



# La diversité chez Osler : rétrospective de l'année 2016

Célébration et promotion d'une culture d'inclusion

OSLER

# Table des matières

Message du président du comité de la diversité d'Osler	4
La diversité chez Osler – notre philosophie	5
Notre engagement à l'égard de la diversité	6
Le comité de la diversité d'Osler	6
Énoncé de mission du comité de la diversité	7
Membres du comité de la diversité pour 2016	8
La reconnaissance de la diversité chez Osler en 2016	9
Initiatives internes en matière de diversité chez Osler	10
Politiques	10
Sondage démographique	10
Avantages sociaux et programmes destinés aux employés	13
Groupes de ressources pour les juriprofessionnels	15
Initiatives externes en matière de diversité chez Osler	20
Points saillants de l'incidence sur le secteur juridique et la collectivité en 2016	20
Dons et commandites en 2016	22
Affiliations en 2016	22

« La diversité compte  
chez Osler. Nous  
sommes résolus à  
favoriser une culture  
accueillante et  
inclusive, qui offre à  
chaque personne la  
possibilité de réussir. »

---

**Douglas Rienzo**

Associé, Régimes de retraite et avantages  
sociaux, et président du comité de la  
diversité d'Osler

# Message du président du comité de la diversité d'Osler

La diversité compte chez Osler. Nous sommes résolus à favoriser une culture accueillante et inclusive, qui offre à chaque personne la possibilité de réussir. Même s'il s'agit de notre premier rapport annuel sur la diversité, nous nous employons depuis longtemps à appuyer et à promouvoir la diversité au sein de notre cabinet. Dans les pages qui suivent, vous en apprendrez davantage sur l'engagement d'Osler à l'égard de la diversité et vous lirez des articles sur ce que fait notre comité de la diversité pour changer les choses, au sein de notre cabinet, dans le secteur juridique et dans les collectivités que nous desservons.

En rétrospective, 2016 a été une année occupée et gratifiante pour notre comité de la diversité. Nous avons réalisé notre troisième sondage démographique auprès de notre effectif, et le taux de réponse a été remarquable. (Nous avons été l'un des premiers cabinets d'avocats du Canada à réaliser un tel sondage, en 2012, et nous répétons l'expérience tous les deux ans, depuis ce temps.) On dit souvent que l'on ne peut pas changer ce qu'on ne mesure pas; ces sondages nous procurent donc une image utile de notre situation et du chemin que nous avons parcouru.

Même si le comité de la diversité a commandité d'importants événements dans tous nos bureaux en 2016, comme la réception annuelle de la Fierté à Toronto, coprésentée avec nos amis de BMO, et notre événement à l'intention des femmes, auquel ont pris part plus de 200 juriprofessionnelles et clientes, ce sont parfois les événements de moindre envergure qui démontrent le mieux l'esprit d'inclusion que nous partageons tous. La photographie de gauche, qui a été prise pendant les célébrations de la Fierté à notre bureau d'Ottawa, en dit long à ce sujet.

L'accomplissement dont nous sommes le plus fiers, en 2016, est d'avoir été nommés parmi les meilleurs employeurs du Canada en matière de diversité. Favoriser la diversité et l'inclusion au sein de notre cabinet, en collaboration avec nos clients, et dans les collectivités où nous travaillons, est gratifiant pour notre comité. Voir nos réalisations reconnues à l'échelle nationale est à la fois enrichissant et une leçon d'humilité. Nous devrions tous, chez Osler, être extrêmement fiers du milieu de travail inclusif et empreint de respect que nous contribuons tous à mettre en place tous les jours.

Nous allons continuer d'élaborer et de soutenir des initiatives qui apportent des changements importants, et de nous employer à favoriser et à célébrer la diversité et l'inclusion au sein de notre cabinet et de notre secteur d'activité.

Célébrations de la fierté –  
Bureau d'Ottawa



**Douglas Rienzo**

Associé, Régimes de retraite et avantages sociaux, Président du comité de la diversité d'Osler

# La diversité chez Osler – notre philosophie

Osler est fier de jouer un rôle de premier plan en appuyant et en favorisant la diversité au sein de notre cabinet, dans le secteur juridique et dans nos collectivités. Nous respectons le fait que chaque personne est unique, et nous reconnaissons, accueillons et célébrons ces différences individuelles. Nous voulons faire en sorte que nous puissions tous nous « exprimer pleinement » au travail et réaliser notre plein potentiel. Et nous nous efforçons d'offrir un milieu professionnel inclusif, collaborateur et solidaire, qui cultive et valorise un regroupement de talents et de points de vue exceptionnels.

## **LA DIVERSITÉ PERMET D'ÉLABORER DE MEILLEURES SOLUTIONS**

En choisissant la différence, non seulement nous offrons un meilleur milieu de travail à notre personnel, mais nous présentons aussi de meilleures solutions à nos clients. Les solutions qui proviennent d'équipes et de perspectives diversifiées se sont révélées les voies les plus créatives et les plus ouvertes vers la réussite. 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.

## **FAVORISER UN MILIEU INCLUSIF**

L'inclusivité de genres est l'une des pierres d'assise de l'engagement d'Osler à l'égard de la diversité. Nous avons pris il y a longtemps l'engagement d'appuyer l'avancement professionnel des avocates au sein de notre cabinet, à tous les échelons, et dans tous les domaines de compétence. Nos dirigeantes solides et dynamiques ont, au fil des ans, contribué d'une manière fondamentale à faire de notre cabinet ce qu'il est devenu aujourd'hui. Si l'on remonte à une cinquantaine d'années, Osler était l'un des premiers grands cabinets d'avocats du Canada à accueillir une femme parmi ses associés, en 1968. Cette associée, Bertha Wilson, a écrit une autre page d'histoire en devenant la première femme nommée juge à la Cour suprême du Canada.

## Notre engagement à l'égard de la diversité

Osler s'est engagé à l'égard de la diversité et de l'inclusion, tant dans ses politiques que dans la pratique. Nous avons été l'un des premiers cabinets d'avocats du Canada à mettre sur pied un comité de la diversité officiel et à établir un mandat relatif à la diversité.

Nous avons élaboré un vaste éventail d'initiatives et de programmes internes destinés aux employés, tels que les groupes de ressources pour les juriprofessionnels, qui favorisent la diversité et l'inclusion au sein du cabinet. Plusieurs de nos initiatives sont documentées à l'aide de notre sondage sur la diversité biennal.

Et nos initiatives en matière de diversité s'étendent bien au-delà des murs de notre cabinet. Nous appuyons activement un vaste éventail d'initiatives externes visant à favoriser et à célébrer la diversité au sein des collectivités que nous desservons.

## Le comité de la diversité d'Osler

La diversité chez Osler est le fruit du travail de notre comité de la diversité, qui tire parti de l'apport stratégique du conseil exécutif du comité de la diversité. Le comité de la diversité d'Osler a été créé en avril 2010 avec pour mandat de promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de notre cabinet, dans le cadre de la culture d'excellence et de mérite d'Osler. En plus de remplir son principal mandat, le comité de la diversité vise à promouvoir la diversité en appui à nos relations avec nos clients et avec les institutions et les collectivités où nous recrutons nos talents.

La priorité du comité de la diversité est de contribuer à la promotion d'une culture accueillante et inclusive, où tous les membres du personnel et les avocats ont droit à une égalité des chances, quels que soient leur genre, leur race, leur culture, leur nationalité, leur origine ethnique, leur couleur, leur croyance, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur état matrimonial, leur situation de famille, leur invalidité ou autre caractéristique constituant un motif de discrimination illicite en vertu de la loi.



## ÉNONCÉ DE MISSION DU COMITÉ DE LA DIVERSITÉ

Notre mission est de soutenir une culture qui respecte et célèbre des points de vue et des antécédents diversifiés. Au sein de la solide culture d'Osler faite de respect mutuel, de collaboration, de service et d'excellence, nous nous employons à attirer, conserver et promouvoir des membres du personnel et des avocats qui sont les meilleurs dans leur domaine et qui représentent la diversité des collectivités où nous exerçons des activités. Si Osler compte en son sein les meilleurs et les plus brillants, quels que soient leurs antécédents, nous continuerons d'être un milieu de travail accueillant pour tous les avocats et membres du personnel, et notre diversité nous permettra d'offrir des services juridiques de la plus haute qualité, enrichis par la variété de points de vue, d'idées et de perspectives.

## MEMBRES DU COMITÉ DE LA DIVERSITÉ POUR 2016

---

### TORONTO



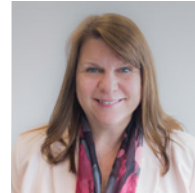
**Douglas Rienzo**  
Associé, Régimes de retraite et avantages sociaux, et président du comité de la diversité d'Osler  
[drienzo@osler.com](mailto:drienzo@osler.com)  
416 862-5683



**Steven Cline**



**Sony Gokhale**



**Lori Gosling**



**Amanda Heale**



**Jennifer Jodha**



**Brett Ledger**

---

### MONTRÉAL

### CALGARY



**Robert Yalden**



**Rummy Basra**



**Colin Feasby**



**Steven Ngo**

---

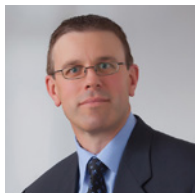
### OTTAWA

---

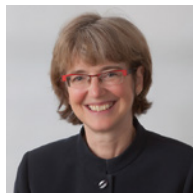
### NEW YORK



**Barry Fong**



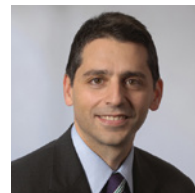
**Clark Holden**



**Patricia Wilson**



**Jennifer Lee**



**Paul Seraganian**



# La reconnaissance de la diversité chez Osler en 2016

Osler est fier que ses initiatives en matière de diversité et d'inclusion aient été reconnues par diverses organisations tout au long de 2016.

- Douglas Rienzo, président du comité de la diversité, a remporté un **prix Zenith 2016** pour le leadership dont il a fait preuve en matière de diversité au sein de la communauté juridique. Ces prix sont commandités par *Lexpert*. Les lauréats sont reconnus pour l'excellence dont ils font montre dans leur carrière et dans les services qu'ils offrent au sein de leur domaine de pratique, de leur collectivité, de leur profession, de leur cabinet d'avocats et de leurs entreprises en matière de diversité et d'inclusion.
- Osler a été nommé l'un des **meilleurs employeurs au Canada sur le plan de la diversité** pour 2016. La compétition nationale (qui est une catégorie du projet sur les 100 meilleurs employeurs du Canada) reconnaît les employeurs à l'échelle du Canada qui se sont dotés de programmes exceptionnels en matière de diversité et d'inclusion en milieu de travail.
- Osler s'est vu décerner le **prix de la diversité et du leadership pour 2016** par la Fédération des juristes asiatiques-canadiens. Ce prix est remis aux personnes et aux organisations qui ont fait preuve d'un leadership exceptionnel en vue d'accroître la diversité au sein de la profession juridique.
- Osler a eu l'honneur d'être le premier lauréat du « **Law Firm Award** », décerné lors de la remise des Women in Law Leadership (WILL) Awards de 2016. Ce prix reconnaît le cabinet d'avocats exerçant des activités en Alberta qui a su « le mieux démontrer son leadership sur le plan de la création d'un environnement inclusif pour les avocates ».
- Osler s'est vu décerner le titre de « **meilleur cabinet d'avocats au Canada** » par l'Euromoney Legal Media Group, dans le cadre de ses Americas Women in Business Law Awards de 2016. Cet honneur souligne l'accomplissement et l'engagement exceptionnels du cabinet en matière de soutien de la mixité, de l'innovation, du mentorat, de l'équilibre travail-vie personnelle, du bénévolat et de la gestion des talents, et il reflète l'engagement continu d'Osler à l'égard de la promotion de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de travail.

Les meilleurs employeurs sur le plan de la diversité au Canada



Prix de la diversité et du leadership pour 2016



# Initiatives internes en matière de diversité chez Osler

Notre travail relatif à la diversité part de l'intérieur. Nous nous employons à créer des politiques et des occasions novatrices qui favorisent la croissance continue de la diversité et de l'inclusion au sein du cabinet. À ce titre, nos pratiques, nos procédures et nos programmes destinés aux employés visent à favoriser une culture de travail axée sur l'égalité et l'inclusion, et qui fait en sorte que toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect.

## POLITIQUES

Osler a instauré les politiques suivantes en appui à la création d'un milieu de travail inclusif, y compris notre politique fondamentale sur la diversité et l'inclusion, qui est entrée en vigueur en 2014.

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

Nous gérons activement la diffusion de ces politiques, y compris en distribuant les politiques à tous les nouveaux employés, et nous procédons régulièrement à une révision de nos politiques. Notre politique sur la diversité et l'inclusion est publiée sur le site intranet d'Osler, dans la section *diversité@Osler*, qui a été mise à jour au cours de la dernière année, afin de faciliter l'accès aux ressources et lignes directrices de notre cabinet en matière de diversité. Cette section comporte de l'information sur les publications en matière de diversité, les jours fériés et les événements, les groupes de ressources pour les juriprofessionnels d'Osler, les moments phares d'Osler sur le plan de la diversité, et une section sur les occasions d'apprentissage assortie de matériel didactique afin de faciliter la compréhension des questions relatives à la diversité.

## SONDAGE DÉMOGRAPHIQUE

Au cours de l'été 2016, le comité de la diversité d'Osler a procédé à un sondage démographique à l'échelle du cabinet sur la diversité de notre effectif. Tous les membres du personnel et les juriprofessionnels ont été invités à répondre à un sondage facultatif et confidentiel; le taux de réponse a été impressionnant, soit 77 %. D'après les données recueillies dans le cadre du sondage, Osler continue d'élaborer des initiatives en matière de diversité et d'inclusion qui répondent le mieux aux besoins de notre cabinet et de notre clientèle de plus en plus diversifiée.

La clé est d'être transparent quant au soutien respectueux et confidentiel auquel les gens peuvent s'attendre lors d'événements marquants.

## OSLER INSTAURE UNE NOUVELLE POLITIQUE SUR L'IDENTITÉ DE GENRE ET L'ORIENTATION SEXUELLE

Vers la fin de 2016, le comité de la diversité d'Osler a instauré une nouvelle politique sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle afin de régler des questions particulières aux membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, trans et queer (LGBTQ). Plus particulièrement, cette politique présente la procédure qui sera suivie dans l'éventualité où une personne transgenre qui travaille chez Osler décide de procéder à la transition pendant qu'elle travaille au cabinet.

La transition désigne la période au cours de laquelle une personne transgenre commence à vivre selon le genre auquel elle s'identifie, plutôt que comme le genre assigné à la naissance, ce qui englobe souvent le fait de changer de prénom et de s'habiller différemment. La transition peut aussi comporter ou non des aspects médicaux et légaux, comme prendre des hormones, subir des interventions chirurgicales et faire modifier les pièces d'identité (comme le permis de conduire) afin qu'elles tiennent compte de l'identité de genre. Être transparent quant au soutien respectueux et confidentiel auquel les gens peuvent s'attendre lors d'événements marquants de leur vie est la clé permettant d'assurer qu'ils pourront être totalement eux-mêmes au travail, et cela illustre avec force l'engagement d'Osler à l'égard de l'inclusion.





## **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.

### **Avantages sociaux à l'intention des conjoints de même sexe**

L'assurance maladie subventionnée par l'employeur pour les conjoints de même sexe est devenue la règle au Canada, mais Osler a décidé d'offrir la même protection à ses employés en poste aux États-Unis depuis plusieurs années.

### **Salle de recueillement**

La salle de recueillement dans notre bureau de Toronto permet aux avocats et aux membres du personnel de quelque croyance que ce soit de prier, de réfléchir et de méditer.

### **Programme de collègue accompagnateur, de congé de maternité/parental à l'intention des sociétaires**

Ce programme offre un encadrement et du soutien aux femmes et aux hommes, avant, pendant et après le congé de maternité ou de paternité, pour les aider à rester au courant des activités d'Osler et à effectuer leur retour à la pratique à temps plein.

### **Programme de congé parental à l'intention des sociétaires**

Dans le cas des mères biologiques comptant plus d'une année de service qui prennent un congé parental immédiatement à la suite de leur congé de maternité, le cabinet complétera les prestations de l'avocate à hauteur de 100 % de son salaire de base avant son congé, pendant une période pouvant atteindre quatre semaines au cours de ce congé parental. Dans le cas de nouveaux parents non biologiques ou de parents d'enfants adoptés comptant plus d'une année de service qui prennent un congé parental/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.

### **Kids & Company**

Tous les membres du cabinet au Canada ont accès à des services fiables et de haute qualité pour les enfants et les personnes âgées, en vue d'assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.



## GROUPES DE RESSOURCES POUR LES JURIPROFESSIONNELS D'OSLER

Une partie importante de l'engagement d'Osler en matière de diversité et d'inclusion est l'établissement d'un cadre politique qui appuie la création fondamentale de groupes de ressources pour les juriprofessionnels (aussi appelés « groupes-ressources d'employés » ou « groupes d'affinités ») au sein du cabinet. Dirigés par les juriprofessionnels qui mettent leur expérience et leurs antécédents à contribution, ces groupes offrent du soutien aux collègues, grâce au perfectionnement professionnel, à l'expansion des affaires et au réseautage social.

### Réseau fierté Osler

Dirigé par Brandon Kerstens et soutenu par Douglas Rienzo, le Réseau fierté Osler a été créé par et pour les juriprofessionnels d'Osler qui s'identifient en tant que lesbiennes, gais, bisexuels ou transsexuels, et leurs alliés afin d'encourager et de soutenir le perfectionnement professionnel ainsi que les événements et occasions de réseautage.

### Osler et BMO célèbrent l'événement Fierté 2016

À l'occasion de l'événement Fierté 2016 de Toronto et du premier mois de la Fierté au Canada, qui a débuté le 1<sup>er</sup> juin 2016, Osler et BMO ont convié leurs clients et leurs juriprofessionnels à leur deuxième cocktail, le 23 juin. Pia Schmidt-Hansen, directrice principale, Risque de fraudes et solutions aux changements au sein de BMO Groupe financier et présidente du Groupe-ressource d'employés de Fierté BMO, a prononcé le discours d'ouverture. Elle a abordé la question de l'inclusion dans le milieu du travail et a parlé de l'importance que revêtent les alliés aux yeux de la communauté LGBTQ.

Le président du comité de la diversité d'Osler, Douglas Rienzo, a parlé du travail qu'il reste à accomplir à la lumière de l'augmentation du nombre de crimes haineux perpétrés contre la communauté LGBTQ. Selon lui, le drapeau de la Fierté flottant au-dessus des grandes institutions de Bay Street transmet un message d'acceptation et d'inclusion.

La conférencière invitée Gail Cohen, ex-rédactrice en chef de *Canadian Lawyer/Law Times*, a fait part de son expérience et parlé du changement d'attitude à l'égard de la « différence » au sein du milieu juridique. Elle a mentionné [traduction] « qu'il incombait à tous ceux et celles d'entre nous qui travaillent au sein d'un environnement favorable à la diversité et à l'inclusion d'élever leur voix et de combattre activement l'homophobie. Chaque petit geste contribue à normaliser nos vies, nos amours et notre réalité ».



### Réseau des avocates d'Osler (RAO)

Dirigé par Aislinn Reid et soutenu par Amanda Heale, le Réseau des avocates d'Osler a été mis sur pied par et pour les membres de la collectivité Osler afin de soutenir l'avancement des femmes par le biais d'événements sociaux et de réseautage, de mentorat informel, de projets bénévoles, d'occasions de développement des affaires et de nouveaux programmes de recrutement.

Au printemps 2016, le RAO a lancé un programme de mentorat entre sociétaires à son bureau de Toronto. Ce programme permet de jumeler des sociétaires débutantes à des mentors sociétaires principales en vue de favoriser le partage des connaissances et les occasions de réseautage interservices.

En plus du travail du Réseau des avocates, Osler a annoncé le lancement d'un programme de dîners de sociétaires et d'associées (Women Partner/ Associate Lunch Program), une importante initiative de réseautage inter-services entre associées et femmes sociétaires de niveau intermédiaire à supérieur. Ce programme crée une occasion, pour les sociétaires, d'établir des relations avec des associées, et de connaître leur point de vue et leurs expériences, ce qui pourrait autrement ne pas être possible dans leur pratique quotidienne.

#### Osler tient son événement de réseautage annuel à l'intention des femmes

Le 22 septembre 2016, Osler a tenu son événement annuel à l'intention des femmes (présenté par le Réseau des avocates d'Osler), visant à fournir aux juristes une occasion fructueuse de réseauter et de nouer des liens. Les associés, sociétaires et étudiants d'Osler se sont joints à nos anciens et à nos clients des quatre coins du pays à l'occasion d'une soirée d'inspiration et de conversation qui comprenait une présentation de motivation donnée par M<sup>me</sup> Kimberley Amirault-Ryan, titulaire d'un doctorat et conseillère en performance reconnue, qui travaille avec des dirigeants d'entreprise et des athlètes de haut niveau en vue de les amener à « se dépasser ».

Amanda Heale, associée du groupe de droit fiscal d'Osler, qui appuie le Réseau des avocates d'Osler, a prononcé l'allocution d'ouverture et souhaité la bienvenue à plus de 200 participantes au bureau de Toronto d'Osler.

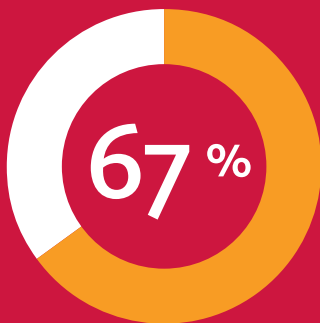




# REPRÉSENTATION DES FEMMES À DES POSTES JURIDIQUES CHEZ OSLER

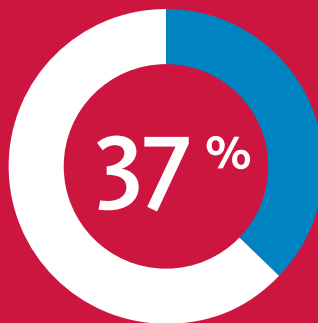
en date du 31 décembre 2016

Les femmes  
occupaient...



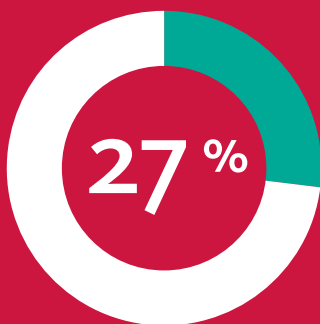
des postes de  
haute direction

Les femmes  
représentaient...



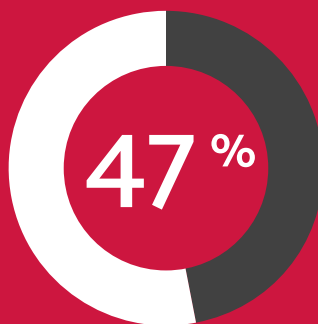
de tous les  
avocats

Les femmes  
représentaient...



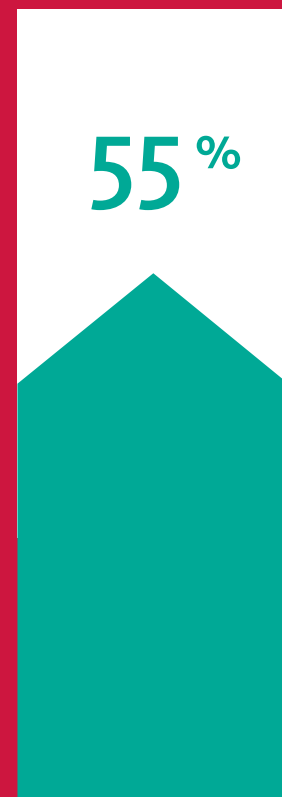
de tous les associés

Les femmes  
représentaient...



de tous les sociétaires

Entre 2014 et  
2016, plus de...



des nouveaux  
associés chez Osler  
ont été des femmes

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

Dirigé par Eric Choi, Michele Qu et Steven Ngo, et soutenu par Richard Wong, le Réseau d'affinité Asie-Pacifique a été formé par et pour les membres de la collectivité Osler. 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.

Le RAAP a offert son soutien à divers événements externes tout au long de l'année, de concert avec ses partenaires communautaires, notamment Ascend Canada, la Fédération des juristes asiatiques-canadiens, la Hong Kong-Canada Business Association et le Conseil d'affaires Canada-Chine.

Le 22 novembre 2016, le RAAP a offert son appui à la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (section de l'Ouest) qui présentait sa réunion d'experts intitulée « Diversity in Practice: Panel and Networking Reception », tenue au bureau de Calgary d'Osler, et présidée par Steven Ngo.

Les membres de l'équipe d'Osler ont fait bonne figure à la 10<sup>e</sup> édition annuelle du congrès et du gala de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens, qui soulignait une décennie d'accomplissements depuis sa fondation. Le président de notre comité de la diversité, Douglas Rienzo, a animé une discussion entre experts sur les initiatives en matière de diversité et d'inclusion dans les grands cabinets d'avocats, et notre cabinet s'est vu remettre le prix de la diversité et du leadership de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens pour 2016.

Les avocats et les membres du personnel d'Osler parlent en tout 37 langues différentes (en plus du français et de l'anglais).

### La Fédération des juristes asiatiques-canadiens accueille un « Mentor-A-Thon »

Pour la deuxième fois, le bureau de Toronto d'Osler a accueilli une centaine de participants à l'activité annuelle « Mentor-A-Thon » de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens. Tenue le 26 février 2016, cette séance de mentorat express a permis de former des tandems d'étudiants en droit et d'experts (juriprofessionnels dans leur première à cinquième année suivant leur admission au Barreau). Nous avons également eu le plaisir d'accueillir Cory Freed, conseiller juridique principal, et Lynn Hashimoto, avocate principale, tous deux de Microsoft, qui ont pris la parole lors de cet événement.

« Je suis sociétaire en droit des sociétés chez Osler, et je codirige le Réseau d'affinités Asie-Pacifique du cabinet. Mon expérience chez Osler, qu'il s'agisse de travailler au dossier de clients, de participer au processus de recrutement ou de collaborer au Réseau d'affinités Asie-Pacifique, m'a permis de constater de visu les efforts déployés par Osler pour bâtir un cabinet qui célèbre la diversité et cultive un milieu inclusif. Non seulement cet engagement attire des avocats et des employés qui sont les meilleurs dans leur domaine, mais il permet d'offrir à nos clients le large éventail de points de vue et d'expériences que nos professionnels ont à offrir, ce qui, au bout du compte, se solde par la création d'un meilleur milieu de travail et de meilleures solutions destinées à nos clients. »



**Michele Qu**

Codirectrice du  
Réseau d'affinités  
Asie-Pacifique et  
sociétaire en droit des  
sociétés chez Osler



# Initiatives externes en matière de diversité chez Osler

Les engagements d'Osler en matière de diversité s'étendent à notre rayonnement dans l'ensemble de la collectivité. Que ce soit dans le cadre de nos commandites communautaires, de notre adhésion à des causes ou de notre travail bénévole (« pro bono »), nous soutenons un large éventail de causes et d'initiatives communautaires qui favorisent la diversité et l'inclusion.

En tant que cabinet d'avocats, nous travaillons avec des organismes qui aident des personnes qui font face à des obstacles socioéconomiques sur le plan professionnel ou de l'emploi, y compris les Néo-Canadiens. Par ailleurs, nous avons créé une page intranet consacrée à nos activités bénévoles, où nos avocats et les membres de notre personnel peuvent être associés à des organismes communautaires qui ont besoin de bénévoles ou de membres de conseil.

## POINTS SAILLANTS DE NOTRE IMPACT SUR LE SECTEUR JURIDIQUE ET LA COLLECTIVITÉ EN 2016

Voici quelques organisations ou événements auxquels Osler a offert son soutien en 2016.

### Événement FJP de la South Asian Bar Association

Le 2 juin 2016, Osler a tenu un événement FJP de la South Asian Bar Association relatif à la façon de créer et de commercialiser un profil professionnel, afin d'aider les avocats à se tracer un cheminement de carrière stratégique. Dal Bhathal, associée-directrice pour The Counsel Network, a dirigé cette séance de planification de carrière informative et interactive, et a offert de précieux conseils sur la façon de présenter ses forces et de négocier les défis et les occasions.

### Aboriginal Law Student Summer Employment Program (Programme d'emploi d'été d'étudiants autochtones en droit)

Osler participe à ce programme, qui est offert par la Law Society of Alberta. Le but de ce programme est de permettre aux cabinets d'avocats et à la profession juridique de mieux connaître la culture et les enjeux autochtones, ainsi que d'offrir aux étudiants en droit autochtones l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle en milieu juridique et de favoriser le maintien de relations entre les étudiants autochtones et les avocats en exercice.

### Trailblazers

Le 19 octobre 2016, Osler a participé à un événement organisé par le Réseau ontarien d'éducation juridique, le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (DAEJ) et le Law in Action Within Schools (LAWS). Le cabinet a organisé une visite à l'intention de dix étudiantes du secondaire, qui comprenait la participation à une séance de questions et réponses avec un panel de femmes sociétaires de notre cabinet, qui ont partagé leur expérience d'être avocate.

### « Start Proud » (auparavant « Out on Bay Street »)

Start Proud est une organisation étudiante qui soutient le perfectionnement professionnel des étudiants et étudiantes lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers et autres qui effectuent la transition de l'école au marché du travail. Osler a commandité son congrès annuel de 2016, tenu les 16 et 17 septembre à Toronto. À ce congrès, Douglas Rienzo et Brandon Kerstens ont présenté un atelier sur le passage de la vie étudiante à la profession d'avocat, et ont donné des conseils relatifs aux c.v. et aux entrevues.

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

L'AANC a tenu son plus grand gala à ce jour le 15 octobre 2016. Plus de 300 personnes ont pris part à cet événement, qui comportait des allocutions de représentants des gouvernements fédéral et provinciaux et du Barreau, et un entretien avec Donovan Bailey. Osler était l'un des nombreux commanditaires des tables.

### Dîners-causeries PFLAG

Le comité de la diversité d'Osler a tenu un dîner-causerie le 24 mai 2016, au cours duquel il a accueilli des orateurs de PFLAG Toronto (parents, familles and friends of lesbians and gays : parents, familles et amis des lesbiennes et gais). Cette organisation vise à promouvoir la santé et le bien-être des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres, ainsi que de leurs familles et amis. Les représentantes de PFLAG Giselle Sheer Bloch et Anne Creighton ont présenté une allocution destinée à renseigner les participants sur le soutien à apporter aux enfants qui grandissent en tant que transgenres et sur la façon de devenir de meilleurs alliés de la communauté LGBTQ au travail et dans nos vies personnelles. Nous avons tenu une séance en direct de Toronto et offert l'occasion aux membres de notre personnel et à nos juristes professionnels d'y participer par vidéoconférence.

### Événement conjoint du Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion (RCADI) et de Legal Leaders for Diversity (LLD) à Toronto

Osler est un membre fondateur du RCADI, groupe de cabinets d'avocats canadiens qui se réunissent pour discuter de pratiques exemplaires en matière de diversité et d'inclusion et pour les partager. LLD est un groupe d'avocats généraux du Canada qui se sont engagés à l'égard d'initiatives axées sur l'accroissement de la diversité au sein de leurs équipes juridiques internes et parmi leurs fournisseurs. Le 22 novembre 2016, le RCADI et LLD ont coprésenti un événement portant sur les troubles de la santé mentale en milieu de travail. Le discours principal a été présenté par le Dr David Goldbloom, conseiller médical principal au Centre for Addiction and Mental Health à Toronto, professeur de psychiatrie à l'Université de Toronto, et ex-président de la Commission de la santé mentale du Canada. Des avocats et des clients d'Osler ont pris part à cet événement.

## DONS ET COMMANDITES EN 2016

En 2016, Osler a offert son appui à un certain nombre d'organismes et d'événements visant à favoriser la diversité et l'inclusion dans les facultés de droit et dans les collectivités où nous exerçons des activités. Nous vous en présentons une liste représentative ci-dessous.

- Asian Canadian Law Students Conference
- Association des étudiants noirs en droit du Canada
- Gala de l'Association des avocats noirs du Canada
- Gala de Catalyst Awards
- Dress for Success Toronto Bay Street Suit Challenge Drive
- Fédération des juristes asiatiques-canadiens
- Osgoode Black Law Students Association
- Osgoode Indigenous Students Association
- Événement « Own Your Career » de l'Osgoode Women's Network
- Congrès annuel « Start Proud » (auparavant « Out on Bay Street »)
- PFLAG Toronto
- Pride at Work – Flare for Life
- Gala de la South Asian Bar Association
- Événement de réseautage « Women and the Law » (Université de Toronto)
- Gala de Young Women in Law

## AFFILIATIONS EN 2016

Osler maintient son affiliation à différents organismes au Canada qui favorisent la diversité et l'inclusion. Ces organismes offrent à nos juriprofessionnels des occasions de réseauter et de soutenir la diversité et l'inclusion dans de nombreuses collectivités. Nous sommes membres des organismes ci-dessous.

- Ascend Canada
- Catalyst
- exeQutive
- Fédération des juristes asiatiques-canadiens
- Réseau des cabinets d'avocats pour la diversité et l'inclusion
- Fierté au travail Canada
- Young Women in Law

**POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS  
SUR LA DIVERSITÉ CHEZ OSLER**

Pour plus de renseignements sur les initiatives et les programmes en matière de diversité chez Osler, veuillez visiter [osler.com/fr/diversity](https://osler.com/fr/diversity) ou communiquer avec **Douglas Rienzo**, à [drienzo@osler.com](mailto:drienzo@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 qui n'a qu'un objectif : répondre aux besoins de votre entreprise. Que ce soit à Toronto, Montréal, Calgary, Ottawa, Vancouver ou New York, nous conseillons nos clients canadiens, américains et internationaux sur une vaste gamme de questions juridiques nationales et transfrontalières. Notre approche « intégrée » fondée sur la collaboration tire profit de l'expertise de plus de 400 avocats pour apporter des solutions juridiques adaptées, proactives et pratiques axées sur les besoins de votre entreprise. En plus de 150 ans, nous avons acquis la réputation d'un cabinet qui sait régler les problèmes, surmonter les obstacles et fournir 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](http://osler.com)

OSLER