racisme envers les personnes asiatiques), d'identité asiatique et de solidarité raciale.



Séance de mentorat express annuelle  
FJAC-RAAP, février 2021



- Pendant la pandémie, le nombre d'incidents racistes et violents visant des membres des communautés asiatiques a augmenté, mais de nombreux cas n'ont pas été signalés. Le RAAP a organisé un certain nombre de consultations internes sur la façon dont cette situation touchait les membres asiatiques du cabinet, a travaillé avec la direction du cabinet pour diffuser un message fort contre le racisme envers les personnes asiatiques et a développé des ressources pour aider à combattre les stéréotypes et soutenir les membres touchés du cabinet.

---

#### Responsables



Jasmyun Lee



Eric Choi



Richard Wong

---

#### Associé responsable



Réseau  
d'affinité  
Asie-Pacifique  
d'Osler

## Réseau des avocats noirs d'Osler (RANO)

Le RANO a été créé en vue de soutenir la communauté noire en favorisant le recrutement, le maintien en poste et la promotion des employés noirs d'Osler, et en s'engageant à l'égard des relations communautaires, l'accent étant placé sur la pratique du droit. Le RANO a pris diverses initiatives en 2021, et des projets d'activités nouvelles sont en cours.

- En février, Osler a célébré le Mois de l'histoire des Noirs en organisant un événement interne et en publiant un bulletin d'information hebdomadaire soulignant les nombreuses contributions et réalisations des Noirs et l'impact important des organisations et entreprises dirigées par des Noirs en Amérique du Nord. Le 24 février, des avocats et des membres du personnel de l'ensemble du cabinet ont été invités à assister à une conversation au coin du feu avec la conférencière invitée, M<sup>me</sup> Hadiya Roderique, docteure, chercheuse, commentatrice à la télévision, consultante, ancienne avocate, journaliste et diplômée du programme de doctorat en comportement organisationnel de la Rotman School of Management. M<sup>me</sup> Roderique a discuté de la manière dont les préjugés touchent les organisations et les particuliers, des obstacles et des défis à la diversité et à l'inclusion, et a souligné comment chacun d'entre nous peut devenir un meilleur allié.
- Tout au long de l'année, les membres du RANO ont offert du mentorat aux étudiants noirs en droit afin de soutenir leur croissance et leur développement et de leur permettre d'avoir accès aux conseils et aux appuis nécessaires pour réussir.

---

### Responsables



Rama Panford-Walsh



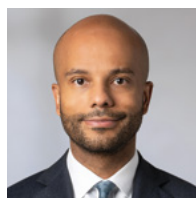
Abigail Ywaya

---

### Associés responsables



Tobor Emakpor



Chima Ubani



Réseau des  
avocats noirs  
d'Osler



## Réseau fierté d'Osler (RFO)

Le Réseau fierté d'Osler (RFO) a été créé par et pour les professionnels du droit d'Osler qui s'identifient en tant que LGBTQ2S et leurs alliés afin de soutenir le perfectionnement professionnel et d'offrir des occasions de réseautage. En 2021, le RFO a soutenu diverses initiatives au sein du cabinet, de concert avec des étudiants en droit et certains de nos clients, et a continué à déployer des efforts communautaires en format virtuel, au lieu de tenir ses activités annuelles en présentiel.

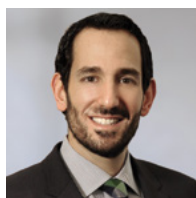
- Le 18 mars, Osler a accueilli plus de 30 étudiants en droit LGBTQ2S de tout le pays pour un « firm hop » virtuel. Dans le cadre de l'événement, des avocats et des étudiants d'Osler ont eu l'occasion de discuter lors d'une assemblée de leur expérience chez Osler et ont souligné certaines des initiatives du cabinet en matière de diversité et d'inclusion, notamment l'engagement communautaire et les activités de mentorat du RFO et des autres GRPD. En particulier, Elliot Smith (membre du comité des étudiants, président du RFO et associé du groupe de pratique du droit de la construction) a parlé du programme des étudiants. Lia Bruschetta, une sociétaire du groupe de Litige, a parlé des initiatives de bénévolat d'Osler, des dossiers récents et de la manière dont les étudiants peuvent participer. Steve Cline, le responsable du développement de carrière chez Osler, a parlé de son rôle au sein du cabinet et a donné des exemples du type d'ateliers qu'il organise pour les étudiants et les jeunes avocats du cabinet. Darren Gill, un nouveau stagiaire, a remis en cause les idées reçues sur Bay Street et a partagé son expérience en tant qu'étudiant d'été d'Osler (virtuel).
- Bien que le RFO n'ait pas pu organiser son événement annuel de la Fierté cette année, Osler a reconnu la Fierté en organisant une conversation informelle le 25 juin avec la conférencière invitée Tee Garnett, une défenseuse des droits de la personne et une pionnière de l'égalité institutionnelle, de la diversité et de l'inclusion. Tee est la directrice générale et conseillère stratégique de SickKids en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI). En tant que personne noire, queer et non-binaire, Tee aborde les questions d'EDI d'un point de vue intersectionnel et axé sur les droits de la personne.
- Le RFO a pu se réunir en personne à l'automne et pendant les vacances pour des événements sociaux informels, afin de s'assurer que ses membres restent connectés pendant les moments difficiles engendrés par la pandémie de COVID-19.



Fête d'été sur le thème de la fierté du bureau de Calgary

---

### Responsable



**Elliot Smith,**  
Associé



## Réseau de l'Asie du Sud d'Osler (RASO)

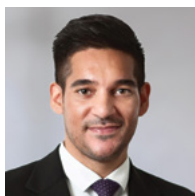
Le Réseau de l'Asie du Sud d'Osler (RASO) a été créé par des membres de la communauté d'Osler, à leur intention, et il est voué au soutien et au développement des professionnels du droit du cabinet identifiant leur origine comme sud asiatique, indo-caribéenne, indo-africaine ou de la diaspora sud-asiatique, ainsi qu'à leurs alliés, au moyen d'activités sociales et de réseautage, d'occasions de développement des affaires et de nouvelles initiatives de recrutement.

- Le RASO a organisé un événement virtuel pour les étudiants le 14 janvier, auquel ont participé 50 étudiants de facultés de droit provenant de tout le Canada. L'événement a commencé par une discussion en groupe avec un certain nombre d'avocats d'Osler s'identifiant à l'Asie du Sud : Pooja Mihailovich (associée du groupe de fiscalité), Lipi Mishra (associée du groupe des litiges), Komil Joshi (associée du groupe de protection de la vie privée et gestion de l'information) et Gajan Sathananthan (associé du groupe de la concurrence et de l'investissement étranger) ont évoqué leurs expériences à Bay Street, et Shuli Rodal (associée du groupe du droit de la concurrence et de l'investissement étranger et présidente du comité de la diversité du cabinet) a donné un aperçu de la manière dont le cabinet aborde les questions liées à la diversité et progresse à y répondre.
- Comme nous avons continué à travailler à distance pendant une grande partie de l'année, le RASO a organisé des réunions virtuelles trimestrielles tout au long de 2021 pour s'assurer que ses membres restent en contact et soient soutenus.

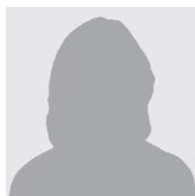
### Responsables



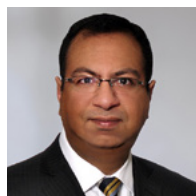
Komil Joshi



Manveer Bisla



Pooja Mihailovich



Al-Nawaz Nanji

### Associés responsables



Réseau de  
l'Asie du Sud  
d'Osler

## Réseau des avocates d'Osler (RAO)

Le Réseau des avocates d'Osler (RAO) favorise et soutient l'avancement des femmes, au moyen d'activités sociales et de réseautage, de mentorat informel, de projets bénévoles et d'occasions de développement des affaires. Le RAO a connu une autre année bien remplie en 2021 :

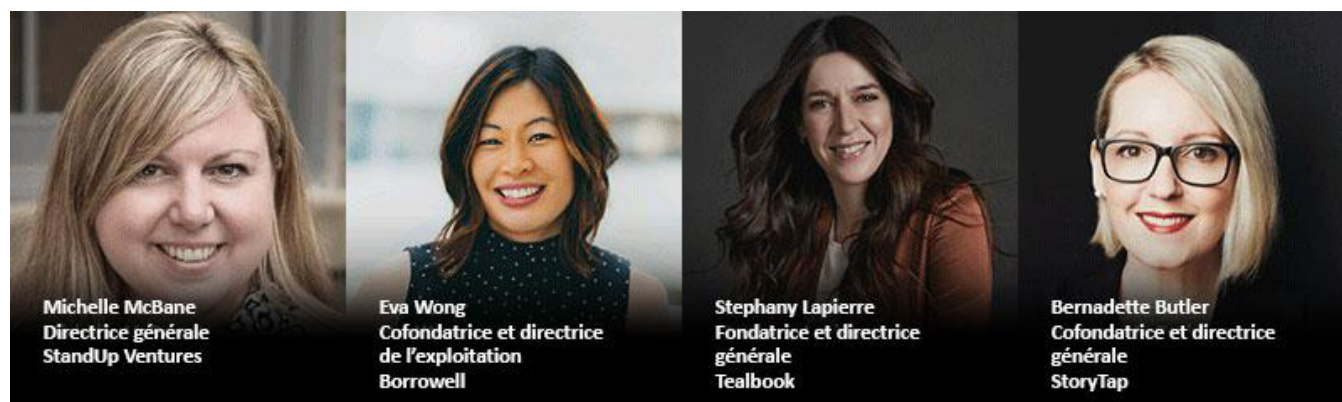
- Le 13 janvier, le RAO a organisé une visite virtuelle du cabinet pour les futurs étudiants d'été. La visite consistait en un débat avec cinq des incroyables avocates d'Osler, et était suivie d'une séance de réseautage virtuel au cours de laquelle de petits groupes d'étudiants avaient l'occasion de rencontrer deux à trois avocates de différents domaines d'activité.
- En mars, Osler a célébré la Journée internationale de la femme lors d'un événement organisé à l'échelle du cabinet. Cet événement a été l'occasion d'accueillir Alia Youssef, photographe de Vancouver qui se spécialise dans les portraits et les documentaires, qui s'intéresse à la complexité des représentations des groupes marginalisés – en particulier les communautés musulmanes canadiennes – et à la mise en lumière de leurs histoires et de leur vécu sous-représentés. Alia Youssef a présenté ses photographies, les histoires des femmes photographiées dans le cadre de son travail sur le projet intitulé *The Sisters Project* ainsi que son histoire personnelle « Choice to Challenge », qui était le thème de la Journée internationale de la femme de cette année.
- Tout au long de 2021, le RAO a continué de favoriser le mentorat et les occasions de réseautage interservices des avocates sociétaires au moyen de son programme de mentorat entre sociétaires, qui permet aux avocates qui sont à divers stades de leur carrière et issues de différents domaines de pratique de se réunir pour partager leurs expériences et leurs conseils.
- Le 10 juin, le deuxième événement du club de lecture pour les avocates et les clientes d'Osler a mis en vedette l'auteure et avocate Chandler Baker qui s'est jointe à nous pour discuter de son livre à succès du *New York Times*, *The Whisper Network*, un roman policier qui examine l'amitié féminine dans une entreprise dominée par les hommes à l'ère du #MoiAussi.
- En juillet, une réception virtuelle en plein air, avec la harpiste Miranda Wong pour un mini-concert en direct, a permis de se détendre après une longue année de pandémie, de profiter de la musique en direct et de socialiser avec les collègues tout en profitant de boissons et de bouchées. Les participantes avaient la possibilité de se mêler aux collègues dans les salles de réunion tout au long de l'événement.



Alia Youssef  
Journée internationale de la femme

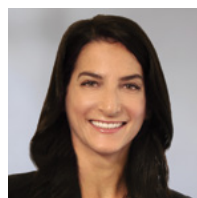


Dîner du RAO d'Ottawa



- En septembre, le RAO a organisé son premier événement social en personne depuis le début de la pandémie, sous la forme de petites réunions et de cocktails dans plusieurs endroits de Toronto.
- En novembre, plus de 400 clientes ont assisté à l'événement annuel des femmes d'Osler de cette année, avec une assemblée d'entrepreneures remarquables qui défient les obstacles, créent de grandes entreprises et recueillent des fonds pour leur croissance. Organisé par May Cheng, associée chez Osler, et animé par Michelle McBane, directrice générale de StandUp Ventures, Eva Wong, cofondatrice et directrice de l'exploitation de Borrowell, Stephany Lapierre, fondatrice et directrice générale de Tealbook, et Bernadette Butler, cofondatrice et directrice générale de StoryTap, se sont jointes à elles. Les panélistes ont abordé de nombreux sujets, notamment la manière dont le fait de disposer d'un conseil d'administration diversifié, doté d'expériences et d'antécédents variés et offrant un éventail de perspectives, a permis à leurs entreprises de s'améliorer.
- En novembre également, le RAO a présenté un événement virtuel de développement professionnel continu intitulé Courageous Conversations. La rencontre a fourni des stratégies pratiques sur la manière de gérer les conversations difficiles sur le lieu de travail. Elle a modélisé certaines situations en fonction des commentaires de l'auditoire et elle a finalement donné aux participantes la possibilité de mettre en pratique les stratégies entre elles dans des salles de discussion.

## Responsables



Sydney Young



Hannah Kingdom



May Cheng

## Associée responsable



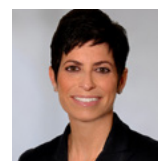
Réseau  
des avocates  
d'Osler



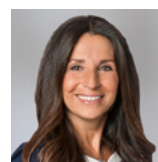
# Reconnaissance dans l'industrie : prix dignes de mention

Chez Osler, ce sont les individus qui sont le moteur de notre réussite et font de notre cabinet un lieu de travail, d'apprentissage et d'épanouissement formidable. Vous trouverez ci-dessous certains des prix reçus par les membres de notre cabinet au cours de l'année.

**Sandra Abitan**, associée directrice du bureau d'Osler à Montréal, et **Tracy Sandler**, associée du groupe Insolvabilité et restructuration du cabinet, ont reçu le prix Women Leaders d'IFLR1000. Ce classement comprend les avocates les plus éminentes dans leurs domaines de pratique et leurs territoires.



**Sandra Abitan** a également reçu la prestigieuse distinction d'Avocate émérite pour 2021. Chaque année, le Barreau du Québec décerne ce titre à des avocats sélectionnés qui se distinguent par l'excellence de leur engagement professionnel et dans la collectivité ainsi que par leur contribution exceptionnelle à la profession juridique.



**Donna White**, associée directrice du bureau d'Osler à Ottawa, et **May Cheng**, associée, ont reçu le prix « Trademark Leaders » dans l'édition 2021 du répertoire *World IP Review Leaders*. Donna a également obtenu pour la quatrième année consécutive le classement de niveau « or » dans la catégorie « poursuite et stratégie » et May a obtenu pour la troisième année consécutive le classement de niveau « or » dans la catégorie « exécution et litige » et le classement de niveau « argent » dans la catégorie « lutte contre la contrefaçon » pour la quatrième année consécutive dans l'édition 2021 du répertoire *World Trademark Review 1000: The World's Leading Trademark Professionals*.



**Maureen Killoran**, c.r., qui, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, est coprésidente nationale, a été reconnue comme l'une des « 50 meilleures avocates en litige » au Canada en 2021 par *Benchmark Litigation*. C'est la sixième année consécutive que Maureen se maintient parmi les meilleures avocates en litige reconnues par *Benchmark Litigation*.



**Bavia Bisetty**, associée du groupe Immobilier d'Osler, qui exerce aux bureaux de Vancouver et de Calgary, a été nommée « Avocate de l'année en droit immobilier » lors de l'édition 2021 des *Women in Business Law Awards* d'Euromoney. Bavia était la seule avocate d'un cabinet canadien à être sélectionnée dans cette catégorie.



**Manon Thivierge**, associée du groupe Fiscalité d'Osler, a reçu le Prix pour une contribution exceptionnelle de la Fondation canadienne de fiscalité, le plus prestigieux prix décerné par cet organisme. Ce prix reconnaît et honore les personnes qui, tout au long de leur carrière, ont contribué d'une manière remarquable et substantielle à la Fondation canadienne de fiscalité par leurs activités de bénévolat et l'ensemble de leur travail sur plusieurs années.



**Julia Farr**, directrice senior d'Osler Dash, a été nommée « Étoile montante » lors de l'édition 2021 des InnovAction Awards du College of Law Practice Management. Ces prix récompensent les innovations novatrices et radicales qui apportent une valeur démontrable au secteur, aux fournisseurs ou aux clients. Julia est la toute première directrice de produits du cabinet.



Pour la deuxième année consécutive, **Faylene Lunn**, associée du groupe Propriété intellectuelle, et **Lillian Wallace** et **Sydney Young**, sociétaires, ont reçu le prix « Étoiles montantes » de *Managing IP*. Faylene a reçu le prix « Étoiles montantes » pour la première fois en 2018 et est devenue associée du cabinet en 2021.



**Jennifer Dolman**, associée du groupe Litige d'Osler, a reçu le prix Arbor 2021 de l'Université de Toronto. Le prix Arbor est la plus haute distinction de l'université décernée en reconnaissance de services bénévoles exceptionnels et de longue date. Jennifer est une ancienne étudiante très engagée de l'University College où elle siège actuellement pour la quatrième année au College of Electors et pour la deuxième année en tant que vice-présidente. Jennifer s'emploie à tisser des liens avec d'autres anciens étudiants et des étudiants actuels de l'University College, contribuant ainsi à un fort sentiment d'appartenance.



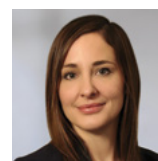
**Lauren Tomasich**, associée du groupe Litige d'Osler, figure au palmarès des meilleurs avocats de moins de 40 ans de *Benchmark Litigation* de 2021.



**Jessica Harding**, avocate au sein du groupe de litige d'Osler, a été nommée avocate de l'année en litige civil et commercial lors du gala « Les Leaders de demain » du Jeune Barreau de Montréal 2021. Le gala, qui a eu lieu en décembre, célèbre les étoiles montantes des professionnels du droit.



**Emily MacKinnon**, sociétaire au sein du groupe Litige d'Osler, et **Jennifer Thompson**, chef d'Osler à l'œuvre - Litiges, ont reçu le prix « Étoile montante » de *Lexpert*, prix décerné aux meilleurs avocats canadiens de moins de 40 ans.



# Notre engagement envers les collectivités

Notre engagement à l'égard de la diversité dépasse largement le cadre de notre cabinet. Tout au long de 2021, nous avons participé à diverses initiatives visant à créer des changements et à favoriser l'inclusion dans notre secteur d'activité et dans les collectivités que nous servons. Nous vous présentons ci-dessous certains des moyens que nous avons adoptés pour offrir notre soutien.

## Programme de mentorat TRIEC Mentoring Partnership

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 domaine professionnel. À titre de mentors bénévoles, le personnel et les professionnels du droit d'Osler établissent des liens avec leurs communautés, où ils transmettent leurs connaissances et leurs conseils sur le marché de l'emploi au Canada afin d'aider d'autres personnes à réussir. Osler a réuni à ce jour plus de 50 mentors et mentorés.

## Comité de la diversité de Calgary

Le comité de la diversité de Calgary (CDC) a été formé en 2021 pour soutenir les efforts en matière de diversité au bureau de Calgary. Au cours de la dernière année, le CDC a participé à des événements visant à soutenir les communautés autochtones et LGBTQ2S locales, ainsi que la diversité et l'inclusion asiatiques dans la profession en Alberta. Il a notamment :

- organisé un événement en novembre avec Meryl McMaster, une artiste d'ascendance nêhiyaw (Cri des plaines), britannique et hollandaise, qui a parlé de son art exposé dans le bureau de Calgary. Par la suite, les œuvres des deux lauréats du Prix 2021 des artistes autochtones d'Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. de l'Alberta University of Arts ont été vendues aux enchères, le produit de la vente étant reversé à des organisations caritatives autochtones ;
- recueilli des fonds pour une nouvelle bourse d'études destinée aux étudiants en droit LGBTQ2S de l'University of Calgary et pour le camp FYrely, la seule retraite nationale sur le leadership pour les jeunes LGBTQ2S au Canada ;
- dirigé le parrainage d'événements à venir par l'organisation OUTLaw de l'University of Alberta (un groupe d'étudiants en droit LGBTQ2S), le groupe d'étudiants de FJAC de l'University of Alberta et la Diversity and Law Society de l'University of Calgary ;
- organisé une projection virtuelle de films sur le racisme envers les Asiatiques réalisés par les cinéastes canadiennes d'origine asiatique Carol Nguyen et Helen Lee, suivie d'une discussion avec les cinéastes au cours de laquelle leur travail a été souligné et une conversation a été engagée sur le racisme envers les Asiatiques en général et dans le contexte de la pandémie.

## Journée rose

Pour soutenir la Journée rose internationale contre l'intimidation, la discrimination, l'homophobie, la biphobie, la transphobie et la transmisogynie, les avocats et le personnel d'Osler ont porté des vêtements roses à cette occasion et ont publié des photos et des messages à ce sujet dans Osler Ensemble.

## Toronto Reel Asian International Film Festival

En mai, Osler a organisé une projection spéciale du film « Who killed Vincent Chin? » dans le cadre du Mois du patrimoine asiatique, suivie d'une discussion en groupe, présentée par le Reel Asian International Film Festival. Osler a également parrainé le Prix du meilleur film d'Osler lors du Festival, qui s'est déroulé du 10 au 19 novembre 2021. May Cheng, associée du groupe Propriété intellectuelle d'Osler, dirige le soutien d'Osler au Toronto Reel Asian International Festival.

## Programme Black Future Lawyers

Osler est l'un des 14 grands cabinets d'avocats canadiens qui se sont collectivement engagés à verser 1,75 million de dollars au programme révolutionnaire Black Future Lawyers (BFL), qui fournira un financement opérationnel à BFL au cours de la prochaine décennie. Cet engagement financier de 10 ans d'Osler et des autres cabinets partenaires apporte la stabilité et la sécurité nécessaires à BFL pour lui permettre d'établir des sections dans les universités du pays et d'investir dans l'avenir de la prochaine génération d'avocats noirs du Canada.

Black Future Lawyers est le fruit d'une collaboration entre la faculté de droit de l'Université de Toronto, son Association des étudiants noirs en droit, les membres de la communauté des anciens étudiants noirs de l'Université de Toronto et la communauté juridique. BFL offre un soutien et des possibilités d'embauche aux étudiants noirs de premier cycle qui aspirent à faire des études en droit et à devenir avocats, dans le but d'augmenter le nombre d'étudiants noirs qui y parviennent. Soutenir des initiatives telles que BFL est une façon importante pour Osler d'encourager la diversité et l'inclusion au sein de la profession juridique.



Journée rose





## Avenue

En 2021, le Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion (RCADI) et Legal Leaders for Diversity (LLD) ont lancé Avenue, un nouveau programme de stage visant à aider les étudiants noirs de premier cycle à acquérir une expérience concrète dans le secteur juridique. Le programme donne aux personnes susceptibles d'être intéressées par une carrière en droit l'occasion d'étoffer leur curriculum vitae et de créer un réseau professionnel – tout en étant rémunérées. Ce programme de stage de 12 semaines est conçu pour aider les étudiants à se familiariser avec les carrières en droit et à bénéficier d'un encadrement professionnel et d'un mentorat pour les aider à franchir les prochaines étapes de leur carrière ou à déposer une demande d'inscription à une faculté de droit.

Osler est activement représenté au sein du comité directeur et des groupes de travail responsables des critères d'admissibilité et du recrutement. Nous nous attendons à plus de 500 inscriptions au Canada. Au cours de l'hiver, les candidats verront leur candidature examinée et seront interviewés et la première cohorte d'environ 30 stagiaires effectuera un stage à l'été 2022. Les stages rémunérés offriront un placement professionnel, un perfectionnement en leadership, du mentorat et un soutien financier pour un cours de préparation au LSAT ou les frais d'inscription à une faculté de droit.

## Journée communautaire de Montréal

Pour célébrer le 20<sup>e</sup> anniversaire d'ouverture du bureau d'Osler à Montréal en mai, le bureau a choisi de soutenir la santé mentale des jeunes et a fait don de tous les fonds recueillis lors de sa journée communautaire à la Fondation Jeunes en Tête. Cet organisme vise à prévenir la détresse psychologique chez les jeunes du Québec au moyen d'ateliers et d'outils en ligne.

Journée communautaire de Montréal



## Événement « Vérité et réconciliation »

Osler a eu le privilège d'accueillir Sheila Watt-Cloutier lors de la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation au Canada. Elle a partagé avec nous sa propre expérience et son cheminement vers le leadership culturel et environnemental, ainsi que la signification et l'importance de cette journée, la façon dont nous devrions tous y réfléchir et ce que nous pouvons faire en tant que personnes.

## Trousse d'outils sur la réconciliation de l'ABC

Lancée en juin 2021, la Trousse d'outils sur la vérité et la réconciliation est une plateforme de ressources en ligne qui permet aux avocats et aux cabinets de prendre des mesures pour la réconciliation. Elle vise à fournir aux professionnels du droit des outils pratiques pour promouvoir l'action et le progrès en ce qui concerne les appels à l'action de la Commission de la vérité et de la réconciliation. Chaque section comprend des exemples, des modèles et des liens importants. Osler est fier de commanditer le site.



Sheila Watt-Cloutier

## Fondation autochtone de l'espoir

En l'honneur de la discussion de Sheila Watt-Cloutier avec le cabinet lors de la Journée nationale de la vérité et la réconciliation en septembre, Osler a fait un don à la Fondation autochtone de l'espoir. L'organisme s'efforce de promouvoir la guérison et la réconciliation au Canada en éduquant et en sensibilisant le public à l'histoire et aux répercussions intergénérationnelles du système des pensionnats sur les survivants, leurs descendants et leurs communautés.

## Table ronde de l'Université de Toronto

Le 16 septembre, John Valley et Richard King, associés d'Osler, ont participé à une table ronde organisée par l'Office of Indigenous Initiatives de l'Université de Toronto. Les experts ont discuté des moyens de susciter l'intérêt de plus d'étudiants et d'anciens étudiants autochtones pour siéger à un conseil d'administration. Le rapport *Pratiques de divulgation en matière de diversité 2021* d'Osler a révélé que très peu d'Autochtones siégeaient au conseil d'administration des sociétés ayant publié leurs chiffres. Leurs co-panélistes étaient Cherie Brant, avocate et administratrice d'Hydro One et récemment nommée au conseil d'administration de la Banque TD ; Tiffany Murray, avocate ; Tabatha Bull, présidente et chef de la direction du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone ; et Liz Jordan, avocate et consultante.

## Engagement en tant que cabinet d'avocats de l'Initiative BlackNorth

Osler a fait cause commune avec d'autres cabinets d'avocats en signant l'Engagement en tant que cabinet d'avocats de l'Initiative BlackNorth, par lequel les signataires promettent de mettre fin à toute forme de racisme structurel, notamment contre les Noirs, dans la profession juridique. Osler participe également à d'autres initiatives dans le secteur juridique, entre autres celles de Law Leaders for Diversity et du Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion.

## Dons et commandites

En 2021, Osler a offert son appui aux organismes et aux événements suivants au moyen de dons et de commandites :

Asian Law Students' Association d'Osgoode

Association des étudiantes et étudiants noirs en droit de l'Université d'Ottawa

Association des étudiants noirs en droit du Canada

Black Female Lawyers Network

Black Law Students' Association de l'UBC

Black Law Students' Association de l'UCalgary

Catalyst Canada Honours

Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)

Chez Doris

Conférence annuelle de la FACL de l'Ontario

Conférence annuelle de la Federation of Asian Canadian Lawyers (FACL) de la C.-B.

Fondation autochtone de l'espoir

Fondation Y des femmes

Gala annuel de l'Association des avocats noirs du Canada (AANC)

Jewish Law Students Association

Korean Canadian Lawyers Association (KCLA)

Olympiques spéciaux Québec – Summa 2021

Osgoode Black Law Students Association

Osgoode Indigenous Students Association

Osgoode OUTLaws

South Asian Bar Association (SABA) à Toronto

Toronto Reel Asian Film Festival

Trousse d'outils de l'ABC sur la vérité et la réconciliation

# Le Comité de la diversité

---

## Toronto



**Shuli Rodal**

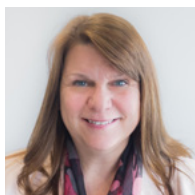
Présidente du Comité de la diversité d'Osler  
Chef, Droit de la concurrence



**May Cheng**



**Steven Cline**



**Lori Gosling**



**Jennifer Jodha**



**Matias Milet**

---

## Calgary



**Janice Buckingham**



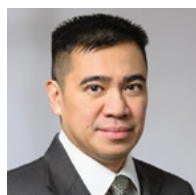
**Jesse Baker**



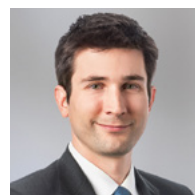
**Parm  
Ahuja-Robertson**

---

## Vancouver



**Rei Jiloca**



**Julien Ranger**

---

## Montréal

---

## Ottawa



**Barry Fong**



**Clark Holden**



# Pour plus de renseignements sur la diversité chez Osler

Visitez [osler.com/diversité](https://osler.com/diversité), ou communiquez avec  
Shuli Rodal à [srodal@osler.com](mailto:srodal@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 comme 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 450 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](https://osler.com)