

Entreprendre des actions délibérées

Rapport d'avancement 2023
sur l'équité, la diversité et l'inclusion

FASKEN
Traçons l'avenir



Nous sommes Fasken

Nous sommes mobilisés pour atteindre nos objectifs en matière d'EDI [3](#)

Nous sommes fiers que l'EDI fasse partie intégrante de notre cabinet [4](#)

Assumer nos responsabilités

Nous sommes investis de notre mission [6](#)

Nous sommes avant-gardistes [8](#)

Nous sommes sur la bonne voie [10](#)

Nos engagements en actions

Nous sommes déterminés à mettre la barre haut [15](#)

Nous sommes ravis de bâtir un avenir inclusif [16](#)

Nous sommes résolus à créer des espaces propices à l'honnêteté [19](#)

Nous sommes engagés dans la réconciliation [22](#)

Nous sommes à l'écoute et en apprentissage [25](#)

Nous sommes un partenaire pour ceux qui créent un avenir meilleur [27](#)

Faites partie de notre parcours

Nous sommes ouverts à vos idées [31](#)

Nous sommes mobilisés pour atteindre nos objectifs en matière d'EDI

Message de l'associé directeur du cabinet

L'établissement d'un environnement équitable, diversifié et inclusif est un facteur clé de la croissance du cabinet et de son avenir. Notre société est florissante et diversifiée, et elle devient de plus en plus complexe. Des connaissances juridiques ne suffisent pas pour guider nos clients dans les dédales juridiques de nombreux secteurs. Le cabinet a besoin de plusieurs perspectives, et de plusieurs voix, qui ont toutes besoin de se sentir à la maison.

Au cours des dernières années, j'ai vu notre engagement EDI passer d'un ensemble de politiques et de mesures ponctuelles à un plan intentionnel fondé sur des données et une stratégie solide. J'ai également vu le développement d'une perspective d'EDI qui est prise en compte dans le processus décisionnel : la direction accorde maintenant une grande importance à l'évaluation des répercussions de nos actions sur les autres. Nous avons mis l'accent sur des initiatives et des programmes qui tentent de réellement faire bouger les choses et nous avons essayé d'éviter les actions de façade. Dans ce travail, comme ailleurs, les gestes sont plus éloquents que les paroles. Je suis fier des efforts conscients que nous avons déployés pour aller de l'avant.

Le succès de notre série Étincelle en dit beaucoup sur l'intérêt que nos membres et nos clients portent aux sujets liés à l'EDI. Plus de 1 000 personnes (à l'interne et à l'externe) se sont inscrites à chaque événement. Des sommités et des groupes d'experts ont abordé des sujets complexes, difficiles et nécessaires qui sont importants pour la plupart d'entre nous, tant sur le plan personnel que professionnel.

Notre plan pour la réconciliation est un autre domaine où nous avons réalisé des progrès. Bon nombre de nos avocat.e.s et de nos professionnel.le.s des affaires ont suivi la formation « Le parcours ». L'ouverture de notre nouveau bureau dans le projet de développement Taza, situé sur les terres de la Nation Tsuut'ina, revêt une importance à la fois symbolique et pratique. Nous espérons qu'il aidera le cabinet à se rapprocher des peuples autochtones et qu'il lui permettra d'appuyer les possibilités économiques qui se présenteront.

Il y aura certainement des obstacles. Comme pour tout changement social, les réactions négatives sont inévitables. Les arrêts de la Cour suprême des États-Unis et le climat politique général ont alimenté une guerre culturelle, et le balancier peut pencher rapidement d'un côté lorsqu'il commence à osciller. Et nous traversons une période généralement difficile.

Je suis persuadé que nous avons choisi la bonne approche. Si nous adoptons une approche délibérée, intentionnelle et authentique pour favoriser un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif, nous pourrions éviter les réactions hostiles et le cynisme qui peuvent accompagner les paroles et les discours sans fond. J'invite notamment mes collègues à continuer de mettre l'accent sur la création d'un milieu de travail où nous pouvons tous et toutes réussir, où nous réfléchissons individuellement aux répercussions de nos actions et de nos décisions sur les autres – et où nous pouvons promouvoir la valeur d'un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif.

JE SUIS
**Peter
Feldberg**

(IL/LUI)

*Nous
sommes*
FASKEN



Nous sommes fiers que l'EDI fasse partie intégrante de notre cabinet

Message de la chef, Équité, diversité et inclusion

Tout changement demande temps, efforts et patience. La dernière année a été positive chez Fasken en matière d'EDI, car nous avons continué à mettre de l'avant le besoin de changement et à donner suite à nos engagements de travailler et d'interagir de manière plus inclusive avec nos collègues et nos clients, ainsi qu'avec les communautés dans lesquelles nous travaillons. Nous sommes davantage sensibilisés aux différentes expériences vécues et nous comprenons mieux l'effet qu'elles peuvent avoir sur nous, que ce soit en milieu de travail ou ailleurs. Cette compréhension nous pousse à répondre présents et à agir de manière plus inclusive. Nous comprenons que ce n'est pas toujours l'intention qui compte, mais bien l'action et les répercussions.

Alors qu'est-ce qui a changé? La diversité et son incidence sur nos activités, sur nos relations avec les clients et, surtout, sur nos relations entre nous occupent une place plus importante dans nos réflexions. Les gens sont de plus en plus à l'aise avec l'inconfort; ils comprennent que c'est de là que la croissance, l'apprentissage et le changement prennent naissance.

Dans le cadre de notre travail de réconciliation, nous réfléchissons aux rôles que nous avons pu jouer dans le passé et à l'orientation que nous prenons en tant que cabinet.

Nous continuons d'examiner nos processus liés à nos membres afin de nous assurer qu'ils sont équitables et de cerner où nous pouvons faire preuve d'une plus grande inclusion. Collectivement, les membres du cabinet ont participé à diverses formations, notamment sur la réconciliation, les biais inconscients, les microagressions et le leadership inclusif. Lors des événements de notre série Étincelle, nous avons exploré différentes expériences et idées pour nous aider à façonner notre compréhension des gens autour de nous et de la société en général.

Il est formidable de voir nos efforts s'étendre au-delà de Fasken : des clients nous ont écrit pour collaborer avec nous sur des initiatives EDI et beaucoup ont interagi avec nous lors d'événements ou assisté à des conférences de notre série Étincelle. Cet intérêt démontre quelque chose d'incroyablement positif : un engagement plus large à l'égard de ce travail et une compréhension du fait que la collaboration nous permettra d'y arriver plus rapidement.

En fin de compte, bien sûr, il y a encore tant à faire, mais je demeure inspirée par nombre de mes collègues et par leur engagement dans notre parcours EDI et la création d'une culture qui reflète la diversité de tous nos membres. Je suis ravie de présenter le rapport d'avancement sur l'EDI de cette année, qui fournit un aperçu de notre stratégie, de nos engagements et des actions délibérées que nous mettons en place pour avoir une meilleure diversité et inclusion.

JE SUIS
**Sandeep
Tatla**

(ELLE)

*Nous
sommes*
FASKEN





Assumer nos responsabilités



Nous sommes investis de notre mission

Notre rapport d'avancement de **2022** décrivait notre stratégie EDI structurée et intégrée ainsi que nos progrès initiaux. Le rapport de cette année présente les actions délibérées que nous avons entreprises ainsi que les progrès que nous avons réalisés pour faire de nos aspirations une réalité.

Nous sommes investis de notre mission

Nous avons pour mission de fournir des conseils juridiques et stratégiques d'une qualité exceptionnelle à nos clients. Nous y travaillons ensemble, en équipe, et nous avons pris les engagements suivants :



Donner à tous nos membres
une voix et les moyens de réussir

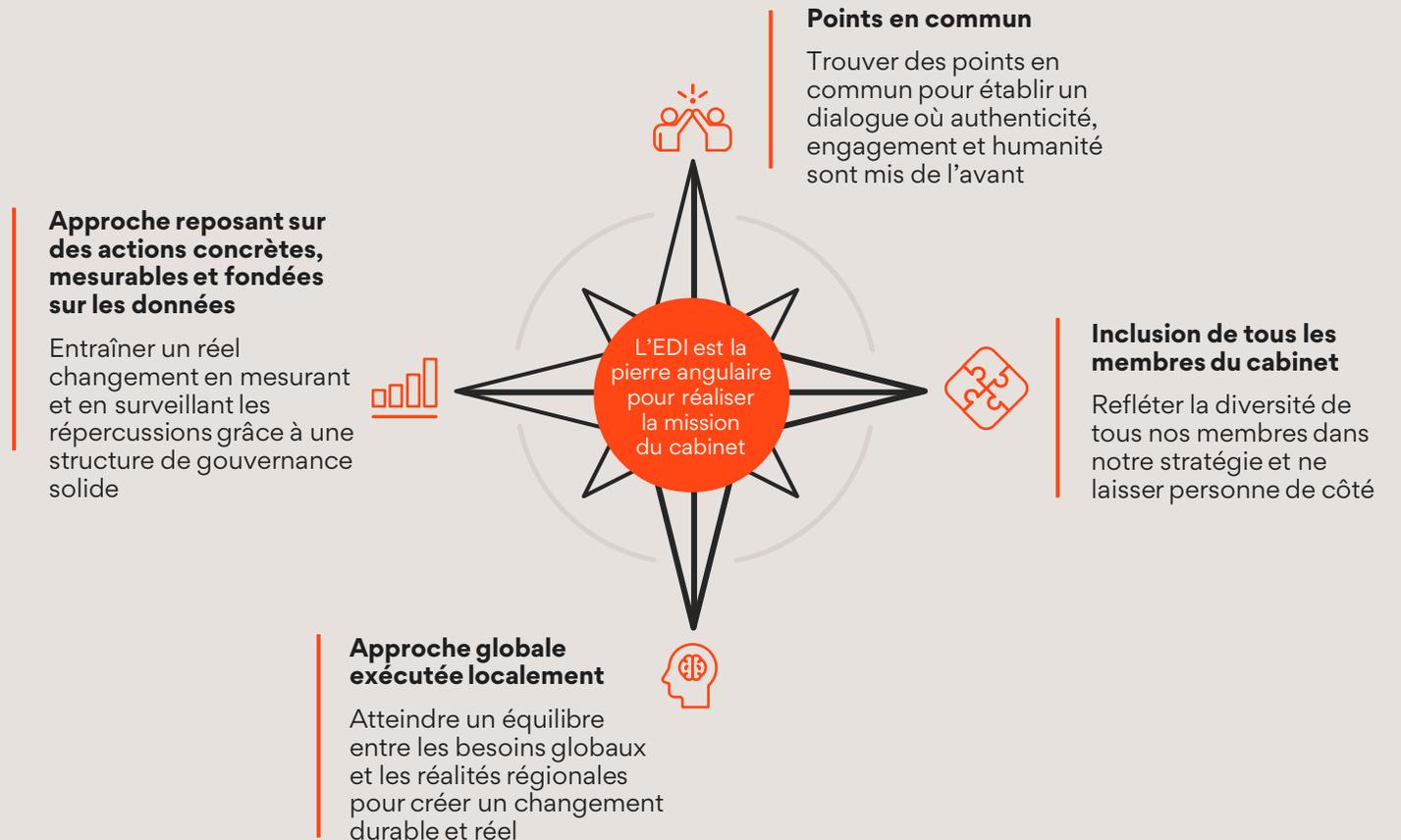


Assurer un accès équitable aux possibilités d'avancement et aux occasions de réussite au sein du cabinet et de la profession



Écouter et participer activement aux efforts visant à résoudre les problèmes d'iniquité au sein de la profession et des communautés où nous exerçons nos activités

Nous croyons que des actions intentionnelles, un apprentissage continu et un engagement constructif sont nécessaires pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion et pour entraîner un réel changement. Les principes suivants nous guident :



Nous sommes avant-gardistes

Nos aspirations

Ce que notre plan visant à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) signifie :

Les actions de nos associé.e.s et de nos leaders :

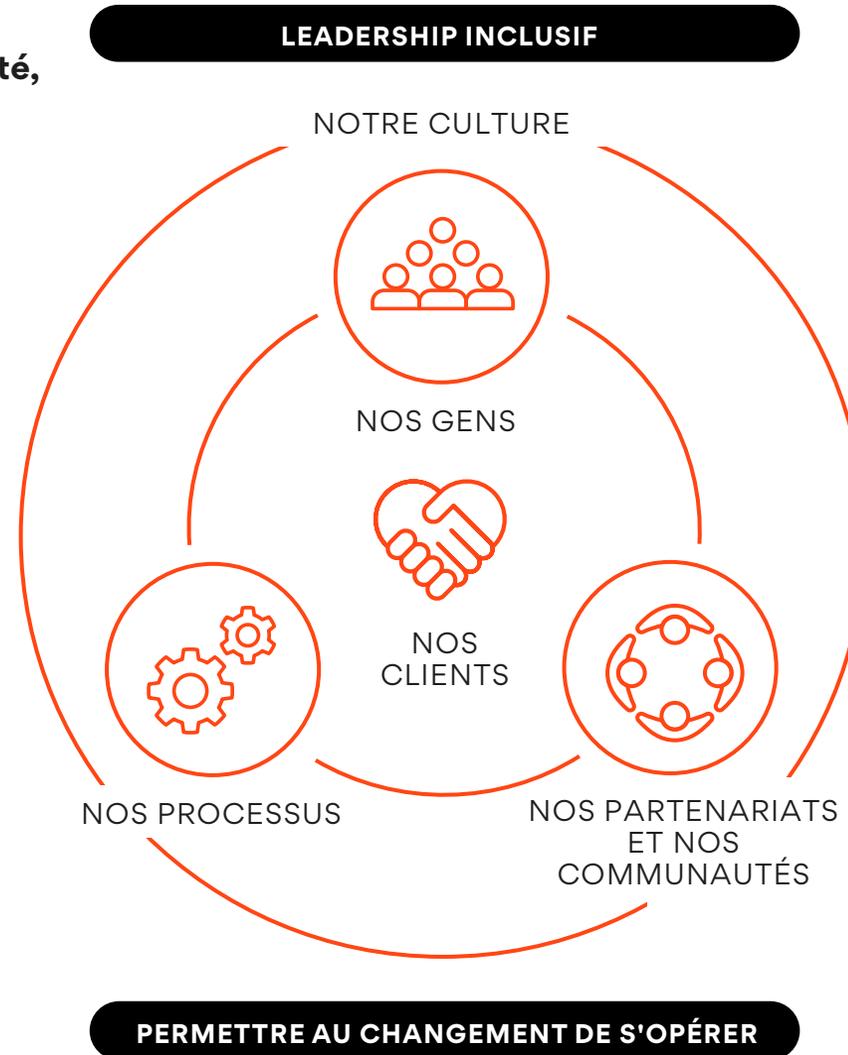
Agir à titre de responsables de la stratégie EDI et donner l'exemple en matière de leadership inclusif.

Ce que nos membres peuvent faire :

Favoriser l'EDI au moyen d'actions et de décisions quotidiennes; nos membres peuvent se sentir à l'aise de s'exprimer et d'être vraiment eux-mêmes.

Nos processus en place :

Équitables pour tous et toutes, nos processus visent à soutenir tous les aspects du cheminement des talents, à favoriser une culture d'écoute et de prise de parole et à éliminer les obstacles.



Notre effet sur nos communautés :

Nous nous démarquons en tant que leaders de l'EDI grâce à notre authenticité, à nos compétences interculturelles et à nos engagements soutenus par des actions.

Ce que nos clients voient :

Des leaders de l'EDI dans le secteur juridique avec une équipe qui reflète la diversité de ses communautés et anticipe les besoins uniques des clients.

Des progrès mesurables :

Une infrastructure intégrée à l'ADN du cabinet qui guide la façon dont nous interagissons avec nos membres, nos clients et nos communautés.



Nous sommes avant-gardistes

Pour réaliser nos aspirations, nous intégrons l'EDI dans l'ensemble de nos activités. Voici quelques-unes des mesures que nous prenons pour y parvenir :



Favoriser un leadership inclusif grâce à une culture fondée sur la prise de responsabilité.



Constituer un bassin diversifié de talents et promouvoir l'équité en tirant parti de partenariats et en créant des occasions de développement professionnel.



Créer des espaces propices à l'honnêteté, où les membres du cabinet sont à l'aise de s'exprimer, de faire part de leurs points de vue et d'être vraiment eux-mêmes.

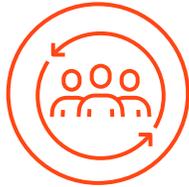
Nous sommes sur la bonne voie



Donner suite à nos engagements

Nous avons obtenu la certification Mansfield 6.0 Plus et dépassé plusieurs objectifs du pacte BlackNorth pour les cabinets d'avocats.

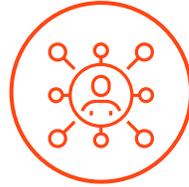
En savoir plus aux pages 12-13



Favoriser un leadership inclusif

Nous avons élaboré une feuille de route axée sur le développement inclusif des équipes de direction et des associé.e.s afin de renforcer une culture de responsabilité qui encourage les comportements inclusifs, fait valoir les compétences culturelles et favorise un changement durable.

En savoir plus à la page 15



Constituer un bassin diversifié de talents

Nous avons renforcé les collaborations existantes avec des organisations telles que Google et ICON Talent Partners pour constituer un bassin diversifié de talents, créer des occasions de développement et renforcer l'engagement.

En savoir plus à la page 17



Créer un environnement propice à l'honnêteté

Nous avons favorisé la création d'espaces propices au partage d'expériences en élargissant nos réseaux d'affinité, tout en travaillant à normaliser les conversations sur l'EDI au moyen de la série Étincelle. Au cours d'événements organisés dans le cadre de cette série, des sommités ont discuté de sujets tels que l'antiracisme, l'antisémitisme et la transphobie.

En savoir plus aux pages 19-21



Contribuer à l'avancement de la vérité et de la réconciliation

Nous avons ouvert un nouveau bureau Fasken sur les terres de la Nation Tsuut'ina, en Alberta, afin de tisser un lien durable avec la communauté autochtone locale et d'y apporter notre soutien. En parallèle, la formation Le parcours, destinée à tous les membres du cabinet, a enrichi notre compréhension collective de la vérité.

En savoir plus aux pages 22-24



Investir dans des partenariats pour faire progresser l'équité

Nous avons collaboré avec des partenaires communautaires pour favoriser l'équité et l'inclusion dans les communautés où nous vivons.

En savoir plus aux pages 27-29

Nous sommes sur la bonne voie

Représentation globale*

59 %

s'identifient
comme étant une
femme

23 %

s'identifient
comme étant une
personne issue
d'une minorité
visible

6 %

s'identifient comme
étant membre de la
communauté
2SLGBTQIA+

2 %

s'identifient
comme ayant un
handicap

1 %

s'identifient
comme étant
Autochtone

Représentation des femmes**

31 %

Conseil des
associé.e.s

36 %

Équipe de
direction

41 %

Ensemble des
avocat.e.s

30 %

Ensemble des
associé.e.s

56 %

Ensemble des
avocat.e.s
salarié.e.s

40 %

des avocat.e.s ayant obtenu le statut
d'associé.e au cours des trois dernières
années étaient des femmes

Les données démographiques ci-dessus sont tirées des réponses d'auto-identification recueillies dans le cadre de notre sondage « Je suis Fasken » mené en 2021. Le taux de réponse a été de 78 %.

** Représentation au 31 octobre 2023

Nous sommes sur la bonne voie

Pour nous tenir responsables de nos engagements et de notre progression, nous avons établi des partenariats avec des organisations qui favorisent la responsabilité en encourageant la transparence et l'évaluation.



Mansfield Rule

L'objectif de cette règle est de voir une plus grande diversité des équipes de direction dans le domaine juridique en élargissant le bassin de candidat.e.s à des postes de direction. En 2017, nous avons été l'un des premiers et seuls cabinets d'avocats canadiens à participer au projet Mansfield Rule, et nous avons progressivement amélioré la diversité au sein de nos postes de direction.

En 2023, Fasken a obtenu la certification **Mansfield Rule 6.0**. Cette certification indique que, dans le cadre de nominations à des postes de direction, y compris des nominations à des postes de comités, des embauches d'associé.e.s et d'avocat.e.s salarié.e.s d'expérience et des promotions au statut d'associé.e, au moins **30 %** des personnes dont la candidature était considérée étaient des avocat.e.s provenant de groupes sous-représentés.

Nous avons également obtenu le statut **Mansfield Certification Plus**. Cela signifie qu'en plus de respecter ou de surpasser les exigences de base, nous avons atteint avec succès une représentation de la diversité d'au moins **30 %** dans nos postes de direction et de comités actuels.

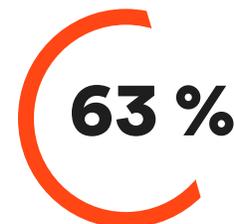
Voici un aperçu de notre représentation d'avocat.e.s de groupes sous-représentés* selon les critères clés de la certification Mansfield 6.0 :



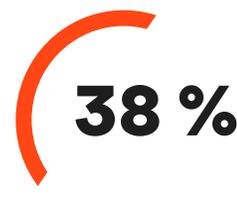
Embauches latérales d'associé.e.s



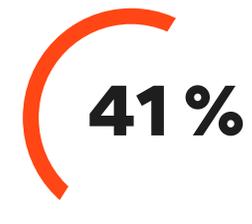
Embauches latérales d'avocat.e.s salarié.e.s



Promotion au statut d'associé.e participant.e



Conseil d'administration



Chefs de groupes de pratique (groupes régionaux et mondiaux)

* Les groupes sous-représentés comprennent les femmes, les peuples autochtones, les membres de minorités visibles, les personnes en situation de handicap et les membres de la communauté 2SLGBTQIA+.

Nous sommes sur la bonne voie



Initiative BlackNorth

En 2020, nous avons signé le pacte BlackNorth pour les cabinets d'avocats. Nous nous sommes ainsi engagés à poursuivre huit objectifs pour lutter contre le racisme systémique envers les personnes noires. Voici quelques-uns des progrès que nous avons réalisés :

- Nous avons dépassé notre objectif qui visait à consacrer **3 %** du total de nos dons et commandites à des organisations dirigées par des personnes noires et dont les activités sont axées sur les besoins de celles-ci.
- En 2021 et en 2022, nous avons dépassé notre objectif de recrutement de **5 %** d'étudiant.e.s noir.e.s.
- Nous avons participé aux initiatives mensuelles de partage des connaissances du pacte BlackNorth.
- Nous avons approfondi notre compréhension de l'antiracisme lors d'une conférence expliquant comment devenir antiraciste.
- Nous avons lancé le réseau Empower, un réseau d'affinité destiné à tous nos juristes racisés.
- Nous avons lancé le collectif Fasken Black. Il s'agit du nouveau nom du réseau d'affinité destiné à tous nos juristes noirs. L'énoncé de mission de ce réseau a été officialisé.
- Nous avons continué à renforcer nos partenariats actuels et à en établir de nouveaux avec des organisations dirigées par des personnes noires, au sein de la profession juridique ainsi qu'à l'extérieur de ce cadre.



Certification Broad-Based Black Economic Empowerment (B-BBEE)

La certification B-BBEE (« émancipation économique à large échelle des personnes noires ») s'inscrit dans le cadre des politiques du gouvernement sud-africain visant à ouvrir les portes de l'économie traditionnelle aux communautés auparavant défavorisées. Cette évaluation tient compte des actions menées par une entreprise pour favoriser la transformation économique, l'autonomisation et la participation accrue des personnes noires à l'économie. Elle repose sur un barème comprenant cinq critères, soit la propriété, le contrôle de la direction, le développement des compétences, le développement des entreprises et des fournisseurs et le développement socio-économique. EmpowerLogic, une agence de notation sud-africaine accréditée, a classé Fasken au niveau deux pour sa contribution à l'émancipation économique générale des personnes noires. Notre cabinet est également reconnu comme étant un fournisseur de services à valeur ajoutée selon les codes de bonnes pratiques établis dans le cadre de la politique B-BBEE.



Forbes 2023 : Palmarès des meilleurs employeurs au Canada en matière de diversité

Nous figurons parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada en 2023, selon un palmarès établi par Forbes et Statista. Cet honneur met en lumière notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et reflète le travail que nous avons accompli pour instaurer une culture où tous et toutes peuvent s'épanouir. Le palmarès annuel est fondé sur un sondage mené auprès de plus de 12 000 Canadiens. L'évaluation se fonde sur quatre critères : les recommandations directes, les recommandations indirectes, la diversité au sein des équipes de direction et de gouvernance, et les indicateurs en matière d'engagement envers la diversité.



Nos engagements en actions

Nous sommes déterminés à mettre la barre haut

Nourrir une culture équitable et inclusive, c'est montrer une volonté constante d'apprentissage et d'ajustement de nos mentalités et de nos actions, tout en reconnaissant que la responsabilité de l'EDI incombe à chacun et chacune d'entre nous et que la direction en est le premier ambassadeur. Pour appuyer cette démarche, nous avons adopté une approche intégrée qui soutient nos dirigeant.e.s, nos associé.e.s et l'ensemble de nos équipes et leur donne les moyens de réussir. Dans le cadre de cette approche, nous cherchons à sensibiliser nos membres et à les soutenir dans le développement de compétences et de comportements inclusifs.

- Intégration de l'EDI aux réunions du Conseil des associé.e.s et du comité de direction
- Formation personnalisée sur le leadership inclusif offerte aux groupes de pratique et aux équipes commerciales afin d'appuyer l'apprentissage des associé.e.s et des dirigeant.e.s
- Collaboration avec les équipes dans le cadre de la révision de leurs processus et de leurs politiques afin de les rendre plus inclusifs
- Invitation d'experts sectoriels pour échanger avec la direction et les membres du cabinet sur les pratiques exemplaires et d'autres sujets pertinents tels que les biais inconscients et l'avancement professionnel
- Ateliers de développement de compétences pour promouvoir des comportements d'équipe inclusifs

Nous sommes ravis de bâtir un avenir inclusif

Promouvoir l'inclusion chez Fasken et dans la profession juridique

Nous reconnaissons qu'un avenir plus équitable et inclusif repose sur deux composantes clés : attirer un bassin diversifié de personnes talentueuses et donner à nos talents actuels les outils dont ils ont besoin pour façonner leur carrière à l'image de leurs aspirations.

À cette fin, nous poursuivons les efforts suivants :

- Soutenir la croissance des talents des groupes sous-représentés au sein du cabinet en créant des occasions de développement professionnel.
- Établir des partenariats avec des organisations pour aider les groupes sous-représentés à se joindre à la profession juridique et à s'y épanouir.



Nous sommes ravis de bâtir un avenir inclusif

Promouvoir l'inclusion chez Fasken et dans la profession juridique

Mettre en place des partenariats pour un avenir plus inclusif

Le programme de mentorat Google représente un partenariat novateur entre Google et Fasken. Google a instauré ce partenariat dans le but de donner aux deux organisations l'occasion de soutenir le développement d'avocat.e.s racisé.e.s. En étroite collaboration avec le service juridique interne de Google, nous avons mis sur pied un programme d'un an qui permet de jumeler des avocat.e.s de Fasken, qui s'identifient comme des personnes racisées, avec un mentor chez Google. Le programme vise à offrir aux avocat.e.s la possibilité d'approfondir leurs connaissances et d'acquérir de nouvelles expériences pour les aider à mener de front leur carrière. Il prévoit notamment des rencontres mensuelles avec les mentors, des suivis réguliers avec les mentorés et une conférence de clôture.

La première année du programme a été couronnée de succès à bien des égards. Nos avocat.e.s ont appris auprès de conseillers juridiques externes, tissé des liens professionnels et acquis des connaissances qui demandent habituellement des années de pratique, car cette expérience inestimable leur a permis de comprendre les attentes des clients et d'entretenir des relations avec eux. Pour leur part, les membres de l'équipe interne de Google ont eu l'occasion de perfectionner leurs compétences en leadership inclusif. Ce partenariat unique en son genre favorise la diversité et l'inclusion au sein de nos organisations et du secteur. Nous sommes heureux d'avoir lancé notre deuxième cohorte ce printemps et de poursuivre ce partenariat d'apprentissage et de développement.



MENU



Le programme de mentorat Google m'a permis d'approfondir mes connaissances et ma compréhension des besoins des clients et des rouages des grandes organisations. Les conseils de mon mentor me seront utiles tout au long de ma carrière.



Guillaume Saliah

Associé

Nous sommes ravis de bâtir un avenir inclusif

Mettre en place des partenariats pour rendre le secteur plus inclusif en aidant les membres de groupes sous-représentés à avancer et en les soutenant



Favorisant le leadership et la diversité en milieu de travail, **Ascend Canada** est le plus grand organisme panasiatique sans but lucratif qui se consacre au perfectionnement professionnel des professionnels d'affaires panasiatiques en Amérique du Nord. Nous offrons des commandites à cet organisme, dont certains de nos membres font partie.



Le **BFLN (Réseau Black Female Lawyers Network)** aide des femmes noires à s'épanouir dans le domaine juridique en leur fournissant du soutien et des occasions de mentorat et en défendant leurs intérêts. Il bâtit ainsi une communauté puissante d'avocates noires en favorisant la croissance professionnelle et l'inclusion. Nous soutenons le BFLN en commanditant des événements communautaires.



La **SABA (outh Asian Bar Association de Toronto)**, la plus grande association du barreau diversifiée au Canada, fait progresser la représentation et l'inclusion des juristes d'origine sud-asiatique dans le secteur juridique, notamment en défendant leurs intérêts. Plus particulièrement, elle permet à ces professionnels de la région du Grand Toronto de se perfectionner grâce au réseautage et au développement professionnel. Nous avons commandité le gala annuel de la SABA.



Favorisant l'avancement de talents noirs, le **BFL (Programme Black Future Lawyers)** est une collaboration innovante entre l'Université de Toronto, l'Association des étudiants noirs en droit et d'autres organismes visant l'épanouissement des juristes noirs par la formation, le mentorat et diverses ressources. Nous soutenons le programme BFL dans le cadre d'un partenariat conjoint avec quatorze grands cabinets d'avocats canadiens.



L'AEND (L'association des étudiants noirs en droit du Canada) est un organisme national dirigé par des étudiant.e.s dont la mission consiste à améliorer les possibilités universitaires et professionnelles des étudiant.e.s noir.e.s en droit au Canada. Pour y parvenir, l'association fait la promotion de l'inclusion et de l'égalité au sein de la communauté juridique et mise sur une représentation accrue, le réseautage et l'engagement communautaire. Nous soutenons l'AEND en commanditant sa conférence annuelle.



Le **BPTN (Réseau Black Professionals in Tech Network)** œuvre pour promouvoir l'inclusion et l'avancement des talents noirs dans le secteur des technologies. Il les soutient en leur offrant des possibilités de réseautage, des ressources et des occasions de croissance et d'avancement professionnel. Pour soutenir cet organisme, nous commanditons son sommet annuel, le sommet BFUTR (/Be Future/), et y participons. Il s'agit du plus grand sommet technologique de ce genre à l'échelle mondiale.



L'AANC (Association des avocats noirs du Canada) vise l'équité et la représentation au sein de la profession juridique et soutient les juristes noirs à l'échelle du Canada en leur offrant des occasions de réseautage, de mentorat et de perfectionnement professionnel. Nous avons fait équipe avec cette association pour mettre sur pied un programme personnalisé de perfectionnement et d'avancement s'adressant à des avocat.e.s noir.e.s en début de carrière (première à troisième année).



La conférence **PRISME** est un événement unique en son genre qui réunit des avocat.e.s et des étudiant.e.s de tout le pays et dont la mission consiste à accroître la représentation et l'équité pour les communautés 2SLGBTQIA+. Nous avons participé à la conférence PRISME et figuré parmi ses commanditaires.



La **FACL (Fédération des juristes asiatiques-canadiens)**, qui prône la diversité et la représentation au sein de la communauté juridique, soutient et appuie des juristes canadiens d'origine asiatique grâce à des programmes professionnels et des initiatives de sensibilisation. Nous offrons des commandites à la FACL.



ICON Talent Partners soutient un bassin diversifié d'étudiants et de professionnels par l'éducation, la formation, le mentorat et les perspectives de carrière dans les secteurs où ils sont sous-représentés. En partenariat avec ICON, nous avons élaboré un programme qui offre des occasions de développement de carrière et une bourse à des étudiant.e.s noir.e.s et autochtones de première année qui fréquentent les facultés de droit dans les universités canadiennes. Nous commanditons aussi le symposium ICON Advantage, un événement organisé pour présenter à des personnes racisées les possibilités qui s'offrent à elles dans des secteurs compétitifs.

Pour en savoir plus sur les nos autres partenariats, [cliquez ici](#).



Nous sommes résolus à créer des espaces propices à l'honnêteté

Nous nous engageons à promouvoir une culture qui favorise des comportements inclusifs à l'échelle du cabinet, encourage l'authenticité au travail et facilite des conversations honnêtes et sincères.

Nos réseaux d'affinité jouent un rôle essentiel dans la promotion de cette inclusion. Ces groupes, en ligne ou en personne, rassemblent des personnes ayant en commun des origines, des identités ou des expériences similaires. Ils offrent de belles occasions de réseauter et d'acquiescer un sentiment d'appartenance.

Nous sommes résolus à créer des espaces propices à l'honnêteté

Bâtir une communauté grâce à nos réseaux d'affinité

Réseau Empower

Nous avons lancé le réseau Empower, un réseau d'affinité destiné à tous nos juristes racisés. En plus de renforcer le sentiment de communauté et d'appartenance au sein du cabinet, les groupes de ce réseau offrent à nos avocat.e.s issu.e.s de la diversité des occasions de réseautage et d'apprentissage, et ils contribuent activement à l'amélioration des politiques et des processus qui nous rapprocheront de nos objectifs en matière d'EDI.

Collectif Fasken Black

Ce collectif a pour mission de permettre aux avocat.e.s noir.e.s de Fasken, d'aujourd'hui et de demain, de mener des carrières exceptionnelles en leur proposant du mentorat, du parrainage ainsi que des occasions de réseautage et de développement des affaires. Il vise à favoriser la création d'espaces sûrs pour ses membres, à attirer et à retenir des talents, et à créer des liens solides entre les différents bureaux du cabinet ainsi qu'au sein de ses communautés.

Réseaux de femmes

Nos réseaux de femmes (Réseau des femmes de la Colombie-Britannique, Force Féminine Fasken (F3), Réseau des femmes de l'Alberta et Réseau des femmes de l'Ontario) jouent un rôle déterminant dans le soutien des femmes au sein de notre cabinet, de notre secteur et des communautés dans lesquelles nous travaillons, en proposant une variété d'initiatives (officielles ou non) d'engagement, de mentorat et de développement professionnel. Ces groupes continuent de promouvoir et de soutenir le réseautage, les rencontres entre pairs et le développement des compétences en leadership afin d'améliorer le maintien en poste et l'avancement professionnel de nos avocates.

Réseau de la Fierté de Fasken

Le réseau de la Fierté de Fasken, qui a déjà été primé, rassemble des membres et des allié.e.s de la communauté 2SLGBTQIA+ depuis près de dix ans afin de favoriser l'inclusion et la compréhension, et d'améliorer la représentation et la rétention des membres du personnel ainsi que des avocat.e.s de la communauté 2SLGBTQIA+.



Nous sommes résolus à créer des espaces propices à l'honnêteté



Une décennie à unir les forces pour un avenir meilleur

De nos jours, la création d'un réseau d'employés peut presque sembler une démarche routinière, mais le réseau de la Fierté de Fasken est un pionnier en matière de promotion d'un milieu de travail plus inclusif depuis plus de dix ans! Fondé en 2013 par Katherine Pollock, aujourd'hui présidente du Conseil des associé.e.s, ce réseau aura été le tout premier réseau de la Fierté au sein d'un grand cabinet d'avocats canadien.

Au fil des années, le réseau a évolué tout en restant fidèle à sa mission : rendre notre cabinet plus inclusif et tisser des liens avec nos clients et la communauté sur des enjeux importants pour les membres de la communauté 2SLGBTQIA+. Le réseau fait maintenant partie intégrante de la structure du cabinet grâce à des initiatives telles que la célébration annuelle de la Journée rose, les événements de la Fierté, les initiatives internes et les partenariats communautaires.

L'an dernier, grâce aux efforts des membres du réseau de la Fierté et au soutien du cabinet, nous sommes devenus le premier fournisseur officiel de services juridiques de Pride Toronto. Nous continuons tout de même à soutenir de nombreuses autres organisations communautaires. Cette année, notre cabinet a participé pour la deuxième fois au Défilé de la Fierté de Toronto et pour la première fois au Défilé de la Fierté de Montréal. Le réseau de la Fierté de Fasken illustre à merveille l'influence positive qu'un groupe d'affinité peut exercer dans la création d'une culture inclusive au sein du cabinet.



Le réseau de la Fierté de Fasken est un exemple concret de l'importance et du rôle des groupes d'affinité dans l'établissement et le maintien d'une culture inclusive.



Katherine Pollock

Associée, présidente du Conseil des associé.e.s et présidente du comité EDI



Nous sommes engagés dans la réconciliation

Chez Fasken, nous reconnaissons le rôle que jouent les systèmes dans la perpétuation des inégalités vécues par les peuples autochtones ainsi que l'importance de comprendre notre histoire collective et ses répercussions actuelles. C'est pourquoi nous avons pris des mesures concrètes pour sans cesse apprendre et désapprendre, en apportant les changements qui s'imposent à notre façon de nous exprimer, d'être et de prendre des décisions. Notre engagement passe par l'approfondissement de notre compréhension, l'élargissement de nos initiatives et le renforcement de nos partenariats avec les communautés autochtones.

Nous sommes engagés dans la réconciliation

Poursuivre notre parcours vers la réconciliation

En 2021, à l'occasion de la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du Canada, nous avons lancé notre plan pour la réconciliation, qui s'articule autour de huit objectifs clés étroitement liés assortis de mesures de responsabilisation claires. La création de ce plan a marqué le début de notre engagement à l'égard de mesures concrètes. Depuis, nous continuons de progresser de manière méthodique.

Pour assurer la réalisation de progrès en 2022, nous avons formé un comité responsable de la mise en œuvre de la réconciliation, dont le mandat consiste à établir des priorités claires pour les actions à entreprendre en 2022 et en 2023. Les membres de ce comité ont consacré du temps à approfondir leur compréhension de l'histoire et des enjeux autochtones, à discuter des mesures à prendre et à élaborer des plans d'action qui soutiennent nos objectifs.

Voici les principales mesures que nous avons adoptées dans le cadre de notre engagement :



Reconnaissance

Préparation de guides régionaux de reconnaissance territoriale, étayés par des recherches, afin de veiller à ce que les territoires autochtones locaux soient reconnus de manière authentique et respectueuse lors des événements organisés par le cabinet



Pro Bono

Élaboration d'options de services juridiques pro bono taillées sur mesure pour les propriétaires de petites entreprises et les entrepreneurs autochtones



Recrutement et retention

Création d'une bourse remise à un.e étudiant.e autochtone de première année à la Faculté de droit de l'Université de l'Alberta

Recherche de possibilités de recruter davantage de talents autochtones et d'intégrer des pratiques visant à favoriser l'inclusion des personnes autochtones dans notre processus de recrutement



Formation

Déploiement d'une formation obligatoire, intitulée Le parcours : votre voyage au sein du Canada autochtone, destinée aux membres du cabinet à l'échelle du Canada et servant d'introduction à l'histoire des peuples autochtones et de leurs relations avec les colons, la Couronne britannique et le Canada

Amélioration des compétences culturelles de nos membres avec l'envoi de communications et l'organisation d'événements à l'occasion de journées qui revêtent une importance particulière, comme le Mois national de l'histoire autochtone, la Journée nationale des peuples autochtones et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation



Mise en œuvre et rapports

Création de pages Web internes et externes sur la réconciliation afin de sensibiliser nos membres et de renforcer notre intention et notre engagement



Nous sommes engagés dans la réconciliation

En action pour la réconciliation : Nouveau bureau dans le quartier Taza, un projet de développement de la Nation Tsuut'ina

Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la réconciliation, nous avons officiellement ouvert un bureau sur les terres de la Nation Tsuut'ina, en octobre 2023. Situé à 20 minutes au sud-ouest du centre-ville de Calgary, ce bureau vise à faciliter l'établissement de nouveaux liens importants entre les peuples autochtones et non autochtones. Il nous donne ainsi l'occasion d'approfondir nos connaissances des cultures autochtones, notamment notre compréhension de la diversité de l'histoire, des cultures, des lois et des pratiques des peuples autochtones de la région, en établissant des relations avec les leaders locaux, les membres de la communauté, les entreprises, les écoles, la police, les artistes et d'autres organisations.

Cet emplacement unique, dans la réserve, se trouve dans le quartier Taza, qui se veut le plus grand projet de développement mené par une Première Nation en Amérique du Nord. Notre nouveau bureau vise à offrir un environnement accueillant pour nous permettre de rencontrer en personne des groupes autochtones et leurs représentants. Il nous aidera à attirer, à recruter et à maintenir en poste des talents autochtones. Nous pensons que ce nouvel établissement nous aidera à atteindre des objectifs de notre plan pour la réconciliation : pro bono, défense des intérêts, approvisionnement, reconnaissance et initiatives philanthropiques.



Nous avons travaillé en étroite collaboration avec des artistes autochtones et avec la communauté locale pour nous assurer de respecter les protocoles culturels. Nous sommes par ailleurs reconnaissants de pouvoir faire partie du tissu économique de Taza. Les relations que nous établirons seront déterminantes dans la poursuite de nos objectifs de réconciliation.



Brenden Hunter

Coprésident, Comité responsable de la mise en œuvre de la réconciliation de Fasken



Nous sommes à l'écoute et en apprentissage

Nous avons lancé la série *Étincelle* pour inviter des sommités à nous parler de leur vécu et à nous faire part de leurs réflexions concernant l'EDI dans le secteur juridique et la société en général. Cette série aborde des sujets liés à l'EDI, créant ainsi un espace intentionnel pour normaliser les conversations à leur égard.

Nous sommes à l'écoute et en apprentissage

En 2023, nous avons organisé les conférences suivantes dans le cadre de la série *Étincelle* :

Comment devenir antiraciste

Nous avons appris ce signifie l'antiracisme et ce que nous pouvons faire, en tant que membres de la profession juridique, pour reconnaître le racisme systémique et contribuer à la lutte contre celui-ci.

Surmonter des obstacles personnels et professionnels

Nous avons discuté des vertus de la persévérance, de ce que l'on peut apprendre d'expériences positives et négatives et des façons de relever les défis qui se présentent dans des rôles où la pression est forte tout en faisant preuve d'authenticité.

Comprendre et agir contre l'antisémitisme

Nos invités ont mis en lumière l'importance de définir l'antisémitisme et de comprendre ce terme. Ils ont décrit les défis, le rôle et les obstacles des particuliers, des entreprises et des gouvernements dans la lutte contre l'antisémitisme.

Accepter son soi véritable et aborder la réconciliation

Nous avons appris l'importance que revêtent la communauté et l'acceptation par le biais de l'intersectionnalité de l'identité, de la santé mentale et de la réconciliation, en écoutant notre conférencier invité, qui s'identifie en tant que Cri homosexuel, transgenre et bispirituel, nous parler de son vécu.

La vérité avant la réconciliation

Notre invitée nous a fait part de son point de vue sur la nécessité de comprendre la vérité de notre passé collectif afin d'avancer vers la réconciliation et sur ce en quoi le pouvoir des histoires est essentiel pour aider à faire place à l'empathie et à la compréhension.

Les sujets abordés étaient certes difficiles, mais tous les conférenciers nous ont fait part de leurs connaissances et de leurs expériences d'une façon empreinte d'une grande humanité. Ces conférences ont permis aux participants d'accroître leur sensibilisation et leur empathie et de mieux comprendre ce qu'ils peuvent faire concrètement à l'égard des enjeux soulevés. Les membres du cabinet et les clients y ont assisté en grand nombre. Nous sommes impatients de poursuivre notre apprentissage en 2024.

Commentaires reçus au sujet de la série *Étincelle* :

« Merci d'avoir mis ces enjeux difficiles à l'avant-plan. »

« Quelle éloquence! Une personne engagée, humble, franche, gentille et si connaisseante. »

« ... je n'en reviens pas, de la présentation. J'y penserai certainement dans mes prochaines interactions. »

« Très utile et les enjeux étaient bien expliqués. J'ai apprécié les histoires personnelles, grâce auxquelles j'ai pu m'identifier plus facilement au contenu. »

« Des questions difficiles ont été posées avec bienveillance, respect et sensibilité. La personne a répondu avec ouverture et compréhension. »

Nous sommes un partenaire pour ceux qui créent un avenir meilleur

Promouvoir l'équité et l'inclusion dans la communauté

Nous demeurons déterminés à favoriser l'équité et l'inclusion, non seulement au sein du cabinet, mais aussi au sein des communautés où nous vivons et travaillons. Nous nous sommes associés à des organisations qui défendent les intérêts de la communauté, et nous avons pris des mesures pour les aider à atteindre leurs objectifs. Ces efforts, qui offrent à nos membres l'occasion de s'engager de manière concrète et significative au sein de ces organisations communautaires, ont renforcé la culture de notre cabinet.

Nos objectifs demeurent les suivants :

- Renforcer nos partenariats actuels et en établir de nouveaux avec des organisations qui font la promotion de l'équité et de l'inclusion dans nos communautés.
- Offrir des services pro bono à nos partenaires communautaires œuvrant pour faire avancer l'équité.
- Créer des occasions pour les membres de notre cabinet de promouvoir activement l'EDI au sein de leurs communautés grâce au bénévolat, au mentorat et à la participation à des conseils d'administration.



Nous sommes un partenaire pour ceux qui créent un avenir meilleur

Voici quelques-unes des organisations que nous soutenons :



L'organisme BBC se consacre à la promotion de l'inclusion dans le secteur des technologies et à l'épanouissement de la prochaine génération d'innovateurs noirs au moyen de programmes de codage et de mentorat pour les jeunes hommes noirs. Nous sommes le fournisseur officiel de services juridiques de BBC et nous lui apportons un soutien financier.



Le Comité paralympique canadien (CPC) a pour mission de favoriser l'inclusion et l'excellence dans le Para sport en offrant aux athlètes canadiens en situation de handicap des occasions de participer et de briller aux Jeux paralympiques. Nous sommes le fournisseur officiel de services juridiques de l'équipe paralympique canadienne. Convaincus que le sport amateur a le pouvoir d'unir et d'inspirer, nous sommes également le fournisseur officiel de services juridiques de l'équipe olympique canadienne.



Hackergal comble le fossé entre les genres dans le domaine des technologies en proposant des ateliers de codage novateurs, des programmes de mentorat et des bourses d'études afin d'insuffler inspiration et motivation à de jeunes filles de partout au Canada pour qu'elles envisagent une carrière de codeuse. Nous offrons des commandites et des services juridiques pro bono à Hackergal.



L'Institut NISAA se consacre à la prévention de la violence et à la réadaptation des survivantes de violence fondée sur le sexe, en offrant aux femmes des initiatives d'éducation et de soutien et en défendant l'égalité des genres. Nous fournissons des services juridiques pro bono à cet institut.



Pride Toronto fait la promotion de l'égalité et de l'acceptation des communautés 2SLGBTQIA+ depuis 1981 et organise l'un des plus grands événements mondiaux célébrant les membres de ces communautés. Nous continuons de soutenir cet événement en tant que commanditaire, en plus d'être le fournisseur officiel de services juridiques de Pride Toronto.



URBAN SOCIETY FOR ABORIGINAL YOUTH

L'organisme USAY s'engage à enrichir la vie de jeunes autochtones en milieu urbain à Calgary en alliant innovation sociale et cultures autochtones traditionnelles au sein de programmes distinctifs qui favorisent le leadership et le bien-être. Nous soutenons cet organisme et sa mission notamment en participant à divers événements.

Nous sommes un partenaire pour ceux qui créent un avenir meilleur

Promouvoir l'équité et l'inclusion dans la communauté

Artist Proof Studio

L'art au service du changement

Les partenariats communautaires sont plus solides lorsque toutes les parties concernées font preuve d'engagement et de dévouement. Un exemple éloquent de cette dynamique de partenariat a vu le jour grâce aux membres de Fasken à Johannesburg, en Afrique du Sud.

La passion pour l'art sud-africain se reflète non seulement dans la collection d'œuvres d'art du bureau de Johannesburg de Fasken, mais aussi dans notre soutien à l'Artist Proof Studio (APS) à Johannesburg. L'APS est un centre d'excellence communautaire novateur qui met l'accent sur tous les aspects de l'imprimerie professionnelle, y compris la création, la vente, la formation et l'engagement communautaire. En plus d'apporter un soutien financier et de s'impliquer dans la communauté, Fasken compte un associé qui siège au conseil d'administration de l'APS et qui fournit des conseils juridiques sur les questions de gouvernance.



Notre partenariat avec l'APS contribue au développement des artistes locaux, tout en solidifiant notre présence au sein de la communauté et notre lien avec celle-ci. Les membres de Fasken ont la chance de s'immerger dans cette communauté florissante en finançant les frais de scolarité des étudiants et étudiantes en art et en offrant aux artistes leur expertise juridique et leurs conseils sur des questions contractuelles et d'autres aspects juridiques qui touchent leurs activités.



Ashen Jugoo | Associé



Faites partie de notre parcours

Nous sommes ouverts à vos idées

Communiquez avec nous pour obtenir plus de détails et nous accompagner dans notre parcours vers un avenir plus inclusif.



**Sandeep
Tatla**

(ELLE)

Chef, Équité, diversité et inclusion
statla@fasken.com



**Katherine
Pollock**

(ELLE)

Présidente, Comité de l'équité,
de la diversité et de l'inclusion
kpollock@fasken.com



**Kevin
O'Callaghan**

(IL/LUI)

Coprésident, Comité de mise en œuvre
du plan de réconciliation
kocallaghan@fasken.com



**Brenden
Hunter**

(IL/LUI)

Coprésident, Comité de
mise en œuvre du plan de
réconciliation
bhunter@fasken.com

Fasken est un cabinet d'avocats chef de file à l'échelle internationale qui compte plus de 950 avocats et 10 bureaux répartis sur trois continents. Les clients comptent sur nous pour la prestation de services juridiques pratiques et innovateurs.

Nous proposons des stratégies axées sur les résultats pour surmonter les défis commerciaux et résoudre les questions litigieuses les plus complexes.



VANCOUVER	550 Burrard Street, Suite 2900	+1 604 631 3131	vancouver@fasken.com
SURREY	13401 - 108th Avenue, Suite 1800	+1 604 631 3131	surrey@fasken.com
TSUUT'INA	11501 Buffalo Run Boulevard, Suite 211	+1 403 261 5350	tsuutina@fasken.com
CALGARY	350 7th Avenue SW, Suite 3400	+1 403 261 5350	calgary@fasken.com
TORONTO	333 Bay Street, Suite 2400	+1 416 366 8381	toronto@fasken.com
OTTAWA	55 rue Metcalfe, bureau 1300	+1 613 236 3882	ottawa@fasken.com
MONTRÉAL	800, rue du Square-Victoria, bureau 3500	+1 514 397 7400	montreal@fasken.com
QUÉBEC	365, rue Abraham-Martin, bureau 600	+1 418 640 2000	quebec@fasken.com
LONDRES	6th Floor, 100 Liverpool Street	+44 20 7917 8500	london@fasken.com
JOHANNESBURG	Inanda Greens, 54 Wierda Road West, Sandton 2196	+27 11 586 6000	johannesburg@fasken.com

FASKEN
Traçons l'avenir

fasken.com