

La diversité chez Osler

Rétrospective de l'année 2020

Valorisation d'un lieu de travail
inclusif et accueillant



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 mixité des sexes	8
Représentation des femmes chez Osler	10
Initiatives internes en matière de diversité	11
Groupes-ressources de professionnels du droit	14
Reconnaissance dans l'industrie : Prix dignes de mention	26
Notre engagement envers les collectivités	28
Le Comité de la diversité	35

Malgré toute la tourmente qui a marqué l'année 2020, j'envisage notre avenir avec optimisme et, grâce au soutien dévoué de chaque membre du cabinet, nous parviendrons à renforcer notre culture du travail et à la rendre plus inclusive au cours des années à venir.

Shuli Rodal

Présidente du Comité de la diversité d'Osler (2020)


Shuli Rodal

Présidente du Comité de la diversité d'Osler (2020)
Chef, Droit de la concurrence

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

J'ai assumé le rôle de présidente de notre Comité de la diversité au début de l'année 2020. Nous avons vécu une année véritablement différente de toutes celles que j'ai pu connaître jusqu'ici, remplie de développements inattendus, difficiles et stressants, mais également marquée par des moments inspirants et un élan vers un changement positif.

Tout au long de ma pratique, depuis plus vingt ans, mais aussi dans mon poste actuel de chef du groupe Droit de la concurrence et investissement étranger du cabinet, j'ai pu constater en personne à quel point un mentorat actif, un sentiment de partage des valeurs fondamentales et un partenariat engagé peuvent faire une différence. J'ai commencé à diriger nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion en sachant que le travail de pionnier accompli par Doug Rienzo, associé retraité, et le Comité de la diversité et de l'inclusion de l'époque avait jeté des bases solides pour nos travaux futurs.

Puis, la pandémie est arrivée et a mis chacun d'entre nous à l'épreuve, nous obligeant à revoir les valeurs que nous mettons de l'avant dans nos relations avec les autres, notre famille, nos amis et collègues ainsi que notre collectivité.

Elle a révélé les profondes fissures que représentent les inégalités économiques, raciales et de genre qui n'étaient pas visibles, ou du moins pas autant qu'elles le sont actuellement.

Nous sommes conscients que bien que nous ayons réalisé d'importants progrès pour faire avancer la carrière de nos professionnelles du droit et pour offrir un environnement accueillant à tous les membres du cabinet, quels que soient leur origine ethnique, leurs préférences sexuelles et leur sexe, notre travail à ce chapitre doit passer à la vitesse supérieure.

Nous renouvelons notre engagement envers cet objectif, non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais parce que c'est la seule chose à faire si nous voulons conserver un cabinet prospère qui fournit des conseils et des services de la plus haute qualité à nos clients.

En 2020, nous avons examiné attentivement tous les moyens que nous mettons en œuvre pour recruter et maintenir en poste les membres de notre personnel et favoriser leur avancement,

ainsi que les obstacles systémiques qui ont fait que, dans notre secteur, le développement de carrière n'est plus optimal.

Nous avons lancé un programme à l'échelle du cabinet qui se concentre sur la manière de découvrir les biais inconscients dans nos pratiques d'embauche et dans la manière dont nous collaborons les uns avec les autres sur le lieu de travail.

Nous avons créé deux nouveaux groupes-ressources de professionnels du droit – le Réseau des avocats noirs d'Osler et le Réseau de l'Asie du Sud d'Osler – qui sont pleinement soutenus par le cabinet et dont la contribution mènera à un dialogue et des résultats plus constructifs sur le plan de l'avancement.

Nous avons lancé notre cinquième sondage démographique mené par une tierce partie afin de poser des questions plus incisives sur les expériences vécues par les membres du cabinet.

Nous nous sommes engagés à l'égard de l'Initiative BlackNorth et soutenons activement les organisations locales qui se consacrent à l'amélioration de la santé, de l'éducation et du bien-être des membres de la communauté noire.

Nos antécédents en matière de promotion des femmes à des postes de direction dans l'ensemble du cabinet ont été un trait distinctif d'Osler depuis ses premiers jours. Toutefois, aussi fiers que nous soyons de cet historique, nous devons apporter des changements plus significatifs pour maintenir l'engagement de nos professionnelles du droit tout au long de leur carrière afin qu'elles restent en poste, mais aussi qu'elles s'épanouissent de toutes les manières auxquelles elles aspirent.

Malgré toute la tourmente qui a marqué l'année 2020, j'envisage notre avenir avec optimisme et, grâce au soutien dévoué de chaque membre du cabinet, nous parviendrons à renforcer notre culture du travail et à la rendre plus inclusive au cours des années à venir.



Doug Bryce
Associé directeur national

Message de l'associé directeur national d'Osler

L'année 2020 qui a radicalement changé nos modes de vie et notre façon de travailler nous a également obligés à jeter un nouveau regard sur Osler en tant que milieu de vie professionnelle, les espaces physiques que nous partagions auparavant ayant été remplacés par des rencontres, réunions et interactions sociales virtuelles.

En ce qui me concerne, cela a également créé un nouvel impératif, soit celui de veiller à ce qu'en dépit de l'éloignement de ses membres, notre communauté Osler – nos employés, leurs familles, les anciens, les associés retraités et nos plus récentes recrues – reste unie, forte et soutenue de toutes les manières nécessaires. Pour beaucoup d'entre nous, un retour au bureau n'est pas du tout assuré de sitôt.

Dans ce contexte d'incertitude et de bouleversement, la lutte contre le racisme systémique a fait l'objet d'une attention et d'une énergie renouvelées, et un mouvement de fond s'est dessiné pour que nous commençons enfin à nous attaquer aux injustices du passé.

Notre équipe Osler s'est engagée à faire évoluer le discours sur la diversité et à rendre notre milieu de travail aussi inclusif que possible. L'un des mandats importants de notre Comité de la diversité consiste à déployer les ressources du cabinet

de manière à faire évoluer les choses pour nos collectivités et la société équitable à laquelle nous aspirons. Notre présidente est pleinement engagée dans cette tâche et, avec son comité, a exposé dans ce rapport certaines des initiatives qui sont actuellement mises en œuvre ou le seront au cours de la période à venir. Bien que nous ayons fait des progrès en matière de recrutement, de perfectionnement professionnel, d'orientation professionnelle et de maintien en poste de nos collaborateurs talentueux, nous nous concentrerons de plus en plus sur la collaboration avec les autres parties prenantes pour encourager le développement des talents bien avant leur arrivée chez Osler.

Le parcours que nous amorçons a été modifié par les expériences de l'année dernière et d'une manière qui a entraîné une accélération de notre travail.

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 nos clients et les collectivités dans lesquelles nous travaillons, vivons et recrutons nos talents, et surtout par 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 le cadre des relations avec nos clients ainsi qu'avec les institutions et les collectivités dans lesquelles nous recrutons nos talents.

Notre culture est axée sur le respect mutuel et la collaboration et 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 nos clients, et les soutenons 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 nos clients 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 et l'inclusion chez Osler, par dossier, et de soutenir les objectifs en matière de diversité de nos clients de manière stratégique et mesurable.

Rapport intitulé *Pratiques de divulgation en matière de diversité 2020*

En 2020, Osler a publié son sixième 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. L'année dernière, de nouvelles exigences de divulgation en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la LCSA) ont augmenté le nombre de sociétés devant divulguer le nombre de femmes au sein de la direction, en plus d'ajouter des informations à présenter au sujet des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées, groupes que nous avons inclus 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 des clients 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 ayant une incapacité, des membres des minorités visibles et d'autres caractéristiques de diversité.

Engagement à l'égard de la mixité des sexes

Intimement lié à notre histoire, notre engagement à l'égard de la mixité des sexes fait partie de ce que nous sommes, en tant que cabinet, à commencer par notre héritage d'un solide et dynamique leadership féminin. Il y a plus de 50 ans, Osler a été l'un des premiers grands cabinets d'avocats au Canada à accueillir une femme, Bertha Wilson, parmi ses associés, ce qui ne représentait que le début de notre engagement continu à soutenir nos collègues femmes. Par la suite, Bertha a été la première femme à être nommée juge à la Cour suprême du Canada.

Équipe de direction actuelle

Notre équipe de direction actuelle inclut Dale Ponder, première coprésidente nationale d'Osler. Avant de devenir l'actuelle coprésidente du cabinet, Dale a dirigé Osler à titre d'associée directrice nationale et chef de la direction pendant neuf ans. À l'époque, elle était la seule femme chef de la direction d'un grand cabinet d'avocats au pays, et elle compte encore au nombre très restreint de femmes à un poste de direction à la tête d'un cabinet d'avocats d'affaires dans notre catégorie.

Nous avons cinq associés directeurs des bureaux, dont deux associées exceptionnelles – Sandra Abitan à Montréal et Donna White à Ottawa. Notre bureau de Calgary était auparavant sous la direction de Maureen Killoran, c.r., qui a été la première femme à être nommée associée directrice d'un cabinet d'avocats à Calgary et qui est actuellement l'une de nos principales associées en litige. De plus, 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 occupés par des femmes.

Un certain nombre de secteurs et de groupes de pratique au sein du cabinet sont dirigés par des femmes, notamment deux secteurs nationaux figurant parmi les plus importants secteurs d'activités d'Osler – Sonia Bjorkquist est la présidente de notre secteur national du litige alors que Monica Biringer codirige notre groupe de pratique national de droit fiscal. 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 et que Shuli Rodal, présidente de notre Comité de la diversité, dirige notre pratique du droit à 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. Jana Steele, l'ancienne présidente de notre groupe Régimes de retraite et avantages sociaux, a été nommée juge à la Cour supérieure de justice de l'Ontario en 2020.

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 treize membres du conseil des associés sont des femmes, et notre comité des opérations 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 constante. Tout au long de l'année 2020, 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 d'information à la page 23.

Initiative Avancement des avocates

Notre conseil des associés a déterminé que la promotion d'un plus grand pourcentage de femmes à des postes d'associés 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, la supervision de stages, de l'encadrement et de la formation. Un groupe de travail chapeauté par notre coprésidente Dale Ponder mène les efforts de réalisation de cet objectif.

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'associée et de favoriser l'avancement des associées à des postes de dirigeantes au sein du cabinet.

Suppression des obstacles à la réussite

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 souples 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 11.

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 2020

Les femmes occupaient...

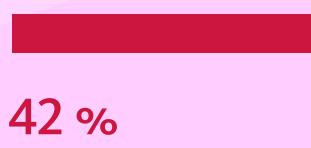


Au 31 décembre 2020

Les femmes représentaient...



Entre 2014 et 2020,



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 l'orientation sexuelle
- Politique sur les relations personnelles et familiales
- Politique de remboursement des frais liés aux activités de conditionnement physique (modifiée en 2020 pour soutenir diverses approches du maintien du bien-être personnel)



Avantages sociaux et programmes destinés aux employés

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

- **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 le congé parental, pour les aider à rester au courant des activités d'Osler et à effectuer leur retour à la pratique à temps plein.
- **Programme de congé de maternité ou de congé parental à l'intention des sociétaires :** Dans la plupart des cas, sous réserve du respect de certaines conditions, le cabinet complétera les prestations de congé de maternité de l'avocate pendant une période pouvant atteindre 17 semaines. En plus des prestations de congé de maternité, le cabinet complétera les prestations de congé parental des mères biologiques pendant une période pouvant atteindre quatre semaines, pour un total de 21 semaines. Dans le cas de nouveaux parents non biologiques ou de parents d'enfants adoptés qui prennent un congé parental ou d'adoption, le cabinet leur verse l'équivalent du salaire de l'avocat pendant une période pouvant atteindre quatre semaines.
- **Politique sur le cheminement de carrière parallèle :** Le cheminement de carrière des non-associés d'Osler offre de la souplesse et un équilibre entre la vie



professionnelle et la vie personnelle aux avocats qui ont une famille ou d'autres engagements extraprofessionnels.

- **Programme de congé de maternité à l'intention des membres du personnel et des parajuristes** : Le cabinet complétera les prestations de congé de maternité de l'employée durant une période pouvant atteindre six semaines, sous réserve du respect de certaines conditions.

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. Afin de mieux assurer ce soutien, nous avons mis en œuvre diverses initiatives au cours de l'année dernière pour nous aider à mieux connaître nos membres. Cette information nous permettra d'orienter nos activités en cours 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.



Réalisation en 2020 du cinquième sondage démographique bisannuel

En 2012, nous avons réalisé notre premier sondage démographique interne dans le but d'obtenir un aperçu de notre personnel en ce qui concerne le genre, l'orientation sexuelle, l'appartenance à un groupe racisé et d'autres caractéristiques afin d'établir des paramètres nous permettant d'évaluer continuellement les progrès que nous réalisons. Osler a été l'un des premiers cabinets d'avocats au Canada à entreprendre un tel sondage, et nous avons répété la démarche tous les deux ans depuis cette première année. Mené par une tierce partie, le sondage (ainsi que les résultats qui en ressortent) nous aide à concevoir des initiatives qui répondent le mieux aux besoins de notre cabinet et de notre clientèle diversifiée. L'année dernière, nous avons élargi le sondage en y intégrant des questions sur l'inclusion afin de nous assurer que nous continuons à apprendre, à grandir et à améliorer nos efforts sur les plans de la diversité et de l'inclusion au sein du cabinet.



Formation sur les biais inconscients

Nous pensons qu'un élément essentiel de la réussite d'un programme de diversité et d'inclusion est de reconnaître l'existence de biais inconscients et de prendre des mesures pour y remédier par la formation ainsi que par des politiques et des procédures qui éliminent la portée des biais pouvant affecter la prise de décision.

En 2020, tous les membres d'Osler ont reçu une formation sur les biais inconscients grâce à un programme virtuel et interactif dirigé par Tanya (Toni) De Mello, vice-doyenne à la programmation étudiante, au développement et à l'équité de la faculté de droit de Ryerson.

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. Étant conscients du 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.

Semaine de la santé mentale d'Osler

Osler a tenu sa troisième semaine annuelle de la santé mentale du 4 au 8 mai 2020 pour qu'elle coïncide avec la campagne annuelle de l'Association canadienne pour la santé mentale qui rassemble les collectivités, les écoles, les lieux de travail et les assemblées législatives autour d'un effort commun en faveur de la santé mentale.

Tout au long de cette semaine, Osler a organisé un certain nombre d'événements internes pour soutenir l'équilibre et la santé mentale, notamment une introduction à la méditation et à la pleine conscience, et un webinaire intitulé « Résilience grâce à la psychologie positive » présenté par Steven Cline, Responsable gestion de carrière chez Osler. En plus des activités de la semaine, nous avons également offert le 14 mai un webinaire sur le mieux-être présenté par l'avocate et psychothérapeute Kara Hardin et axé sur le soutien du bien-être mental pendant les périodes difficiles.

Semaine nationale de sensibilisation aux maladies mentales

Durant la semaine de sensibilisation aux maladies mentales qui a eu lieu du 4 au 10 octobre 2020, Osler a offert un webinaire présenté par BEACON et intitulé « Du stress à la résilience : acquérir des stratégies pour faire face aux périodes difficiles » durant lequel Leorra Newman, Ph. D., psychologie clinique, a partagé des conseils pour aider les participants à faire face au stress négatif et à renforcer leur résilience.

Soutien continu en santé mentale

Les membres et leurs familles ont également eu accès à diverses ressources et à divers programmes tout au long de l'année :

- Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) de Morneau Shepell
- Compte de bien-être mental d'Osler pour aider à financer le coût des services professionnels prodigués par des psychologues, des psychothérapeutes et des conseillers cliniques titulaires de maîtrises en travail social
- Programme en ligne guidé de thérapie cognitive comportementale (TCC) avec BEACON (à Toronto seulement), incluant un accès à un nouveau module sur l'anxiété liée à la santé et la gestion du stress en rapport avec 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



Remboursement des frais liés aux activités de conditionnement physique pour les employés

Pour aider à répondre aux besoins changeants en matière de mieux-être des membres du cabinet qui travaillent à domicile pendant la pandémie, nous avons révisé notre politique de remboursement des frais liés aux activités de conditionnement physique afin de rembourser les membres admissibles, jusqu'à concurrence d'un certain montant, pour l'équipement de remise en forme à domicile et le matériel audiovisuel de remise en forme et de gestion de la santé qui favorisent le bien-être, y compris les cours en ligne et les applications de méditation. L'équipement admissible comprenait également une chaise de bureau ou de travail à utiliser dans un environnement de bureau à domicile.



Groupes-ressources de professionnels du droit

Au cours des dernières années, nos groupes-ressources de professionnels du droit (GRPD) ont joué un rôle prépondérant dans notre engagement en matière de diversité et d'inclusion, et l'année 2020 n'y a pas fait exception. Créés par des membres de la communauté d'Osler et à leur intention, en vertu 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 leur histoire personnelle afin d'aider leurs collègues en offrant des occasions de réseautage social, de soutien professionnel et de développement des affaires.

L'an dernier, deux nouveaux GRPD ont vu le jour : le Réseau des avocats noirs d'Osler et le Réseau de l'Asie du Sud d'Osler se sont joints aux trois GRPD existants : le Réseau d'affinité Asie-Pacifique, le Réseau fierté d'Osler et le Réseau des avocates d'Osler.

Tout au long de 2020, nos GRPD ont organisé diverses activités virtuelles visant à susciter un sentiment d'appartenance et de 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 créatives 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 même une soirée de peinture pour la famille et les amis, en fin d'année.

Journée internationale des femmes
Mention de source : Photagonist.ca



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, le RAAP a fait passer ses activités au format virtuel afin de s'assurer que ses membres peuvent rester en contact et obtenir du soutien.

- Le 20 février 2020, plus de 100 étudiants en droit, stagiaires et avocats ont participé à l'activité annuelle « Speed Mentor-A-Thon » organisée par la section de l'Ontario de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FJAC). Cet événement offre aux étudiants l'occasion d'étendre leur réseau professionnel et d'établir de précieux liens avec des membres influents de la profession juridique. La soirée a débuté par un cocktail chez Osler, suivi de six « séances de mentorat express » de 12 minutes au cours desquelles des étudiants en droit et des stagiaires ont fait des rencontres de réseautage individuelles avec des avocats issus de divers horizons et domaines de pratique. La soirée s'est conclue par une réception.
- Au lieu de l'activité sociale estivale en personne qui se tient en principe tous les ans, le RAAP a invité ses membres à partager un thé aux perles virtuel afin que ses membres entretiennent leurs liens en ces temps difficiles imposés 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. Le RAAP a également organisé un thé aux perles virtuel à la fin de l'année afin que ses membres puissent célébrer le temps des Fêtes en compagnie des uns des autres.
- Le 30 septembre, Osler, a, en plus d'y prendre part, parrainé l'événement « Derrière le rideau : travailler en entreprise », organisé par le comité des conseillers juridiques en entreprise de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FJAC) de la Colombie-Britannique. Le comité des conseillers juridiques en entreprise, le premier en son genre au sein de la FJAC, a été créé par Steven Ngo (avocat-conseil principal chez Visier Inc.), un ancien avocat d'Osler ainsi qu'un ancien membre du Comité de la diversité d'Osler. Richard Wong, chef du groupe de pratique du droit de la construction d'Osler, a prononcé le discours d'ouverture et a abordé les synergies entre la Fédération des juristes asiatiques-canadiens et le Réseau d'affinité Asie-Pacifique d'Osler. Réunissant plus 70 personnes, notamment des étudiants en droit, des avocats en pratique privée et des conseillers juridiques en entreprise, la conférence Zoom virtuelle a mis en lumière des avocats qui ont fait part de leurs expériences, prodigué leurs conseils et abordé les mythes concernant le travail en entreprise. Cette collaboration continue de renforcer le soutien de la FJAC auprès des sections locales du RAAP à l'échelle du Canada, notamment la FJAC- C.-B., et a créé de nouvelles occasions d'activités de sensibilisation en Colombie-Britannique.



Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FJAC) Activité annuelle 2020
Speed Mentor-A-Thon
Mention de source : Ryan Chan



Événement Derrière le rideau : travailler en entreprise du comité des conseillers juridiques en entreprise de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FJAC) de la Colombie-Britannique le 30 septembre

Responsables



Eric Choi



Jasmyne Lee

Associé responsable



Richard Wong



Mener une carrière, juridique ou autre, peut être difficile, particulièrement si l'on fait partie d'un groupe minoritaire. Personnellement, le fait d'avoir pu trouver du soutien dans le mentorat et une communauté de personnes à l'égard de laquelle j'ai un sentiment d'appartenance a été très important dans ma vie. Et le RAAP m'a fourni les deux.

Le RAAP crée un lien essentiel et une communauté au sein d'Osler et donne également accès à un vaste réseau qui dépasse le cadre du cabinet, grâce à des affiliations avec un large éventail de groupes, dont la Fédération des juristes asiatiques-canadiens, « Asians Without Borders », la « Korean Canadian Lawyers Association » et d'autres encore. Ce réseau organise des activités qui rassemblent les gens en vue de leur faire partager leurs idées et leurs connaissances, et de leur permettre d'établir des relations qui leur fourniront un précieux soutien professionnel.



Jasmyne Lee

Responsable du RAAP
Sociétaire, Services
financiers et bancaires



NOUVEAU EN 2020

Réseau des avocats noirs d'Osler (RANO)

L'un de nos GRPD, le RANO, a été créé en vue de soutenir la communauté noire en favorisant le recrutement, le maintien en poste et l'avancement professionnel des employés noirs d'Osler, et en s'engageant à sensibiliser et à mobiliser la communauté en mettant l'accent sur la pratique du droit.

Les sociétaires coresponsables du RANO, Theresa Donkor et Kojo Hayward, ont lancé ce GRPD de concert avec leur associé responsable. Le RANO avait prévu diverses initiatives en 2020, et des projets d'activités nouvelles sont en cours.

- 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.
- Quelque 80 étudiants ont pris part à deux visites virtuelles d'Osler et à deux repas virtuels destinés aux sections locales de l'Association des étudiants noirs en droit du Canada (AENDC) de diverses facultés de droit, qui comprenaient une table ronde sur le recrutement et la diversité en compagnie de membres du RANO. La première visite a eu lieu le 6 novembre, à l'intention des étudiants des sections de l'AENDC de l'Université de Toronto, d'Osgoode Hall et de l'Université Ryerson. La deuxième a eu lieu le 13 novembre, à l'intention des étudiants de toutes les sections de l'AENDC à l'extérieur de la région de Toronto, notamment l'Université de l'Alberta, l'Université de Calgary, l'Université de Dalhousie, l'Université McGill, l'Université d'Ottawa, l'Université de Sherbrooke, l'Université de la Colombie-Britannique, l'Université Western et l'Université de Windsor. Theresa Donkor et Kojo Hayward, sociétaires coresponsables du RANO, ont dirigé les tables rondes informelles sur la diversité dans la profession juridique lors de chaque rencontre. Parmi les panélistes, on comptait Ethan McCarthy, Tobor Emakpor, Stella Gore et Chima Ubani. Andrew MacDougall s'est joint au groupe d'experts pour l'activité de la région du Grand Toronto, et la présidente du Comité de la diversité, Shuli Rodal, a pris part à l'activité tenue à l'échelle du Canada.



Conférence annuelle de l'AENDC
Février 2020
Mention de source : The JRGi Aesthetic

À la suite des tables rondes, les étudiants ont participé à trois séances de discussion en sous-groupes avec nos panélistes et les membres du RANO. La première séance a été consacrée à la vie au quotidien chez Osler, la deuxième portait sur les activités de recrutement, et la dernière invitait les participants à discuter avec nos avocats de la diversité et de l'inclusion dans le contexte actuel.

- Les membres du RANO ont également participé à une soirée de divertissements, soit une séance de jeux virtuels, pour leur activité sociale de fin d'année.

Responsables

Theresa Donkor



Kojo Hayward

Associés responsables

Tobor Emakpor



Chima Ubani



Réseau des
avocats noirs
d'Osler

Lorsque nous tenons nos activités de rencontre et de réseautage avec des étudiants en droit, ceux-ci nous demandent souvent ce que signifie « cadrer ». Pour moi, « cadrer » c'est trouver un cabinet où l'on peut être soi-même, et c'est ce que j'ai trouvé chez Osler. J'ai pu établir des liens et des relations avec des gens issus de divers horizons ; certains sont devenus des amis proches, ce qui témoigne de la valeur des personnes qui forment la trame de ce cabinet. Même s'il reste encore du travail pour faire progresser davantage la diversité et l'inclusion, je suis encouragée par le soutien qu'offrent la haute direction et d'autres membres du cabinet dans la création d'initiatives comme le RANO et la programmation d'Osler lors du Mois de l'histoire des Noirs ; je me réjouis à l'avance de participer à la création d'un contexte juridique plus diversifié et inclusif à l'intention des futurs avocats.



Theresa Donkor
Responsable
du RANO
Sociétaire, Sociétés
émergentes et à forte
croissance



Réseau des
avocats noirs
d'Osler

Réseau fierté d'Osler (RFO)

Le Réseau fierté d'Osler 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 2020, le RFO a soutenu diverses initiatives au sein du cabinet, de concert avec des étudiants en droit et certains de nos clients, et pendant la pandémie, il a étendu son soutien aux initiatives communautaires en format virtuel, au lieu de tenir ses activités annuelles en personne. Par ailleurs, la sociétaire responsable du RFO, Kaleigh Hawkins-Schulz, a participé à plusieurs activités virtuelles tout au long de l'année à l'occasion desquelles elle a fait part de son expérience chez Osler et de sa vie en tant qu'avocate qui s'affirme.

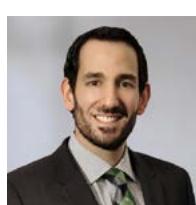
- Dans le cadre d'une plus vaste initiative coordonnée par plusieurs cabinets d'avocats de Bay Street, le RFO a participé au premier événement annuel 1L LGBTQ2S Bay Street Firm Hop d'une durée de deux jours, en organisant un petit déjeuner à l'intention de 30 étudiants en droit de partout au pays, à la fin de février. Des avocats d'Osler ont entretenu les invités des différentes initiatives pro bono d'Osler en matière de diversité, ainsi que de la vie des stagiaires au sein du cabinet. Plusieurs stagiaires et jeunes avocats d'Osler étaient également présents ce qui a permis aux participants de poser des questions sur des sujets comme le recrutement, la pratique du droit et le développement de carrière. Le RFO a également participé à un programme de suivi en mentorat, qui appariait des étudiants de la communauté LGBTQ2S intéressés et des mentors professionnels du droit de chez Osler.
- Avant le début de la pandémie, le RFO a offert aux étudiants en droit de la communauté LGBTQ2S+ du soutien en développement professionnel en personne, comportant un atelier sur la lettre de présentation et le c.v. et une simulation d'entrevue.
- Même si le RFO n'a pas pu organiser en présentiel son activité annuelle liée à la Fierté, Osler a tenu à souligner la Fierté en inscrivant au programme en juin une discussion informelle virtuelle avec Tuvia Borok, administrateur dirigeant et avocat-conseil chez Goldman Sachs. Tuvia Borok est un chef de file en matière de diversité, tant dans sa vie professionnelle qu'au sein de l'organisme de bienfaisance dont il est le fondateur, The P3 Network. Animé par Elliot Smith, associé d'Osler, et l'associé responsable du RFO, cet événement qui a réuni plus de 300 participants comportait une discussion sur un éventail de sujets, notamment ce que signifie faire partie de la communauté LGBTQ2S+, la nécessité pour les organisations d'aller au-delà des lignes directrices en matière de diversité et d'inclusion dans la profession juridique, et la révolution relative à la diversité en ces temps difficiles.
- Osler a commandité la « Start Out 2020 Digital Conference » de Fier départ, tenue en septembre 2020. Première en son genre, Start Out est une conférence numérique dans le cadre de laquelle les talents de la communauté LGBTQ2S+ rencontrent certains des employeurs les plus importants et les plus inclusifs au Canada.
- Au lieu de ses rassemblements habituels et de ses activités de fin d'année, le RFO a organisé un jeu d'évasion virtuel favorisant l'esprit d'équipe.

Responsable



**Kaleigh
Hawkins-Schulz**

Associé responsable



Elliot Smith



Réseau
fierté
Osler

L'une des particularités d'Osler, à mes yeux, est le fait qu'il déconstruit l'idée reçue que les cabinets d'avocats sont extrêmement conservateurs et qu'ils ont une approche de discrétion absolue des questions relatives à la communauté LGBTQ2S+. L'inclusivité est intégrée à sa culture, et Osler est un lieu où l'on peut être soi-même, dès le premier jour. Je suis également fière du fait qu'Osler soit l'un des premiers cabinets d'avocats à s'être doté d'une politique en matière de transition et d'identité de genre. Le fait que nous ayons une politique en vigueur à cet égard signifie que nous nous sommes penchés sur les questions relatives à la communauté LGBTQ2S+ et que nous y donnons suite.

**Kaleigh
Hawkins-Schulz**
Responsable du RFO
Sociétaire, Fiscalité



NOUVEAU EN 2020

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

Le Réseau de l'Asie du Sud d'Osler est un nouveau GRPD qui a vu le jour en juillet 2020. Le 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 d'Osler qui s'identifient comme d'origine sud-asiatique, indo-caribéenne ou indo-africaine ou qui sont issus 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.

Depuis sa création et tout au long de l'année, le RASO a mis en contact des professionnels du droit d'Osler et a accueilli plusieurs nouveaux membres. De nombreuses nouvelles initiatives se pointent à l'horizon, notamment des occasions de bénévolat, la prise de contact avec des anciens d'Osler et des projets de recrutement d'étudiants. En peu de temps, le RASO a été en mesure d'organiser les activités suivantes, en 2020 :

- Préoccupé par le soutien à la collectivité, le RASO a tenu sa première activité le 17 septembre, en vue d'appuyer les petites entreprises gravement touchées par la pandémie. Animée par quatre avocates d'Osler d'origine de l'Asie du Sud, Niveda Anandan (Droit de l'emploi et du travail), Arshia Asif (Services financiers), Komil Joshi (Respect de la vie privée et gestion de l'information) et Kristin Ali (Respect de la vie privée et gestion de l'information), cette activité virtuelle a fourni aux entreprises de l'information juridique et des conseils sur les questions de droit qui ont surgi en raison de la pandémie de COVID-19.
- Le RASO a terminé l'année par une activité sociale virtuelle visant à réunir les nouveaux membres et à soutenir les restaurants locaux, qui ont été durement touchés par la pandémie.



Panel des petites entreprises du RASO

Responsables



Kristin Ali



Komil Joshi

Associés responsables



Pooja Mihailovich



Al-Nawaz Nanji



Réseau de
l'Asie du Sud
d'Osler

Je réponds souvent à des questions d'étudiants préoccupés par la culture d'entreprise et par le fait qu'ils auront, ou non, un sentiment d'appartenance, chez Osler. Au cours de ces conversations, je peux franchement leur dire que, d'après ma propre expérience, Osler est un milieu de travail où l'on peut être soi-même et trouver du soutien et du mentorat. Même si vous êtes la première personne de votre famille à être avocat(e) ou à fréquenter l'université, il y a ici d'autres personnes qui sont dans la même situation, qui proviennent de différents horizons, qui peuvent établir un lien avec vous, qui réussissent et qui sont heureuses chez Osler.

C'est particulièrement vrai pour moi, car je fais partie du Réseau de l'Asie du Sud d'Osler. Grâce au RASO, nous avons réuni des avocats de l'ensemble du cabinet, qui ont cultivé des relations personnelles et professionnelles, et donné en retour à la collectivité au moyen d'initiatives bénévoles et d'activités destinées aux étudiants. Et nous avons pu le faire avec le soutien de la haute direction, qui croit à l'accession de membres des GRPD aux postes clés. Ma participation au RASO m'a permis de constater de visu l'impressionnant engagement d'Osler à l'égard de la diversité, de l'inclusion et de la réussite de personnes provenant de tous les horizons.



Kristin Ali
CIPP/C
Responsable du
RASO
Avocate-conseil,
Respect de la vie
privée et gestion
de l'information



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. L'année 2020 a été fort occupée pour le RAO :

- Le RAO a organisé plusieurs activités sociales qui ont permis à nos professionnelles du droit d'établir des liens, de collaborer et de partager leurs expériences, dans un cadre virtuel informel. Parmi ces activités sociales, on a pu compter des tables rondes portant sur diverses questions, comme : « Quelle est votre définition personnelle de la réussite? » et « Quel conseil donneriez-vous à la jeune version de vous-même? »
- Tout au long de 2020, le RAO a continué de favoriser le mentorat et les occasions de réseautage interservices des femmes sociétaires au moyen de son programme de mentorat entre sociétaires, qui permet aux avocates qui en sont à divers stades de leur carrière et sont issues de différents domaines de pratique de se réunir pour partager leurs expériences et leurs conseils. Le programme de l'an dernier était axé sur les groupes de mentorat entre pairs, et formait des équipes de deux sociétaires expérimentées et de quatre sociétaires débutantes.
- Chaque année, Osler souligne la Journée internationale des femmes en invitant les collègues, les avocats et les membres du personnel à se réunir pour entamer une discussion stimulante sur l'évolution du rôle des femmes en politique. L'an dernier, le cabinet a accueilli Stephanie MacKendrick, auteure du livre intitulé *In Good Hands : Remarkable Female Politicians from Around the World Who Showed Up, Spoke Out and Made Change*, ainsi que Kate Graham, ex-membre agréée de Canada 2020 qui, en 2019, a élaboré, animé et produit un balado intitulé *No Second Chances*, dans lequel elle a interviewé presque toutes les femmes qui ont occupé un poste de première ministre aux échelons fédéral ou provincial au Canada.
- Chaque année, le RAO appuie l'événement annuel à l'intention des femmes en l'honneur des professionnelles du droit d'Osler. L'an dernier, cet événement virtuel, qui réunissait des professionnelles du droit de nos différents bureaux, a permis d'accueillir comme conférencière invitée Amy Shira Teitel, auteure canadienne, vulgarisatrice scientifique, historienne des vols spatiaux, youtubeuse et personnalité de la télévision. Le dernier livre d'Amy, *Fighting for Space*, relate l'incroyable histoire vécue de Jackie Cochran et de Jerrie Cobb, deux femmes pilotes qui se sont affrontées dans l'Amérique des années 1960 dominée par les hommes pour devenir la première femme à aller dans l'espace. En présentant de façon plus approfondie ces deux personnages, Amy a énoncé les éléments nécessaires à la réussite en tant que pionnière et leader féminine dans un secteur dominé par les hommes. Par ailleurs, l'événement de cette année comportait un certain nombre d'ateliers virtuels qui ont permis à nos professionnelles du droit et à nos clientes d'établir des liens, notamment un cours de cuisine « de la ferme à la table », un cours de confection de pizza acrobatique, un atelier sur l'art de la méditation, un atelier sur la résilience en milieu de travail virtuel et un atelier de création de cocktails.



Journée internationale des femmes
Mention de source : Photagonist.ca

- Le 12 novembre, le RAO a tenu une activité virtuelle animée par Patricia Gillette, l'une des plus grandes expertes au pays en matière de diversité des genres et d'égalité, qui a présenté sa recherche sur les entrepreneurs couronnés de succès, suivie d'une table ronde interactive avec les associées d'Osler. Patricia a fourni des idées pratiques sur la façon d'améliorer ses compétences dans l'établissement de contacts avec les clients et dans la façon de tirer le meilleur parti possible des occasions de développement des affaires qui se présentent tous les jours.
- Le 17 novembre, le RAO a tenu une séance d'un club de lecture axé sur les similitudes et les différences entre les trois premières femmes juges à la Cour suprême du Canada : Bertha Wilson, Claire L'Heureux-Dubé et Beverley McLachlin. La discussion a été animée par la professeure Constance Backhouse, qui a passé leurs vies en revue, au moyen d'une comparaison avec les mémoires de la juge en chef McLachlin, *Truth Be Told : My Journey Through Life and the Law*, et son ouvrage le plus récent, *Two Firsts: Bertha Wilson and Claire L'Heureux-Dubé at the Supreme Court of Canada*.
- Le RAO a également tenu une activité sociale virtuelle pour le temps des Fêtes, dans le cadre de laquelle les professionnelles du droit d'Osler ont été invitées à participer à une soirée de peinture familiale.

Responsable



Christine Jackson

Associée responsable



May Cheng



Réseau
des avocates
d'Osler

Le RAO réunit les soutiens et les ressources du cabinet qui ont été créés en vue d'assurer la réussite des femmes chez Osler. Personnellement, le RAO m'a donné accès à des connaissances et au mentorat des femmes et des hommes les plus brillants de la profession, grâce, entre autres, à des programmes d'encadrement et à un large éventail d'activités de développement professionnel et sociales. Les relations que j'ai tissées grâce au RAO m'ont été extrêmement utiles à mon retour de congé de maternité, lorsque j'essayais de trouver un équilibre entre la maternité et une vie professionnelle active. Aujourd'hui, en tant que sociétaire principale, cela me permet de donner en retour à des sociétaires moins expérimentées et à des étudiantes, grâce au programme de mentorat entre sociétaires, et à d'autres activités sociales et de développement professionnel. Le RAO constitue un cadre sûr pour explorer les défis particuliers auxquels les femmes de la profession juridique doivent faire face ainsi qu'un cadre où elles peuvent communiquer, sur le plan social, avec des femmes et des hommes ayant des affinités, dans un contexte inclusif et accueillant.



Christine Jackson
Responsable du RAO
Associée, Commercial



Reconnaissance dans l'industrie : Prix dignes de mention

Osler a été nommé « cabinet d'avocats de l'année » lors de l'édition annuelle de 2020 de la remise des prix Women in Business Law Awards pour les Amériques du groupe de médias *Euromoney Legal Media Group*, en plus de recevoir les prix pour la « meilleure initiative sur la mixité par un cabinet national » et le « meilleur cabinet pour la diversité » en Amérique du Nord.

Sandra Abitan, l'associée directrice du bureau d'Osler à Montréal, a été reconnue par Lawdragon comme faisant partie des 500 meilleurs avocats œuvrant dans le secteur de l'insolvabilité et la restructuration au niveau mondial. Ce prix récompense les meilleurs avocats pour leurs « compétences remarquables en matière de financement, de structuration, de litige et de création d'une orientation pour l'avenir ».



Monica Biringer, associée et coprésidente du groupe de droit fiscal, a été reconnue comme « avocate de l'année en matière de règlement de conflits fiscaux » à l'occasion de la remise des prix Women in Business Law Awards pour les Amériques du groupe de médias *Euromoney Legal Media Group*. Ce prix récompense Monica en tant que chef de file s'étant distinguée parmi ses pairs et en tant qu'instigatrice d'approches innovantes dans le domaine du règlement de conflits fiscaux.



May Cheng, associée du groupe du droit de la propriété intellectuelle d'Osler, a été reconnue par le guide *IAM Strategy 300 : The World's Leading IP Strategists* de 2020 et elle s'est classée au niveau « or » dans la catégorie « application de la loi et litige » pour la deuxième année consécutive ainsi qu'au niveau « argent » dans la catégorie « lutte contre la contrefaçon » du répertoire *World Trademark Review 1000 : The World's Leading Trademark Professionals*.



Jennifer Dolman, associée du groupe de litige d'Osler, a été reconnue à titre de leader éclairé dans le guide *Thought Leaders : Global Elite 2020* de Who's Who Legal dans le domaine du droit du franchisage. Cette reconnaissance est décernée aux avocats qui se démarquent à l'échelle internationale pour leurs compétences en gestion d'un éventail d'opérations commerciales, et pour leurs conseils aux clients sur une vaste gamme d'enjeux d'entreprise.



Andraya Frith, présidente du groupe de pratique nationale sur les franchises et la distribution d'Osler, a également été reconnue à titre de leader éclairé dans le guide *Thought Leaders : Global Elite 2020* de Who's Who Legal dans le domaine du droit du franchisage.



Maureen Killoran, c.r., associée du groupe de litige d'Osler et ex-associée directrice du bureau d'Osler à Calgary, a été reconnue comme l'une des « 50 meilleures avocates en litige » au Canada en 2020 par *Benchmark Litigation*. C'est la cinquième année consécutive que Maureen se maintient parmi les meilleures avocates en litige reconnues par *Benchmark Litigation*.



Pooja Mihailovich figure au palmarès 2020 des « meilleurs avocats de moins de 40 ans » de *Benchmark Litigation*. *Benchmark Litigation* classe les meilleurs avocats en litige et en règlement de différends au Canada, aux États-Unis, en Europe et dans la région Asie-Pacifique.

Kelly Moffatt, associée en droit commercial et chef du groupe de pratique Marketing et distribution du cabinet, est passée du niveau « argent » en 2019 au niveau « or » en 2020 dans la catégorie « poursuite et stratégie » et continue d'être reconnue depuis de nombreuses années pour la catégorie « opérations » du répertoire *World Trademark Review 1000: The World's Leading Trademark Professionals*.

Colleen Moorehead, chef de la direction client chez Osler, a reçu le prix 2020 Women of Distinction Award de la YWCA Toronto. Elle et six autres femmes ont été reconnues comme des leaders dans leurs domaines et d'ardentes défenseuses des droits des femmes et des filles à Toronto et ailleurs.



Mary Paterson a également figuré au palmarès 2020 des « meilleurs avocats de moins de 40 ans » de *Benchmark Litigation* qui reconnaît les meilleures et les plus brillants associés qui s'occupent fréquemment d'affaires très importantes, aux enjeux d'envergure ou créant un précédent.



Tracy Sandler, associée et ancienne présidente nationale du groupe de pratique en insolvabilité et restructuration d'Osler, a également été ajoutée au classement annuel des 500 meilleurs avocats œuvrant dans le secteur de l'insolvabilité et la restructuration au niveau mondial par Lawdragon.



Donna White, associée directrice du bureau d'Osler à Ottawa, a obtenu pour la troisième année consécutive le classement de niveau « or » dans la catégorie « poursuite et stratégie » du répertoire *World Trademark Review 1000: The World's Leading Trademark Professionals*.



Notre engagement envers les collectivités

Notre engagement à l'égard de la diversité dépasse largement le cadre de notre cabinet. Tout au long de 2020, 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 desservons. Nous vous présentons ci-dessous certains des moyens que nous avons adoptés pour offrir notre soutien.

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 implique 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.

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 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. Nos sincères félicitations aux bénéficiaires de la bourse pour la diversité d'Osler 2020, Maryam Hassan et Chris Osei-Kusi.

Soutien à l'Association des étudiants noirs en droit du Canada (AENDC)

Osler a parrainé le congrès annuel de l'AENDC, tenu dans la ville de Québec, en février 2020. Les sociétaires Stella Gore et Kojo Hayward y ont pris part et ont notamment profité du salon de l'emploi pour discuter avec les étudiants de la façon de faire son chemin à la faculté de droit, de réseauter, de se présenter aux entrevues et de l'importance de la diversité chez Osler.

Par ailleurs, 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 a participé à ce programme pendant plusieurs années afin de favoriser le maintien des relations entre les étudiants autochtones et les avocats en exercice.

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

Pour la première fois dans tous nos bureaux, nos stagiaires d'été ont bénéficié de trois jours rémunérés leur permettant d'offrir leurs services bénévoles à une organisation 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 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 afin de travailler pour un groupe d'intérêt public parrainé par le cabinet ou une autre entité œuvrant dans des questions de diversité ou sur des problèmes touchant les femmes, les groupes racisés, la communauté LGBTQ+ ou d'autres groupes de diversité.

Au sein de la communauté juridique et au-delà

Étant donné que nous n'avons pu offrir notre soutien en personne à nos collectivités pendant la plus grande partie de l'année en raison de la pandémie, nous avons cherché des moyens de donner en retour par la voie virtuelle : nous avons participé à des activités en ligne, avons pris part à des projets de commandite et de bénévolat, et nous nous sommes mobilisés pour recueillir des fonds. Nous vous présentons ci-dessous quelques-unes de ces activités.

Apport aux organisations qui luttent contre le racisme anti-noir

En juin 2020, la communauté d'Osler a recueilli plus de 200 000 \$ à l'intention d'organisations qui combattent le racisme anti-noir et soutiennent la communauté noire, dont Black Health Alliance, Black Legal Action Clinic et Harriett Tubman Community Organization. Le cabinet a versé une contribution de contrepartie de 50 000 \$ à ces organisations. Nous avons également ouvert le dialogue avec elles pour en savoir plus sur leurs missions importantes au sein de la communauté noire et leur avons offert notre soutien, notamment par l'entremise du programme de bénévolat en droit communautaire d'Osler. Un projet est déjà en cours. Osler a également offert l'aide de ses bénévoles à l'Ontario Black Business Law Clinic.

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.

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 collectivités, où ils transmettent leurs connaissances et leurs conseils sur le marché de l'emploi au Canada afin d'aider des individus à réussir. Osler a réuni à ce jour plus de 50 mentors et mentorés.



Shahir Guindi, coprésident national d'Osler
et la maire, Valérie Plante
Journées Portes fermées à Montréal

Journée Portes fermées à Montréal

Au début de 2020, le coprésident national d'Osler, Shahir Guindi, et la maire de Montréal, Valérie Plante, ont participé au lancement d'une campagne d'envergure visant à sensibiliser le milieu des affaires de Montréal à l'importance d'une intégration professionnelle réussie des nouveaux arrivants au Canada. M. Guindi a agi à titre de co-porte-parole durant les quatre semaines de la campagne « Journée Portes fermées ».

Célébration de la fierté

Au lieu d'une célébration tous ensemble, Osler a opté pour une discussion informelle virtuelle avec l'associé d'Osler Elliot Smith et Tuvia Borok, administrateur dirigeant et avocat-conseil chez Goldman Sach, ainsi que chef de file de la diversité, tant au sein de son entreprise que par l'organisme caritatif qu'il a cofondé, The P3 Network (plus de détails à ce sujet en page 19). Les membres d'Osler ont également été invités à manifester leur fierté dans Osler Ensemble, outil social numérique qui permet aux collègues d'établir des contacts entre eux, pendant le mois de la Fierté de Toronto, et de publier leurs photos et leurs messages de soutien.

Nous avons également offert notre appui au 30e anniversaire de la Fierté de Calgary, en faisant un don de 2 500 \$ à deux organisations LGBTQIA+ de Calgary, Pink Flamingo et la section de l'Université de Calgary d'Outlaw. Pink Flamingo est un groupe PANDC/LGBTQQIP2SAA+ inclusif permettant de se divertir dans un environnement formidable, assurant le respect, la sécurité et l'accessibilité. Il a également dirigé un projet de murale « Black Lives Matter », soutenu par le Calgary Arts Development et par la Ville de Calgary. La section de l'Université de Calgary d'Outlaw, créée en 2017, vient s'ajouter aux autres sections OUTLaw des facultés de droit d'Amérique du Nord, y compris toutes les facultés de common law du Canada.

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.



Journée rose virtuelle



Gala ReProm de février 2020

ReProm

Le 29 février, Osler a commandité ReProm, gala à l'intention des membres de la communauté LGBTQ2S+ et leurs alliés, afin de leur faire revivre leur bal de finissants selon leurs propres conditions, en appui au Centre for Sexuality. Le bureau de Calgary d'Osler était avantageusement représenté par Jesse Baker, Justin Fontaine, Meg Hiles, Lindsay Hofer, Briana MacEachern, Allan Morgan, Joyce Pong et Nathan White. Plus de 250 personnes ont participé à cette activité qui a permis de recueillir plus de 15 000 \$ à l'intention des programmes LGBTQ+ du Centre for Sexuality, notamment le GSA Network, le travail de conseil LGBTQ+ et le LGBTQ Youth Healthy Relationships Program.

Fier départ

Osler a commandité le Start Out 2020 Digital Conference de Fier départ, tenu en septembre 2020. Premier en son genre, Start Out est un congrès numérique dans le cadre duquel des talents de la communauté LGBTQ+ rencontrent certains des employeurs les plus importants et les plus inclusifs du Canada. Les inscrits peuvent participer à des ateliers, se constituer des réseaux et en apprendre davantage sur le soutien offert dans le milieu de travail à la communauté LGBTQ+ par les employeurs qui mènent le combat en la matière.

Osler veille

Les bureaux de Calgary et de Vancouver d'Osler se sont réunis pour soutenir les citoyens les plus vulnérables de leurs collectivités touchées par la pandémie de COVID-19. Les avocats et les membres du personnel ont mis à profit leurs réseaux de pairs afin de cerner et de soutenir les secteurs ayant des besoins au moyen de dons en argent ou en temps, et ils ont invité les anciens d'Osler à se joindre à eux. Ainsi, une somme de plus de 16 000 \$ a été recueillie à l'intention de la banque alimentaire de Calgary, de la halte-accueil de Calgary, du Mustard Seed, du refuge d'urgence pour femmes de Calgary, de United Way, de la banque alimentaire du Grand Vancouver et du fonds d'urgence du BCCDC.

Wings of Hope

Lorsque l'organisme Wings of Hope de Calgary n'a pas pu tenir sa principale activité de financement annuelle en raison de la pandémie, notre bureau de Calgary a offert une aide financière afin que les clients cibles de cette organisation puissent continuer de recevoir du soutien. Wings of Hope est une œuvre de bienfaisance enregistrée qui offre un soutien financier, permettant aux patientes souffrant du cancer du sein de se concentrer sur leur rétablissement. Osler offre son appui à Wings of Hope depuis plusieurs années, notamment en étant le commanditaire en titre de sa principale activité de financement.

Toronto Reel Asian International Film Festival

Osler est un fier commanditaire du Toronto Reel Asian International Film Festival, qui célèbre et reconnaît le cinéma et les œuvres asiatiques contemporains de la diaspora asiatique. En raison de la pandémie de COVID-19, le festival annuel s'est déroulé en ligne, du 12 au 19 novembre 2020. Nous avons commandité le Prix du meilleur film, décerné par un jury qui sélectionne le meilleur long métrage projeté dans le cadre du festival. C'est le premier film de la réalisatrice Yoon Dan-bi, intitulé *Moving On*, qui a remporté ce prix. May Cheng, associée du groupe de la propriété intellectuelle d'Osler, dirige le soutien d'Osler au Toronto Reel Asian International Festival depuis trois ans.

Mettre fin à la faim

Les étudiants d'été de Toronto ont recueilli plus de 5 000 \$ pour lutter contre la faim, dans le cadre de leur campagne de financement « Lawyers Feed the Hungry – TikTok Dance Challenge ». En vue de recueillir des fonds dans un contexte virtuel, les étudiants avaient invité les participants à faire un don afin de pouvoir voter pour l'un des 11 courageux associés d'Osler qui avaient accepté de reproduire une danse sur TikTok. Les trois finalistes qui ont esquissé leurs pas de danse sur TikTok sont Doug Bryce (Renegade), Jeremy Fraiberg (The Floss) et Carly Fidler (Savage Love).

Par ailleurs, les étudiants d'Osler ont réussi à recueillir la somme de 7 705 \$ à l'intention de la Daily Bread Food Bank de Toronto, grâce au Law Firm Challenge. Parmi les activités de collecte de fonds en appui à cette cause, on compte le Promise Auction et le Ice Bucket Challenge, pour lequel on a pu voir sur une vidéo les avocats d'Osler David Jamieson, Lia Bruschetta et Alan Kenigsberg recevoir un seau d'eau glacée sur la tête.

Mandats bénévoles

Au cours de la dernière année, nos efforts bénévoles ont été sollicités maintes fois pour soutenir des personnes dans le besoin, pendant la pandémie. Voici quelques exemples de notre soutien :

Pro Bono Ontario

Nos étudiants d'été de Toronto se sont associés à Pro Bono Ontario (PBO) en vue de préparer des ressources sur un large éventail de questions visant les petites entreprises touchées par la pandémie de COVID-19 ainsi que des phrases clés à utiliser par les bénévoles lorsqu'ils prêtent main-forte au service de consultation juridique téléphonique gratuit de PBO. Les sociétaires, associés et anciens d'Osler ont également offert leur temps et leurs compétences à ce service téléphonique, ce qui permet aux Ontariens qui n'ont personne vers qui se tourner d'obtenir du soutien juridique.

Pro Bono Law Alberta

Les professionnels du droit de notre bureau de Calgary ont offert bénévolement leurs services en appui au programme Pro Bono Law Alberta's Civil Claims Duty Counsel, qui fournit de l'aide juridique ponctuelle à des plaideurs qui se représentent eux-mêmes en matière civile devant les Cours provinciales de Calgary et d'Edmonton. Des avocats bénévoles offrent des consultations gratuites de 30 minutes, au cours desquelles ils fournissent des conseils juridiques, de l'information sur les procédures judiciaires, de l'aide dans la préparation de documents, une révision et de l'aide dans la préparation à un procès, à des requêtes et à d'autres comparutions.

GroceryHero

Une équipe d'avocats d'Osler, comprenant Shari Cohen, Briana MacEachern et Shaun Parker (Droit de l'emploi et du travail), Adam LaRoche (Respect de la vie privée), Craig Lockwood et Daniel Stysis (Litige) ainsi que Connie Fullerton et Brian Gray (Droit des sociétés) a offert des services juridiques bénévoles à GroceryHero. Ce service met en contact des acheteurs bénévoles et des travailleurs de la santé qui travaillent de longues heures et qui ne peuvent pas ou ne veulent pas entrer dans les épiceries par peur d'exposer le public à la COVID-19 qu'ils auraient pu contracter au travail. Grâce à GroceryHero, des acheteurs bénévoles de partout au Canada sont jumelés à des professionnels de la santé de leur quartier en fonction du code postal, et sont mis en contact directement afin qu'ils puissent prendre les dispositions nécessaires à l'achat et à la livraison de nourriture.



Dons

En 2020, Osler a offert son appui aux organismes et aux événements suivants au moyen de dons et de commandites :

Association des étudiants noirs en droit du Canada



Black Female Lawyers Network

Catalyst Canada Honours

Federation of Asian Canadian Lawyers Ontario Conference

Federation of Asian Canadian Lawyers – B.C. Événement « Behind the Curtain »



Réseau Première génération

Women's Legal Action and Defence Fund (LEAF)

Osgoode Black Law Students Association

Osgoode Indigenous Students Association

Osgoode Society for Legal History

Osgoode Women's Network Bursary



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

Gala virtuel de la South Asian Bar Association à Toronto

Start Out Digital Conference de Fier départ

Gala de Young Women in Law

Association des femmes en finance du Québec (AFFQ) – Association of Quebec Women in Finance



Chez Doris

Olympiques spéciaux Québec

OUTLaw, section de l'Université de Calgary

Pink Flamingo de Calgary

Law Needs Feminism Because

UBC BLSA

Le Comité de la diversité

Toronto



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



Steven Cline



Theresa Donkor



Lori Gosling



Jennifer Jodha

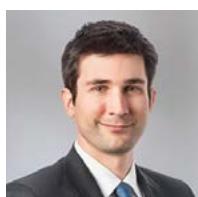


Matias Milet

Montréal



Catherine Lambert



Julien Ranger



Storme Mckop



Joanne Vandale



Parm Ahuja-Robertson



Rei Jiloca

Ottawa



Barry Fong



Clark Holden



Miju Damodar



Jennifer Lee



Paul Seraganian

New York



Miju Damodar



Jennifer Lee



Paul Seraganian

Pour plus de renseignements sur la diversité chez Osler

Visitez osler.com/diversité, ou communiquez avec Shuli Rodal, à 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