



Rétrospective de l'année 2022

La diversité chez Osler

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

MOTS DE BIENVENUE

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

Osler est ce qu'il est, notamment parce qu'il offre un lieu de travail respectueux et inclusif où tous les membres du cabinet ont la possibilité d'atteindre leurs objectifs et de contribuer au succès de nos clients et au mieux-être des collectivités où nous travaillons et vivons. En 2022, nous avons continué à progresser sur la voie de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Grâce à l'engagement interne, à l'éducation et à la réflexion, aux occasions de réseautage et de mentorat, aux stages et aux bourses d'études pour la prochaine génération de professionnels, et à notre apport aux collectivités dans lesquelles nous travaillons et vivons, nous nous efforçons d'apporter des changements significatifs et durables au sein de notre cabinet et de la communauté juridique dans son ensemble.

Au début de l'année, nous avons franchi une étape importante lorsqu'Amy Sujae Lee s'est jointe à nous en tant que directrice senior, Diversité et inclusion. Travaillant en étroite collaboration avec les dirigeants du cabinet, nos comités de la diversité (national et locaux) et nos groupes-ressources de professionnels du droit, Amy apporte une perspective et un engagement précieux pour faire progresser nos stratégies et initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

Nous avons également salué, au cours de l'année écoulée, l'engagement et l'enthousiasme continus à l'égard des activités locales axées sur la diversité et l'inclusion dans l'ensemble du cabinet, notamment de la part de nos groupes-ressources de professionnels du droit et de nos bureaux. Après le grand succès remporté par le Comité de la diversité de Calgary l'année dernière, nous avons officiellement lancé des comités de la diversité régionaux à nos bureaux de Montréal et de Vancouver en 2022. Nous leur souhaitons de nombreuses années de collaboration avec nos clients et les collectivités de ces villes. Nous sommes particulièrement honorés de compter parmi les *Meilleurs employeurs pour la diversité au Canada* en 2023, en reconnaissance des progrès que nous avons réalisés jusqu'à présent pour faire d'Osler un lieu accueillant et ouvert à tous et toutes.

Bien sûr, il y a encore beaucoup à faire. Pour chaque étape que nous franchissons, la route s'étend devant nous, nous rappelant le chemin qu'il nous reste à parcourir. La création d'un lieu de travail véritablement diversifié et inclusif ne consiste pas simplement à cocher des réalisations sur une liste, et il n'existe pas non plus de feuille de route précise à suivre. Il s'agit d'un processus continu de réflexion et de croissance. Toutefois, il est important de marquer les progrès accomplis et de nous rappeler que chaque étape que nous franchissons ensemble contribue à la qualité de notre expérience individuelle et collective.

Je vous encourage à lire le présent rapport pour apprendre comment nos employés, dans chacun de nos bureaux, changent la donne chez Osler, auprès de nos clients et dans nos collectivités. Je suis convaincue qu'avec des personnes aussi passionnées et engagées, nous continuerons à bâtir un cabinet véritablement diversifié et inclusif où il est possible, pour chacun et chacune d'entre nous, de s'instruire, de progresser et de s'épanouir.



Shuli Rodal

(elle)

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

MOTS DE BIENVENUE

Message de l'associé directeur national d'Osler

Après plus de deux ans où nous avons été la plupart du temps en télétravail, nos bureaux ont recommencé à grouiller d'activité en 2022. La pandémie a mis à nu – et souvent exacerbé – de nombreuses inégalités et injustices sociales dont nous, en tant que citoyens, professionnels et cabinet, devons tenir compte. Notre Comité de la diversité et nos groupes-ressources de professionnels du droit ont accompli un travail incroyable au cours de cette période sans précédent pour nous encourager personnellement et nous engager socialement tout à la fois. C'est en partie grâce à leurs efforts que nous nous retrouvons ensemble plus déterminés que jamais à faire d'Osler un lieu où tout un chacun peut s'épanouir et faire sa part pour ce qui est d'offrir des chances égales à tous et à toutes.

Pour comprendre véritablement les besoins de nos clients et les servir le plus efficacement possible, le cabinet doit, de par sa composition et sa culture, également refléter les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. En tant que valeurs fondamentales du cabinet, la diversité et l'inclusion nous guident dans notre façon de faire des affaires, notre façon de nous soutenir mutuellement et notre façon d'envisager notre responsabilité à contribuer à faire de demain un monde plus équitable.

Pour atteindre de tels objectifs, nous demeurerons concentrés sur la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein du cabinet, aussi bien aujourd'hui et dans les années à venir. Nous sommes déterminés à contribuer à la lutte contre les obstacles à l'égalité des chances et à la participation à la profession juridique. C'est avec fierté que nous avons participé à plusieurs initiatives en collaboration avec des organismes communautaires, des établissements universitaires, des facultés de droit et des intervenants du secteur.

Bon nombre de ces initiatives ont déjà des effets tangibles sur notre personnel et sur ceux et celles qui nous rejoindront dans les années à venir. Je suis enthousiaste à l'idée de bâtir le cabinet sur de tels progrès, tout en continuant à écouter, à discuter et à apprendre.



Doug Bryce
(il/lui)
Associé directeur national

MOTS DE BIENVENUE

Notre mandat en matière de diversité

Osler attache une importance primordiale 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.

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.



MOTS DE BIENVENUE

Comité de la diversité

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

Amy Sujae Lee
(elle)
Directrice senior,
Diversité et inclusion

TORONTO



May Cheng
(elle)
Associée, Propriété
intellectuelle

Steven Cline
(il/lui)
Responsable du
développement
de carrière

Jennifer Jodha
(elle)
Coordonnatrice
administrative, Osler à
l'œuvre – Règlement
de différends

Matias Milet
(il/lui)
Associé, Fiscalité



Caroline Ross
(elle)
Gestionnaire,
Gestion des talents
et des relations avec
les employés

MONTRÉAL

Myriam Lapierre
(elle)
Directrice, Ressources
professionnelles

Caroline Stephens
(elle)
Sociétaire, Immobilier

CALGARY

Jesse Baker
(il/lui)
Sociétaire, Affaires
réglementaires,
Autochtones et
environnement

Janice Buckingham
(elle)
Associée, Fiscalité

VANCOUVER



Parm Ahuja-Robertson
(elle)
Directrice senior,
Gestion des talents
et opérations

Rei Jiloca
(il/lui)
Parajuriste,
Litiges fiscaux

OTTAWA

Barry Fong
(il/lui)
Associé, Propriété
intellectuelle

Clark Holden
(il/lui)
Agent de brevets,
Propriété intellectuelle

La diversité chez Osler

La diversité au sein de la direction

Notre engagement à l'égard de la diversité au sein de la direction est fermement ancré dans notre histoire et fait partie de ce que nous sommes, en tant que cabinet. Il y a plus de 50 ans, Osler est devenu l'un des premiers cabinets d'avocats d'affaires au Canada à accueillir une femme, Bertha Wilson, parmi ses associés. M^{me} 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 inspiré d'innombrables femmes qui ont suivi ses pas.

L'année dernière, nous avons souligné la carrière et les contributions de Dale Ponder, coprésidente nationale du cabinet, qui a pris sa retraite à la fin de 2021. Avant de devenir coprésidente, Dale a dirigé le cabinet à titre d'associée directrice nationale et chef de la direction de 2009 à 2016. Au moment d'entrer en fonction, Dale 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. En janvier, nous avons également souligné le départ à la retraite de Ruth Woods, qui, en tant que chef de l'exploitation de 2008 à 2022, a supervisé la transformation des activités du cabinet à plusieurs égards.

Maureen Killoran, c.r., a succédé à Dale et occupe les fonctions de coprésidente nationale aux côtés de Shahir Guindi depuis le 1^{er} 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 la première femme à être nommée associée directrice d'un cabinet d'avocats de Calgary. Conseillère de confiance pour les clients de l'Ouest canadien, Maureen est considérée comme l'une des meilleures avocates plaidantes du pays.

Notre deuxième coprésident, Shahir Guindi, a émigré d'Égypte au Canada avec sa famille lorsqu'il était enfant. Shahir a longtemps été l'associé directeur de notre bureau de Montréal avant d'être nommé coprésident en 2017.

Osler compte cinq associés directeurs de bureau, dont deux associées exceptionnelles : Sandra Abitan, à Montréal, et Donna White, à Ottawa. Plusieurs postes de direction au sein des services administratifs (chef de la direction client, chef du marketing, chef des ressources professionnelles et chef des ressources humaines) sont également occupés par des femmes.

Plusieurs secteurs et groupes de pratique du cabinet sont dirigés par des femmes, notamment un secteur national figurant parmi les plus importants secteurs d'activité d'Osler, à savoir celui du litige dirigé par Sonia Bjorkquist. Janice Buckingham dirige le 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 Jacqueline Code est chef 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 et de l'investissement étranger. Cette année, Laure Fouin a été nommée cochef de notre nouveau groupe de pratique Actifs numériques et chaînes de blocs et Jennifer Fairfax a été nommée chef de l'équipe Litiges, enquêtes et application des lois en matière d'environnement. Jennifer Thompson est la chef d'Osler à l'œuvre – Litiges, dont relèvent les services de gestion de la preuve du cabinet, ainsi que de nombreuses autres solutions innovantes en litige. Natalie Munroe est la chef d'Osler à l'œuvre – Services transactionnels et opérations juridiques, notre fournisseur de services juridiques non traditionnels, et Sandra Sbrocchi est la chef d'Osler à l'œuvre – Services transactionnels.

Un certain nombre de nos secteurs et groupes de pratique sont également présidés par les responsables de nos groupes-ressources de professionnels du droit.

Richard Wong, qui préside le groupe de pratique en construction et infrastructure du cabinet, est l'associé responsable du Réseau d'affinité Asie-Pacifique. Chima Ubani, cochef de notre groupe responsable des fonds de capital de risque, est l'un des deux associés responsables du Réseau des avocats noirs d'Osler.

Cette année, nous avons accueilli Amy Sujae Lee au sein de l'équipe Osler en tant que directrice senior, Diversité et inclusion. Amy travaille en étroite collaboration avec un large éventail de parties prenantes clés à l'intérieur et à l'extérieur du cabinet pour affiner, mettre en œuvre et diriger nos stratégies et initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

La diversité de notre personnel*

Hommes

38,7 %

Femmes

61,3 %

LGBTQ2S+

10,6 %

PANDC
Personnes autochtones,
noires et de couleur

23,8 %

Personnes handicapées

9,6 %

* Les statistiques en matière de répartition des genres sont en date du 31 décembre 2022. Toutes les autres statistiques sur la diversité sont tirées des résultats de l'Enquête démographique bisannuelle d'Osler de 2022 qui a eu un taux de participation de 65 %

Plus de

50 %

des **professionnels du droit** appartiennent à au moins un groupe-ressource des professionnels du droit.

Plus de

350

membres du cabinet sont servis et soutenus par nos **comités de la diversité régionaux** à Calgary, Montréal et Vancouver.

Plus de

12 000

heures de **travail bénévole** ont été fournies par Osler pour **environ 150 clients** en 2022.

Plus de

600

heures ont été consacrées cette année par les professionnels du droit d'Osler à la planification et à l'organisation d'événements et de programmes en matière de **diversité, d'équité et d'inclusion** ainsi qu'au conseil en la matière.

Les femmes occupaient

50 %

des postes de **haute direction** en 2022.

Les femmes occupaient

31 %

des postes au sein du **conseil des associés**
et du **comité des opérations** en 2022.

Les femmes représentaient

43 %

des **nouveaux associés** entre 2014 et 2022.



Journée rose internationale au bureau de Toronto

Engagement envers le 30 % Club

Osler est un membre de longue date du 30 % Club, groupe de campagne composé de présidents et chefs de la direction d'entreprises qui prennent des mesures pour accroître la diversité des genres au sein des conseils d'administration et des équipes de haute direction, dans le but d'atteindre une représentation féminine d'au moins 30 % au sein des conseils d'administration et des équipes de haute direction, l'objectif ultime étant d'atteindre la parité.

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 la fin de 2022, quatre des douze membres du conseil des associés étaient des femmes, et notre comité d'exploitation se compose de six femmes et de quatorze hommes.

Initiative Avancement des avocates

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 atteindre cet objectif, depuis 2020, 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. Ce programme 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 direction au sein du cabinet.

Parmi le groupe de sociétaires chevronnées qui se sont jointes au programme en 2020, treize ont été admises comme associées depuis. Au cours de la deuxième année du programme (terminée récemment), dix-neuf femmes y ont participé. Pour le programme de l'année 2022-2023, qui a commencé à la fin de l'été, nous avons dix-sept participantes.

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.

En appui à nos clients

Prix de la diversité des avocats-conseils 2022 d'Accenture

Osler est honoré d'être le seul cabinet d'avocats canadien à avoir reçu le Prix de la diversité des avocats-conseils 2022 d'Accenture.

Ce prix annuel, qui en est à sa deuxième édition, récompense les cabinets d'avocats-conseils qui collaborent avec Accenture et qui réalisent des progrès tangibles dans le domaine de l'inclusion, de la diversité et de l'équité. L'équipe juridique d'Accenture a analysé les initiatives de diversité menées en 2021 par plus de 70 cabinets d'avocats de petite, moyenne et grande taille. Elle a mesuré les progrès que chacun a accomplis en matière de diversité au sein de son personnel (aussi bien le personnel de l'ensemble du cabinet que celui affecté aux dossiers d'Accenture en tant que tel), évalué les activités d'inclusion, de diversité et d'équité de chacun, et mesuré les efforts déployés par chacun pour renforcer l'engagement à l'égard de la diversité dans l'ensemble du secteur juridique.

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

En 2022, Osler a publié son huitième rapport annuel intitulé *Pratiques de divulgation en matière de diversité*, qui présente une analyse actualisée de la représentation des femmes, des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées occupant des postes de direction au sein des entreprises canadiennes. Comme les années précédentes, le rapport fournit également des renseignements détaillés sur les sociétés inscrites à la cote de la Bourse de Toronto pour comparer la situation d'une année sur l'autre, ainsi qu'un échantillon des meilleures pratiques permettant d'accroître la diversité et des exemples d'entreprises qui se surpassent dans leur information.

Consultez le rapport pour en savoir plus sur la façon dont les sociétés ouvertes canadiennes ont atteint d'importants seuils de diversité cette année.



Modèle 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 *Loi canadienne sur les sociétés par actions* 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.

Balado Exploration ESG d'Osler

Au printemps 2022, Osler a lancé son premier balado, Exploration ESG. Aux côtés d'invités bien informés du cabinet et du monde des affaires, nous avons discuté de sujets essentiels touchant la sphère environnementale, sociale et de gouvernance, qui vont de l'évolution des exigences réglementaires et de l'activisme des investisseurs aux effets physiques des changements climatiques sur les activités commerciales, et bien d'autres encore.

Découvrez le dernier épisode du balado.



Université Women General Counsel

Osler est fier de s'associer à Women General Counsel Canada (WGCC) pour soutenir leur Université des conseillères juridiques (UCJ), qui a été lancée en 2021. Le programme de l'UCJ qui vise à fournir un programme d'études pour les conseillères juridiques à chaque stade de leur carrière leur permettra de bonifier leur contribution aux échelons supérieurs des équipes de direction et de faire progresser les affaires dans leurs organisations.

Gillian Scott, associée, Opérations et produits pour le secteur du litige, a dirigé deux Sprints de conception, le premier aux côtés de Simon Wormwell, chef, Initiatives stratégiques d'entreprise, pour la section locale de l'UCJ à Vancouver en mai, puis le second aux côtés de Jennifer Thompson, chef d'Osler à l'œuvre – Litiges, à l'automne. Pour terminer l'année, Sandra Abitan, associée directrice du bureau d'Osler à Montréal, et Lori Gauld, directrice, Initiatives d'apprentissage, ont présenté DiSC, outil de connaissance de soi et cadre permettant de s'ajuster efficacement aux différents styles de comportements.



Soirée conviviale de peinture du programme de mentorat par les pairs du Réseau des avocates d'Osler (RAO)

Webinaires et perfectionnement professionnel

Femmes à la tête d'entreprises émergentes et à forte croissance

Lancée fin 2021, la série de webinaires sur le leadership des femmes dans les entreprises émergentes et à forte croissance d'Osler présente des dirigeantes inspirantes de la communauté canadienne des entreprises émergentes et à forte croissance. Ces femmes nous font part de leur réussite, des défis qu'elles ont rencontrés en cours de route et des leçons qu'elles ont apprises tout au long de leur carrière.

Regards sur le droit autochtone

Le groupe de pratique Affaires réglementaires, Autochtones et environnement d'Osler dirige la série de webinaires mensuels intitulée « Regards sur le droit autochtone ». Chaque mois, on y discute des décisions judiciaires récentes ainsi que de l'évolution des lois et des politiques. Les sujets abordés comprennent l'obligation de l'État de consulter les groupes autochtones, la prise de décisions fondées sur le consentement et les possibilités de financement d'une prise de participation par les Autochtones.

Programmes de formation permanente pour les équipes internes

Osler a organisé un large éventail de débats sur la diversité, l'équité et l'inclusion tout au long de l'année, notamment des séminaires avec des conférenciers d'honneur spéciaux portant sur les sujets suivants :

- les défis en matière de protection de renseignements personnels et d'éthique soulevés par les initiatives de diversité et d'inclusion des employeurs;
- la communication interculturelle;
- les immigrants, les réfugiés et les défis d'ordre juridique liés à l'entrée au Canada;
- ce que savent les femmes averties pour accéder à un poste au sein d'un conseil d'administration.

Réunion de la haute direction administrative



Écouter et s'exprimer

Enquête bisannuelle sur les caractéristiques sociodémographiques et l'inclusion

Depuis 2012, nous menons régulièrement auprès de tous les membres du cabinet des enquêtes internes en vue de connaître leurs caractéristiques sociodémographiques (p. ex., sexe, genre, orientation sexuelle, appartenance à un groupe racialisé, etc.). Ainsi, nous disposons d'un instantané de nos effectifs et d'une base de référence avec laquelle mesurer nos progrès. Dans le cadre de ces enquêtes, nous invitons également les membres du cabinet à nous faire part de leur vécu par rapport au cabinet et à sa culture. Osler a été l'un des premiers cabinets d'avocats au Canada à réaliser de telles enquêtes.

Cette année, nous avons mené notre sixième enquête bisannuelle sur les caractéristiques sociodémographiques et l'inclusion. 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 à mesure que nous nous instruisons et développons.

Commentaires anonymes et heures de bureau

Tous les membres du cabinet peuvent soumettre directement à Amy Sujae Lee, directrice senior, Diversité et inclusion d'Osler, sous le couvert de l'anonymat, des commentaires concernant les efforts d'Osler en matière de diversité et d'inclusion. Amy a le mandat d'y donner suite de manière appropriée de sorte que le cabinet soit et demeure un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif.

Dans le cadre de l'effort du cabinet visant à accroître l'accès à ses initiatives de diversité et d'inclusion, Amy invite tous les membres du cabinet qui souhaitent faire connaissance, partager des idées, s'engager ou faire part de leurs préoccupations, à prendre rendez-vous avec elle durant ses heures de bureau.

Osler Belongs

Osler Belongs est un forum de communication interne destiné aux membres des comités de la diversité national et régionaux, à tous les membres des groupes-ressources de professionnels du droit (GRPD) et aux alliés.

Alternant entre un bulletin d'information et des activités sociales où nous discutons et explorons tous les sujets liés à la diversité, l'équité et l'inclusion, *Osler Belongs* nous permet de rester connectés, engagés et informés au-delà de nos rôles et de nos caractéristiques sociodémographiques.



Apprentissage et formation continus

Séance d'accueil sur la diversité, l'équité et l'inclusion chez Osler

Tous les nouveaux membres du cabinet reçoivent une formation d'orientation et d'accueil approfondie, y compris une séance sur le mandat, les objectifs, les initiatives, les programmes et le personnel d'Osler en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Formation sur le leadership inclusif pour la haute direction des services administratifs

Le thème de l'assemblée annuelle de la haute direction des services administratifs d'Osler, qui s'est tenue cette année à Toronto, était « connexion et inclusion ». Il s'agissait de réfléchir aux deux dernières années marquées par le télétravail et de partager des idées sur la collaboration au travail, alors que nous retournons au bureau suivant un modèle hybride.

Après une présentation sur l'engagement d'Osler à l'égard de la diversité et de l'inclusion par Amy Sujae Lee, directrice senior, Diversité et inclusion, The Humphrey Group a dirigé un atelier interactif sur le leadership inclusif. Dans le cadre de cet atelier, nous avons discuté des différents types de comportements propres aux leaders et de l'inclusion en tant qu'état d'esprit et comportement, entre autres sujets. Nous avons également eu une discussion approfondie sur les valeurs d'empathie, d'humilité et de respect.

Formation avancée sur les préjugés inconscients

Cette année, nous avons renforcé notre engagement à faire tomber les préjugés inconscients. Nous avons débuté notre formation par une séance sur les micro-agressions et les alliances inclusives dirigée par Toni de Mello, avocate spécialisée dans les droits de la personne, accompagnatrice et médiatrice agréée et vice-doyenne à la programmation, au développement et à l'équité de la faculté de droit Lincoln Alexander de l'Université métropolitaine de Toronto.

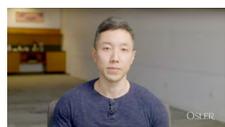
Ensuite, nous avons animé plusieurs ateliers en petits groupes sur la manière de lutter contre les préjugés et d'être un employeur inclusif dans le contexte du recrutement, à l'intention de certains responsables des services des ressources humaines, des ressources professionnelles, des programmes étudiants, des comités étudiants et d'Osler à l'œuvre. Enfin, nous avons offert à tous les membres du cabinet un ensemble de modules d'apprentissage en ligne qui visent principalement à faire tomber les préjugés inconscients dans le contexte de l'emploi, à développer les compétences culturelles et à débusquer les préjugés et les angles morts.

Construire une communauté

Groupes-ressources de professionnels du droit (GRPD)

Nos GRPD sont dirigés par des professionnels du droit qui mettent à profit leur expérience et leurs antécédents communs 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.



Réseau
d'affinité
Asie-Pacifique
d'Osler



Réseau des
avocats noirs
d'Osler



Réseau
Fierté
d'Osler



Réseau de
l'Asie du Sud
d'Osler



Réseau
des avocates
d'Osler



Réseau
d'affinité
Asie-Pacifique
d'Osler

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. Il compte environ 50 membres à l'échelle du cabinet.

Les principales activités du RAAP au cours de l'année écoulée ont été les suivantes :

- **Séance de mentorat express annuelle FJAC-RAAP** : Le RAAP a collaboré une fois de plus avec la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FJAC) en vue de tenir la séance de mentorat express annuelle en février. Cet événement virtuel procure aux étudiants l'occasion d'étendre leur réseau professionnel et d'établir de précieux liens avec des membres influents de la profession juridique.
- **Programmation d'événements dans le cadre du Mois du patrimoine asiatique** : En mai, le RAAP a organisé un cocktail à l'intention de ses membres dans le cadre du Mois du patrimoine asiatique au Ki à Toronto; il a également parrainé un événement d'appréciation pour les bénévoles de la Korean Legal Clinic (service juridique communautaire coréen) chez Osler et, pour élargir son réseau et tisser des liens, a participé à la conférence annuelle et au gala de la section ontarienne de la FJAC. À cette conférence, invitée à titre de panéliste, Amy Sujae Lee, directrice senior, Diversité et inclusion d'Osler, a discuté des priorités et des défis des grands cabinets d'avocats en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

- **Cours de cuisine interactif au Mengrai Thai** : Le 4 août, le RAAP a organisé un cours de cuisine interactif au restaurant Mengrai Thai de Toronto, où les membres présents ont appris à préparer divers plats thaïlandais, pour ensuite avoir droit à un souper dégustation où les plats du chef étaient à l'honneur.

SOCIÉTAIRES RESPONSABLES

Jasmyn Lee

(elle)
Sociétaire, Services
financiers et bancaires

Eric Choi

(il/lui)
Sociétaire, Immobilier

ASSOCIÉ RESPONSABLE

Richard Wong

(il/lui)
Associé, Droit commercial



Événement de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FJAC)



Réseau des
avocats noirs
d'Osler

Réseau des avocats noirs d'Osler (RANO)

Le RANO a été créé pour soutenir la communauté noire. Il favorise le recrutement, le maintien en fonction et l'avancement professionnel des employés noirs chez Osler, et s'efforce de sensibiliser et mobiliser la communauté, en mettant l'accent sur le domaine du droit et de la pratique juridique. Il compte près de 20 membres à l'échelle du cabinet et continue de croître.

Les principales activités du RANO au cours de l'année écoulée ont été les suivantes :

- **Programmation du Mois de l'histoire des Noirs** : Tout au long du mois de février 2022, le RANO a mené à l'interne une campagne de sensibilisation au sujet des réalisations accomplies par les juristes noirs au Canada tout au long

de son histoire. Le même mois, le RANO a accueilli Anthony McLean pour une présentation sur le racisme systémique, les préjugés inconscients et les autres obstacles à la création d'une culture inclusive en milieu de travail. Il a proposé des stratégies concrètes devant permettre de gérer le racisme en milieu de travail et de passer du statut de « non-raciste » à celui d'« antiraciste ». Tous bureaux confondus, 290 membres du cabinet ont participé à l'événement.

- **« Firm Hops » de l'Association des étudiants noirs en droit (AEND)** : Osler a eu le plaisir de participer aux « firm hops » organisés par l'Association des étudiants noirs en droit du Canada (AEND du Canada) et l'AEND d'Osgoode au cours de l'été. Ce fut une excellente occasion de parler aux étudiants noirs en

droit de tout le pays et de leur donner un aperçu de nos programmes étudiants et de nos efforts en matière de diversité et d'inclusion, tout en mettant l'accent sur la façon dont nous soutenons les étudiants en droit et les avocats noirs.

- **Conférence 2022 de l'AEND du Canada** : Osler a parrainé la conférence annuelle de l'AEND du Canada, qui s'est tenue cette année à Vancouver. Des étudiants, des professionnels du droit et des professionnels des services administratifs d'Osler ont assisté à la conférence en personne et en ligne pour s'entretenir avec des étudiants en droit au sujet de la façon de s'orienter dans une faculté de droit, de monter son réseau et d'exceller en entrevue, tout en célébrant la profondeur, la force et la résilience des juristes noirs au Canada.
- **Rendez-vous estival en personne** : Le RANO a tenu son tout premier rendez-vous en personne en juillet. Pour l'occasion, les sociétaires coresponsables, Abigail Omale et Rama Panford-Walsh, l'associé responsable, Tobor Emakpor, et des membres choisis de tous les bureaux d'Osler se sont rendus à Toronto. Ainsi, le groupe a eu l'occasion de se rencontrer en personne et de discuter de ses projets pour le reste de l'année 2022 et après.
- **Conférence et gala de l'Association des avocats noirs du Canada (AANC)** : Osler et Accenture ont conjointement parrainé la conférence et le gala de l'AANC cette année. Rama Panford-Walsh, coresponsable du RANO, et quelques autres membres d'Osler, de même que des membres de l'équipe juridique d'Accenture, ont participé à l'événement, qui s'est tenu à Ottawa.



Activité sociale estivale du RANO

SOCIÉTAIRES RESPONSABLES

Rama Panford-Walsh
(elle)
Sociétaire, Propriété
intellectuelle

Abigail Omale
(elle)
Sociétaire, Droit du
travail et de l'emploi

ASSOCIÉS RESPONSABLES

Tobor Emakpor
(il/lui)
Associé, Commercial

Chima Ubani
(il/lui)
Associé, Sociétés émergentes
et à forte croissance



Réseau fierté d'Osler (RFO)

Le RFO est un réseau national qui se voue à soutenir les professionnels LGBTQ2S+ chez Osler et dans la communauté par le biais d'activités de réseautage, de perfectionnement professionnel, d'engagement communautaire et de mentorat. Il vise à encourager le recrutement, le développement de carrière et l'avancement des professionnels LGBTQ2S+ chez Osler et ailleurs. Avec environ 25 membres à l'échelle du cabinet, le RFO se développe rapidement.

Les principales activités du RFO au cours de l'année écoulée ont été les suivantes :

- « **Firm Hop** » **LGBTQ2S+** : Le 22 mars, Osler a accueilli plus de 20 étudiants en droit LGBTQ2S+ de tout le pays pour un « firm hop » virtuel. Autour d'un panel, des avocats et des étudiants d'Osler ont eu l'occasion de discuter de leur

expérience chez Osler et de souligner certaines de nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

- **Journée internationale de la visibilité trans** : Le 31 mars, le RFO et le Comité de la diversité de Calgary ont souligné la Journée internationale de la visibilité trans. Dans une communication diffusée à l'interne, ils ont exposé ce que cela signifiait être une personne trans, expliqué pourquoi la Journée internationale de la visibilité trans est importante, exposé certains des problèmes uniques auxquels la communauté trans au Canada est confrontée de manière disproportionnée et donné un aperçu de certaines des initiatives et des politiques pertinentes d'Osler, ainsi que des façons dont les gens peuvent soutenir la communauté trans et devenir des alliés.

- **Journée rose internationale** : La Journée rose internationale est une campagne internationale d'une journée contre l'intimidation, la discrimination, l'homophobie, la transphobie et la transmisogynie. Portant des vêtements roses en appui à la campagne, les membres d'Osler ont partagé comment les politiques, les programmes et les cadres de diversité et d'inclusion du cabinet favorisent un milieu de travail respectueux et inclusif pour les personnes de toutes les identités de genre et orientations sexuelles.
- **Participation à la Conférence PRISME** : Osler est fier d'être un commanditaire fondateur de la conférence PRISME, nouvelle conférence nationale sur les droits LGBTQ2S+ destinée aux avocats et aux étudiants en droit du Canada. Des avocats et des membres du personnel du cabinet ont participé à la conférence, tenue en juin cette année, pour discuter des moyens de faire progresser leurs droits.
- **Célébrations de la Fierté** : Après une pause due à la pandémie, le RFO a recommencé à célébrer le mois de la Fierté à Toronto avec son cocktail annuel de la Fierté le 23 juin. Pour marquer l'occasion, Emily O'Donohue, directrice et conseillère générale adjointe, Produits dérivés, au Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREEO) et cochef du groupe-ressources des employés sur la Fierté du RREEO, nous a parlé de son expérience en tant que femme trans au travail et de la différence qu'un milieu de travail inclusif fait sur son propre sentiment de bien-être et d'appartenance. Plus de 200 personnes – des participants venant d'Osler, de nos clients et d'autres représentants du secteur – ont assisté à la conférence.



Défilé de la Fierté de Calgary

SOCIÉTAIRE RESPONSABLE

Darren Gill

(il/lui)

Sociétaire, Sociétés émergentes
et à forte croissance

ASSOCIÉ RESPONSABLE

Elliot Smith

(il/lui)

Associé, Commercial



Réseau de
l'Asie du Sud
d'Osler

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

Le RASO se consacre au soutien et au perfectionnement professionnel des professionnels du droit du cabinet s'identifiant comme Sud-Asiatiques, Indo-Caribéens, Indo-Africains ou issus de la diaspora de l'Asie du Sud, ainsi que de leurs alliés, au moyen d'activités sociales et de réseautage, d'occasions de développement des affaires et de nouvelles initiatives de recrutement. Il compte environ 45 membres à l'échelle du cabinet.

Les principales activités du RASO au cours de l'année écoulée ont été les suivantes :

- **Observation du ramadan رمضان** : En avril, le RASO a partagé de l'information sur le ramadan, mois de jeûne et de pratique spirituelle de l'Islam, y compris

des conseils sur la façon de soutenir les collègues qui observent le ramadan, des correctifs aux idées fausses répandues au sujet de la pratique religieuse et d'autres outils d'apprentissage et d'information complémentaires.

- **Participation au gala de la South Asian Bar Association (SABA) de Toronto** : En tant que commanditaires du gala de la SABA de Toronto, les membres du RASO ont profité d'une soirée de réseautage et de célébration des réalisations de la communauté juridique sud-asiatique en juillet.

- **Soirée de peinture et autres activités en personne** : Après plus de deux ans d'activités en ligne, le RASO a enfin pu organiser des rencontres en personne en septembre. Ainsi, des membres des bureaux d'Osler de tout le pays ont pu se rencontrer et établir des liens lors de rencontres et d'une soirée de peinture à Toronto.

SOCIÉTAIRES RESPONSABLES

Maha Ansari
(elle)
Sociétaire, Immobilier

Manveer Bisla
(il/lui)
Avocat-conseil, Sociétés émergentes et à forte croissance

ASSOCIÉS RESPONSABLES

Pooja Mihailovich
(elle)
Associée, Fiscalité

Al-Nawaz Nanji
(il/lui)
Associé, Fiscalité



Des membres du RASO participant au gala de la South Asian Bar Association (SABA) de Toronto



Réseau
des avocates
d'Osler

Réseau des avocates d'Osler (RAO)

Le RAO favorise et soutient l'avancement des femmes au moyen d'activités sociales et de réseautage, de mentorat et d'accompagnement informels, de projets bénévoles et d'occasions de développement des affaires. Environ 230 avocates à l'échelle du cabinet font partie du RAO.

Les principales activités du RAO au cours de l'année écoulée ont été les suivantes :

- **Événements dans le cadre de la Journée internationale de la femme :** Le 8 mars, Osler a célébré la Journée internationale de la femme. Pour l'occasion, le cabinet a convié toutes les membres du cabinet à une conférence virtuelle à laquelle était invitée notre conférencière, Erica Oliver, adjudant-maître (à la retraite). Erica a expliqué comment elle avait développé des stratégies efficaces pour faire face au

sexisme, au syndrome de stress post-traumatique et à la dépression au cours de sa carrière. Elle a expliqué comment ses techniques d'adaptation pouvaient s'appliquer au monde des affaires et à notre vie personnelle et comment, en développant sa propre résilience, on pouvait trouver la confiance et la force nécessaires non seulement pour survivre, mais aussi pour s'épanouir dans les moments difficiles. Les participantes ont appris des choses utiles, notamment quand et comment demander de l'aide, comment faire un autoexamen de sa résilience et comment développer des habitudes de gestion du stress efficaces.

En outre, à Calgary, le RAO, en collaboration avec le Comité de la diversité de Calgary, a organisé une série de séances d'entraînement physique, qui ont été suivies d'une réception.

De même, à Montréal, Sandra Abitan, associée directrice du bureau, a organisé un brunch en ligne et en personne, où les participantes ont eu droit à une rose et ont pu participer à des jeux et à des tirages au sort.

- **Tenue d'événements pour des clientes :** En septembre, le RAO a accueilli des clientes dans un restaurant de Toronto pour un cercle de lecture. Les participantes ont discuté du roman *The Woman Before Wallis* en compagnie de l'auteurice, Bryn Turnbull.

Le RAO a également participé avec joie à l'organisation d'un événement tenu au bureau par le réseau des femmes de BMO. Les participantes ont discuté de stratégies de développement des affaires et de l'établissement de relations dans des secteurs traditionnellement dirigés par des hommes.

- **Événement annuel des femmes :** L'événement annuel des femmes d'Osler, qui a lieu en novembre cette année, invite les avocates et les directrices seniors de tous les bureaux d'Osler, ainsi que nos clientes, à se réunir pour converser, célébrer et réseauter.

Joyce Bernasek, associée, et Tearney Johnston-Jones, sociétaire, ont tenu une discussion informelle avec notre conférencière principale, Jamie Viera, première entraîneuse de l'histoire du club des Blue Jays de Toronto, sur le parcours de Jamie en tant que figure de proue dans un secteur traditionnellement dominé par les hommes.

Ensuite, des entrepreneures couronnées de succès ont présenté leurs produits et ont parlé de leur cheminement à toutes les participantes dans le cadre du Marché Osler.

SOCIÉTAIRES RESPONSABLES

Sydney Young

(elle)
Sociétaire, Propriété
intellectuelle

Hannah Kingdom

(elle)
Sociétaire,
Droit de la santé

ASSOCIÉE RESPONSABLE



May Cheng

(elle)
Associée, Propriété
intellectuelle

Événement du RAO au bureau de Toronto



Comités de la diversité régionaux

À la suite du grand succès remporté par le Comité de la diversité de Calgary l'an dernier, Osler a formé cette année deux autres comités régionaux, l'un à Montréal et l'autre à Vancouver. Nous sommes ravis de constater que l'engagement et l'enthousiasme à l'égard des initiatives et des programmes en appui à la diversité et à l'inclusion prennent de l'ampleur à l'échelle locale, et ce dans tout le pays.

SOCIÉTAIRE RESPONSABLE



Parm Ahuja-Robertson
(elle)
Directrice senior,
Gestion des talents
et opérations

SOCIÉTAIRE RESPONSABLE

Jesse Baker
(il/lui)
Sociétaire, Affaires
réglementaires, Autochtones
et environnement

SOCIÉTAIRES RESPONSABLES

Marc Roy
(il/lui)
Sociétaire, Fiscalité



Jenney Bae
(elle)
Directrice senior,
Ressources humaines
et opérations

ASSOCIÉE RESPONSABLE

Emily MacKinnon
(elle)
Associée, Litige

ASSOCIÉE RESPONSABLE

Janice Buckingham
(elle)
Associée, Énergie

ASSOCIÉ RESPONSABLE



Stéphane Eljarrat
(il/lui)
Associé, Litige

Vancouver



Calgary

Montréal



Notre engagement envers la vérité et la réconciliation

Notre engagement envers la vérité et la réconciliation est un effort à multiples facettes visant à reconnaître, à respecter et à soutenir les diverses voix, expériences, perspectives et cultures des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Cette année, nous avons réfléchi à la façon dont nous pouvons tous contribuer au processus de réconciliation, dans nos vies personnelles et professionnelles, par le biais de diverses activités et initiatives et divers programmes, que nous présentons brièvement ci-dessous.

- **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation** : Le 27 septembre, Heather Watts, Mohawk et Anishinaabe du Territoire des Six Nations de la rivière Grand et présidente du cabinet d'experts-conseils autochtone First Peoples Group, nous a expliqué l'importance de la réconciliation et la manière dont nous pouvons la pratiquer, à titre individuel et professionnel.

Plus précisément, à l'occasion d'une séance percutante, Heather a offert un enseignement portant sur la plume d'aigle, soulignant au passage l'importance de l'intégrité et de la bienveillance, donné un aperçu de l'histoire des pensionnats et passé en revue les conclusions de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Nous avons également réfléchi au passé colonial de notre pays et célébré le caractère exceptionnel et résilient des peuples autochtones et de leur culture par une campagne éducative sur l'histoire des pensionnats au Canada, la Journée nationale de vérité et réconciliation et la Journée du chandail orange. Nous avons également pensé à des moyens d'accorder de l'importance à la Journée nationale

Prix des artistes autochtones et vente aux enchères au bureau de Calgary



de la vérité et de la réconciliation et de s'engager à cette occasion, ainsi qu'à des initiatives et activités pertinentes qui pourraient être organisées au sein du cabinet.

- **Trousse d'outils sur la vérité et 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 offre des outils pratiques aux avocats et aux cabinets désireux de répondre aux appels à l'action et à l'avancement de la Commission de la vérité et de la réconciliation. Osler est fier de commanditer le site.
- **Formation obligatoire sur la culture autochtone** : Tous les professionnels du droit de notre bureau de Calgary suivent une formation sur la culture autochtone, dispensée par NVision.
- **Stages, bourses, prix et commandites** : Osler est fier de soutenir plusieurs initiatives destinées aux étudiants et aux clubs d'étudiants autochtones, notamment les suivantes :
 - **Programme d'emplois d'été pour les étudiants autochtones en droit** : Sous l'égide du Barreau de l'Alberta, ce programme d'emplois aide la profession juridique à mieux comprendre la culture et les enjeux autochtones tout en offrant aux étudiants autochtones en droit une expérience de travail en cabinet. Le bureau d'Osler à Calgary participe à ce programme depuis plusieurs années afin de favoriser le maintien des relations entre les étudiants autochtones et les avocats en exercice.
 - **Prix des artistes autochtones** : Les Prix des artistes autochtones Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. sont décernés à trois étudiants et nouveaux diplômés autochtones de l'Université des Arts de l'Alberta. Les œuvres d'art des lauréats ont été vendues aux enchères au sein du cabinet, et le produit des ventes a été versé à trois initiatives liées aux Autochtones et sélectionnées conjointement par les lauréats et Osler : l'Urban Society for Aboriginal Youth, la Metis Calgary Family Services Society et le Women's Emergency Shelter de l'Awo Taan Healing Lodge Society.
 - **Indigenous Law Students Governance** : Osler est fier de soutenir la campagne de collecte de manuels scolaires de l'Indigenous Law Students Governance. Cet organisme fournit une aide financière aux nouveaux étudiants autochtones en droit de la faculté de droit de l'Université d'Ottawa pour l'achat de manuels scolaires.
 - **Association des étudiants autochtones d'Osgoode**

Soutenir notre personnel

Nos pratiques, procédures et programmes destinés aux employés sont novateurs et visent à favoriser une culture de travail axée sur l'égalité et l'inclusion. Nous nous engageons à ce que toutes les personnes au service d'Osler soient traitées avec dignité et respect et puissent s'épanouir dans leur vie tant professionnelle que personnelle.

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 parents 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.

Soutien à la santé et au mieux-être

Tous les membres d'Osler ont accès à une grande variété de ressources et de programmes pour les aider à se maintenir en bonne 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 de Solutions Mieux-être LifeWorks (précédemment Morneau Shepell);
- Compte de bien-être mental d'Osler (géré par Manuvie), qui prévoit le remboursement de 80 % des services prodigués par des psychologues, des psychothérapeutes et des spécialistes en counseling de soutien, jusqu'à concurrence de 3 000 \$ par année;
- Programme en ligne guidé de thérapie cognitive comportementale (TCC) avec MindBeacon (à Toronto seulement), qui est une entreprise spécialisée dans l'aide aux personnes souffrant d'anxiété et de dépression;
- Ressources étendues sur la santé mentale et le mieux-être sur notre intranet;

- Notre programme virtuel des mercredis sur le mieux-être, qui offre chaque semaine des webinaires sur divers sujets liés au mieux-être.

Semaine de la santé mentale

Au cours de la semaine de la santé mentale organisée en mai par l'Association canadienne pour la santé mentale, Osler a proposé un programme de pause yoga, une séance d'exercices guidés et des séances sur la façon de remarquer et d'aider les collègues qui peuvent être en difficulté.

Le point fort de la programmation de cette année a été le discours principal sur le renforcement de la résilience prononcé par Christine Burych, ancienne vice-présidente par intérim des ressources humaines et du développement organisationnel au Centre de toxicomanie et de santé mentale. Christine a donné un aperçu inspirant des expériences stressantes et des problèmes de santé psychologique que les gens vivent actuellement après une période prolongée de pandémie; des mécanismes d'adaptation malsains; du continuum stress-épuisement; et de la façon de développer et d'utiliser les caractéristiques qui renforcent la résilience.

Semaine de sensibilisation aux maladies mentales

En octobre, nous avons souligné la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales de l'Association des psychiatres du Canada et de l'Alliance canadienne pour la maladie mentale et la santé mentale en offrant un atelier sur l'importance des liens, animé par Steve Cline, responsable, Développement de carrières chez Osler, et en faisant la promotion des avantages et des ressources en matière de santé et de mieux-être offerts à tous les membres du cabinet.

Accompagnement professionnel

Osler est fier d'offrir de l'accompagnement professionnel et des services-conseils en carrière à tous ses avocats et avocates. Le responsable, Développement de carrières d'Osler, Steve Cline offre son aide pour la rédaction de curriculum vitae, l'établissement de stratégies de recherche d'emploi, le réseautage, la préparation aux entrevues et la négociation d'offres d'emploi, ainsi que de l'accompagnement dans des domaines tels que le développement de carrière, la planification de l'avancement, la transition de carrière, la réalisation du développement des affaires et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Soutenir nos futurs avocats

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.

Diversifier le bassin de talents juridiques

Programmes d'excellence : Nos bourses et prix pour la diversité, l'équité et l'inclusion

- **Bourse pour la diversité d'Osler** – Cette bourse a été créée en 2018 pour saluer les étudiants et étudiantes en droit qui, tout comme Osler, cherchent à promouvoir la diversité et l'inclusion.
- **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** – Ce prix est attribué chaque année à un étudiant ou une étudiante autochtone ou noir de premier cycle entrant dans le programme de baccalauréat de la faculté de droit. Le ou la bénéficiaire a 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, le programme de bourses vise à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les étudiants et étudiantes 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 pour la diversité 2ELGBTQI+ Osler et OUTLaw de la faculté de droit de l'Université de Calgary** – Cette bourse est accordée à un étudiant ou une étudiante en première année de droit qui a démontré un engagement considérable et a apporté des contributions significatives à la communauté 2ELGBTQI+.
- **Bourse commémorative en droit de l'honorable Lionel Jones de la faculté de droit de l'Université de l'Alberta** – Cette bourse porte le nom de la deuxième personne noire diplômée de la faculté de droit de l'Université de l'Alberta et de 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 étudiants et étudiantes de la faculté de droit qui s'identifient comme une personne autochtone, noire ou de couleur.
- **Prix Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. de la faculté de droit Lincoln Alexander de l'Université métropolitaine de Toronto** – Cette bourse est une bourse d'admission destinée à un étudiant ou une étudiante qui s'identifie comme un ou une membre d'un groupe historiquement défavorisé, au sens attribué à ce terme dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, ayant besoin d'une aide financière et présentant une réussite scolaire élevée.
- **Prix des chercheurs issus de la diversité de la faculté de droit de l'Université Western** – Ce prix est attribué à un étudiant ou une étudiante à temps plein en deuxième année de droit, présentant une solide réussite scolaire et ayant besoin d'une aide financière. La préférence est accordée aux étudiantes ou étudiants méritants qui s'identifient comme une personne noire, autochtone (membre d'une Première Nation, inuite ou métisse) ou membre d'un groupe racialisé.
- **Bourse d'admission Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. de la faculté de droit de l'Université McGill** – Il s'agit d'un nouveau programme de bourses d'admission mis sur pied en l'honneur de Frederick Phillips, B.A. (1951), LL.L. (1956), qui a été le premier avocat noir admis au Barreau du Québec. Cette bourse sera attribuée à une étudiante ou un étudiant noir admis au programme BCL/JD sur la base de ses résultats scolaires.
- **Bourse Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. de la faculté de droit de l'Université de Montréal** – Il s'agit d'un nouveau programme de bourses. Les bourses seront attribuées à deux étudiants ou étudiantes admissibles qui s'identifient comme personne autochtone, noire ou de couleur (PANDC).

Journée portes ouvertes sur la diversité et l'inclusion

En juin, Osler a tenu sa première journée portes ouvertes nationale sur la diversité et l'inclusion, à laquelle plus de 220 étudiants et étudiantes en droit à travers le Canada ont participé. Plusieurs avocats, étudiants et professionnels de nos programmes étudiants ont parlé des initiatives du cabinet en matière de diversité et d'inclusion, des groupes-ressources de professionnels du droit et des programmes étudiants dans nos bureaux de Vancouver, d'Ottawa, de Toronto et de Calgary. La journée portes ouvertes a également donné lieu à une table ronde et à une séance de questions et réponses axées sur l'exploration d'une carrière en droit en pratique privée en tant qu'étudiant ou étudiante appartenant à un groupe en quête d'équité et sur la recherche d'un employeur qui favorise l'inclusion et l'appartenance.

Association des étudiants noirs en droit (AEND) du Canada

Osler est fier de participer à un partenariat pluriannuel avec l'AEND du Canada, qui comprendra des journées portes ouvertes chez Osler, des panels et des salons de l'emploi comme points de contact avec les étudiants et étudiantes noirs en droit à travers le Canada. Osler soutient également depuis longtemps la section de l'AEND à la faculté de droit Osgoode Hall.

Notre bureau de Vancouver a fait équipe avec la section de l'AEND à la faculté de droit Peter A. Allard 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 et étudiantes qui éprouvent des difficultés financières. Nous sommes fiers de commanditer les sections de l'AEND à l'Université de Calgary et à l'Université de l'Alberta afin de permettre aux étudiants et étudiantes de voyager et d'assister à la conférence nationale de l'AEND du Canada. Notre bureau de Montréal est fier d'être l'un des commanditaires du Symposium sur le droit civil de l'AEND.

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 novateur Black Future Lawyers (BFL) au cours des dix prochaines années. BFL 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 dans son ensemble.

Programme de bourses de la Korean Canadian Lawyers Association (KCLA)

Cette année, Osler est heureux de soutenir le programme inaugural de bourses de la KCLA afin d'aider les étudiants et étudiantes de premier cycle à surmonter les obstacles financiers qu'ils rencontrent lorsqu'ils font leurs premiers pas dans la profession juridique. Le programme administrera au moins trois prix et bourses à des étudiants et étudiantes de premier cycle qui ont démontré une passion pour la poursuite d'une carrière en droit, qui ont besoin d'un soutien financier et qui s'identifient comme Coréens ou Canadiens coréens.

Avenue : Programme de stages pour les étudiants noirs en droit

Lancé en 2021 à l'échelle du secteur juridique, Avenue est un programme de stages qui vise à aider les étudiantes et étudiants noirs de premier cycle à acquérir une expérience pratique dans le secteur.

Osler a eu la chance d'accueillir trois excellents stagiaires dans le cadre de ce programme cet été : Haben Dawit, Grace Gyles et Farhia Mohamed. Ils ont bénéficié d'une expérience professionnelle et sociale enrichissante marquée, notamment, par des séances d'orientation avec les étudiants, une rencontre avec les dirigeants du cabinet, notamment Shuli Rodal, associée et présidente du Comité de la diversité d'Osler, et Maureen Killoran, associée et coprésidente d'Osler, du réseautage avec les membres du Réseau des avocats noirs d'Osler et une collaboration avec des avocats de plusieurs groupes de pratique sur un large éventail de projets facturables et non facturables.

Le 28 juillet, Osler a organisé une réception pour tous les étudiants et étudiantes participant à ce programme dans divers cabinets d'avocats et chez d'autres employeurs. Shuli Rodal (associée et présidente du Comité de la diversité), May Cheng (associée et marraine du programme de stages Avenue de cette année chez Osler), les membres du Réseau des avocats noirs d'Osler et d'autres membres du cabinet ont profité de l'occasion pour rencontrer les stagiaires Avenue et nouer des relations avec eux.

« Dès le premier jour, nous avons pu nous plonger dans un travail juridique concret et conséquent. Cela a donné le ton pour tout l'été. Nous avons été considérés comme des coéquipiers, ce qui a vraiment renforcé notre confiance et nous a mis à l'aise pour travailler aux côtés des étudiants. Osler nous a totalement intégrés au cabinet, en nous donnant l'occasion de rencontrer des avocats de différents domaines de pratique et d'apprendre d'eux. Cela témoigne vraiment de la collégialité et de l'ouverture d'esprit qui règnent ici : tout le monde nous a offert de précieux conseils et était prêt à nous donner un bon aperçu de ce qu'il faisait. C'était un travail complexe et intéressant qui m'a donné une idée de la façon dont les affaires et le droit interagissent, ce qui me sera utile lorsque j'entrerai à la faculté de droit cet automne. Je n'aurais pas pu rêver d'une meilleure façon de commencer mon parcours juridique. »

Haben Dawit

« Je ne savais pas à quoi ressemblerait l'environnement d'un cabinet d'avocats, et le stage d'Avenue était le moyen idéal de voir de près ce que font les avocats au quotidien. L'expérience m'a vraiment montré les différentes possibilités et voies que l'on peut emprunter. Maintenant, je vais entreprendre mes études en droit avec un esprit plus ouvert, plus concentré et plus confiant. Même si vous êtes simplement intéressé par le domaine juridique sans être sûr de vouloir devenir avocat, c'est un moyen formidable de prendre de l'expérience, de nouer des liens et d'acquérir des compétences précieuses. Tout le monde a été si gentil, si désireux d'aider et si réceptif; c'est ce qui a rendu mes 12 semaines chez Osler si formidables. Les gens sont vraiment l'essence du cabinet. »

Farhia Mohamed

« J'ai adoré mon expérience chez Osler. Le programme de stages Avenue a été une excellente occasion d'en apprendre davantage sur la façon dont les avocats et les cabinets d'avocats fonctionnent réellement. Dès le départ, ils m'ont fait confiance et m'ont confié un travail juridique réel et substantiel. C'est vraiment une transition parfaite entre les études de premier cycle et la faculté de droit. Grâce à cette expérience, j'ai pu m'apaiser et, maintenant, j'ai encore plus hâte d'entreprendre ma première année en droit! Les associés, les sociétaires et les étudiants étaient super accueillants et accessibles, et se sont investis dans notre développement. Passer l'été dans un cabinet d'avocats offrant une gamme complète de services comme Osler offre tellement d'avantages : réseautage, connexion avec des mentors dans différents groupes de pratique, établissement de relations avec d'autres étudiants et, surtout, apprentissage auprès de personnes très intelligentes qui sont généreuses de leur temps et disposées à partager leurs connaissances. »

Grace Gyles



Stagiaires d'été du programme Avenue de 2022

Engagement envers nos collectivités

Activités bénévoles

Notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion s'étend bien au-delà des murs de nos bureaux. Nos avocats et avocates offrent un soutien bénévole aux organismes de bienfaisance et communautaires, ainsi qu'aux personnes dans le besoin.

Osler a fourni plus de 12 000 heures de travail bénévole pour environ 150 clients en 2022. Nous présentons ci-dessous quelques-uns des organismes avec lesquels nous travaillons pour aider les plus vulnérables de nos collectivités et pour contribuer à l'avancement à long terme de la diversité et d'autres causes sociales.

- **Asile pour un réfugié russe LGBTQ+ :** Maxwell Czerniawski, sociétaire d'Osler, a aidé un homme trans à obtenir l'asile dans le cadre de son travail bénévole. L'homme en question a fui la Russie après avoir survécu à un crime haineux dirigé contre la communauté LGBTQ+. Ainsi, le client a pu obtenir légitimement le statut de résident permanent aux États-Unis. Réfléchissant à cette expérience, Maxwell a déclaré : « Il est facile – et parfois justifié – d'être cynique à l'endroit du système d'immigration, mais c'est un domaine où l'assistance d'un conseiller juridique est souvent un facteur décisif. Documenter minutieusement les conditions de vie de la communauté LGBTQ+ en Russie, suivre les étapes de la procédure d'asile sans s'y perdre et se préparer aux exigences d'une audience litigieuse est un défi pour un avocat, et souvent impossible pour un réfugié. Lorsque j'ai vu A. exulter de joie à l'annonce du verdict, j'ai su que tous les efforts déployés en avaient vraiment la peine. »
- **Association canadienne des libertés civiles (ACLCLC) :** Depuis plus de 50 ans, l'ACLCLC est à l'avant-garde de la défense des droits et des libertés démocratiques des citoyens canadiens à l'échelle nationale. Il s'agit d'un organisme indépendant, non gouvernemental et à but non lucratif. Osler est fier d'offrir

des services juridiques bénévoles au nom de l'ACLCLC et représente l'organisme dans ses affaires importantes depuis de nombreuses années.

- **Accès à la justice en Alberta – Pro Bono Law Alberta :** Depuis 2007, Pro Bono Law Alberta (PBLA) a eu une incidence sur la vie d'innombrables Albertains et Albertaines en établissant des partenariats novateurs entre des avocats, des cabinets d'avocats, des organismes et des particuliers dans le besoin. Grâce à une variété de projets et d'initiatives axés sur la responsabilité sociale, PBLA a créé et soutenu des occasions permettant à des avocats et avocates de participer à la prestation de services juridiques bénévoles.
- **Jeunesse, J'écoute :** Jeunesse, J'écoute, organisme canadien à but non lucratif, offre des services d'intervention professionnelle 24 heures sur 24, sept jours sur sept, ainsi que des ressources et du soutien aux enfants et aux adolescents qui font face à un large éventail de difficultés. Ses services sont gratuits, anonymes et confidentiels. Osler entretient une relation de longue date avec Jeunesse, J'écoute, qui est un client précieux du cabinet depuis de nombreuses années.
- **Accès à la justice en Ontario – Pro Bono Ontario (PBO)** Fondé en 2001 pour assurer l'accès à la justice aux nombreux Ontariens et Ontariennes qui ne peuvent pas se payer des services juridiques, PBO s'est imposé comme la seule réponse bénévole organisée de la profession juridique aux besoins juridiques non satisfaits. En 2021, grâce à sa ligne d'assistance juridique gratuite, PBO a servi près de 30 000 Ontariens et Ontariennes à faible revenu qui n'avaient pas d'autre recours. En participant à la ligne d'assistance téléphonique et à d'autres programmes de PBO, des avocats et des avocates d'Osler aident bénévolement des personnes défavorisées à accéder à la justice.

Alliance et collaboration

Osler collabore avec d'autres cabinets d'avocats et organismes communautaires canadiens de premier plan. Ensemble, nous partageons des idées et des pratiques exemplaires, nous nous encourageons et nous responsabilisons mutuellement, et nous visons à accroître notre impact en ce qui concerne nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Nous présentons ci-dessous quelques-uns des partenariats notables que nous avons conclus avec des organismes externes.

- **Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion** : Le Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion (RCADI) est formé de cabinets d'avocats canadiens qui ont accepté de collaborer en vue de promouvoir la diversité et une culture d'inclusion dans les cabinets et dans l'ensemble de la profession juridique. Osler est l'un des premiers signataires de l'énoncé de principes du RCADI.
- **Engagement en tant que cabinet d'avocats de l'initiative BlackNorth** : Osler est signataire de l'Engagement en tant que cabinet d'avocats de l'initiative BlackNorth, étape importante dans la lutte contre le racisme anti-Noirs et toute autre forme de racisme structurel au sein de la profession juridique. Suivant cet engagement, les cabinets s'efforcent de prendre des mesures et d'atteindre des objectifs précis afin de mettre fin au racisme systémique anti-Noirs et de créer des occasions pour les membres des communautés PANDC sous-représentées. Osler s'est engagé à atteindre les objectifs énoncés dans l'Engagement et à apporter des changements significatifs au sein de notre secteur.
- **Catalyst** : Fondé en 1962, Catalyst est un organisme mondial à but non lucratif qui aide à créer des lieux de travail qui fonctionnent pour les femmes et qui favorise le changement grâce à un leadership éclairé, des solutions pratiques et une communauté galvanisée de sociétés multinationales pour faire rapidement progresser les femmes à des postes de direction. Osler est fier de soutenir Catalyst depuis longtemps.

- **Fierté au travail/Pride at Work Canada** : Par le biais du dialogue, de l'éducation et du leadership éclairé, Fierté au travail Canada/Pride at Work Canada permet aux employeurs canadiens de créer des milieux de travail qui saluent tous les employés, peu importe leur expression de genre, leur identité de genre et leur orientation sexuelle. Osler est un fier commanditaire de Fierté au travail/Pride at Work Canada et partage avec eux une vision du Canada où chaque individu peut réaliser son plein potentiel au travail.



Journée de la visibilité transgenre au bureau de Toronto

Soutien à nos collectivités

Nous encourageons tous les membres du cabinet à se porter bénévoles auprès de groupes qui œuvrent pour le changement et l'égalité. Nous présentons ci-dessous les organismes, les campagnes et les causes que nous avons soutenues avec fierté cette année en tant que cabinet.

- **Faites don d'une journée (Journée mondiale de lutte contre le sida) :** Jane Philpott, médecin de famille, a fondé Faites don d'une journée (Journée mondiale de lutte contre le sida) en 2004, lorsqu'elle a mis au défi ses collègues de l'hôpital de Markham Stouffville de faire don d'une journée de salaire pour lutter contre le VIH. Depuis 2006, sous la direction de Michael Fekete, associé du groupe de la technologie, des avocats et des membres du personnel d'Osler ont versé une journée de salaire en appui à la lutte contre le VIH/sida en Afrique subsaharienne. Les dons recueillis sont versés à la Fondation Stephen Lewis en vue d'être redistribués à des programmes communautaires en Afrique.
- **Fonds de secours : crise humanitaire en Ukraine :** Toute la communauté d'Osler a été choquée et consternée par l'invasion de l'Ukraine par les Russes en février 2022. En réaction, le cabinet a lancé une campagne de dons jumelés à verser au Fonds de secours pour la crise humanitaire en Ukraine de la Croix-Rouge canadienne.

Les dons au Fonds de secours pour la crise humanitaire en Ukraine ont permis au Mouvement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge de répondre aux besoins humanitaires, ainsi qu'aux efforts de préparation et d'intervention en raison des tensions accrues en Ukraine. Le soutien a porté sur les efforts de secours immédiats et continus, le rétablissement à long terme, la résilience et d'autres activités humanitaires essentielles, tant en Ukraine que dans les pays voisins, y compris pour les personnes déplacées.

- **Women+Power :** Osler est heureux de soutenir Women+Power, une communauté développée pour les femmes de tous niveaux d'expérience qui travaillent dans ou pour le secteur de l'énergie en Alberta, ainsi que leurs alliés. Women+Power s'efforce de relever les défis qui entraînent la sous-représentation des femmes dans le secteur ou qui en résultent, en offrant aux membres la possibilité d'entrer en contact avec des femmes, de les soutenir, de les inspirer et de les habiliter à réaliser leur plein potentiel, sur le plan tant professionnel que personnel.

- **Girls E-Mentorship :** Osler est fier de soutenir Girls E-Mentorship (GEM), un programme élaboré par des éducateurs, des travailleurs sociaux et des experts en politique en collaboration avec des élèves du secondaire. Depuis 2012, GEM est un chef de file en matière de programmes de mentorat fondés sur des données probantes pour les jeunes femmes marginalisées afin de les aider à surmonter les obstacles socioéconomiques et autres lors de leur transition vers l'âge adulte.
- **Toronto Reel Asian International Film Festival :** Le Toronto Reel Asian International Film Festival est une vitrine unique du cinéma contemporain d'Asie et de la diaspora asiatique. Il offre un forum public pour la narration d'histoires communautaires diverses par des artistes médiatiques asiatiques et aide à briser les barrières à l'écran et ailleurs. Osler est fier de commanditer le prix du meilleur long métrage du festival.
- **Trois jours de bénévolat rémunérés :** Nos étudiants, de tous les bureaux, ont droit à trois jours rémunérés où ils peuvent offrir bénévolement leurs services à un organisme de leur collectivité qui soutient les objectifs de diversité et d'inclusion d'Osler.
- **Programme d'été de défense de l'intérêt public :** Les étudiants et étudiantes 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 racialisés, la communauté LGBTQ2S+ ou d'autres groupes issus de la diversité.



Événement littéraire pour les femmes à Calgary

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 Montréal, Toronto, Calgary, Ottawa, Vancouver ou New York, notre équipe fournit des conseils à ses clients canadiens, américains et internationaux pour un large éventail de questions juridiques nationales et transfrontalières. Notre approche intégrée nous permet d'offrir un accès direct à l'un de nos 500 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 en fournissant les réponses dont vous avez besoin, quand vous en avez besoin.

C'est 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