



*Nous sommes*  
**FASKEN**

Équité, diversité et inclusion  
RAPPORT D'AVANCEMENT 2022





# *Nous sommes* **FASKEN**

**Nous sommes** le changement que nous souhaitons voir [3](#)

**Nous sommes** déterminés à favoriser le changement en conjuguant intention, action et sensibilisation [4](#)

## Tracer la voie à suivre

**Nous sommes** engagés à l'égard de notre mission [6](#)

**Nous sommes** des acteurs de changement [7](#)

**Nous sommes** tournés vers l'avenir [9](#)

## Nos engagements en actions

**Nous sommes** déterminés à viser toujours plus haut [12](#)

**Nous sommes** sur la voie du changement, ensemble [13](#)

**Nous sommes** résolus à faire connaître nos réalités et à créer un espace propice à l'écoute [21](#)

**Nous sommes** sur la voie du changement, avec un objectif en tête [24](#)

## Joignez-vous à notre parcours

**Nous sommes** ouverts à vos idées [26](#)

*Nous sommes* le changement que nous souhaitons voir

## MESSAGE DE PETER

Associé directeur du cabinet

Le succès d'un cabinet d'avocats repose sur deux piliers clés : ses gens et sa culture. Chez Fasken, le développement et le maintien d'un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif font partie intégrante de notre vision et de nos valeurs. Nous croyons fermement que nous pouvons obtenir de meilleurs résultats et plus de succès avec un bassin diversifié de personnes brillantes, motivées et talentueuses sachant travailler dans un esprit de collégialité.

Au fil des ans, nous avons appris qu'une véritable équité, une réelle diversité et une inclusion authentique passent par bien plus que des bonnes intentions et des politiques ponctuelles. Pour avoir une incidence réelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), nous devons adopter une approche structurée et intégrée – semblable aux approches en place pour toutes nos autres priorités d'affaires – avec des objectifs clairement définis, des stratégies bien équilibrées, des décisions fondées sur des données et un suivi rigoureux des progrès réalisés. L'un de nos premiers pas dans cette direction a été l'embauche de Sandeep Tatla, notre chef de l'EDI, qui a été chargée de guider nos efforts de manière stratégique et durable.

Le sondage « Je suis Fasken » ainsi que les groupes de discussion à cet égard nous ont également permis d'obtenir de précieux renseignements pour nous guider dans notre parcours EDI. Le Conseil des associé.e.s et l'équipe de direction ont étudié attentivement les commentaires recueillis afin d'élaborer des stratégies solides destinées à rendre notre lieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif. Notre engagement est d'autant plus réaffirmé par le travail de notre comité EDI, dirigé par Katherine Pollock, présidente de notre Conseil des associé.e.s.

Les résultats des sondages ne nous disent pas toujours ce que nous voulons entendre, mais ils nous disent ce que nous devons entendre pour réaliser de réels progrès. Nous sommes très reconnaissants de la transparence des réponses, qui nous ont permis de mieux voir où nous en sommes, ce que nous avons réalisé et ce que nous pouvons améliorer. Le présent rapport souligne certains aspects du travail que nous avons effectué à ce jour, ainsi que la voie que nous allons suivre pour apporter des changements réels et durables au sein de notre cabinet – et de la profession dans son ensemble.



JE SUIS  
PETER  
FELDBERG  
(IL/LUI)

*Je suis*  
FASKEN

*Nous sommes* déterminés à favoriser le changement en conjuguant intention, action et sensibilisation

## MESSAGE DE SANDEEP

Chef, Équité, diversité et inclusion

Il est important pour Fasken – et pour moi personnellement – que tout changement s’opère en conjuguant intention, action et sensibilisation. Depuis mon arrivée au sein du cabinet, je suis reconnaissante de l’engagement, du soutien et de la volonté d’agir des dirigeant.e.s et des membres du cabinet. Mon travail a été axé sur l’utilisation d’une approche programmatique fondée sur les données, pour que nous assumions pleinement nos responsabilités alors que nous évoluerons vers une organisation plus équitable, diversifiée et inclusive.

Une composante essentielle de notre parcours consiste à donner une voix à nos membres et à les écouter activement, avec la sincère intention de comprendre toutes les différentes expériences.

Les réflexions de nos membres nous ont aidés à élaborer une stratégie durable et intégrée en matière d’équité, de diversité et d’inclusion (EDI), à renforcer nos initiatives EDI dans une optique d’apprentissage et d’authenticité, et à revoir nos politiques et nos processus en vue de trouver des occasions pour une plus grande inclusion.

Je suis ravie de vous présenter notre premier rapport EDI. Il décrit nos priorités, notre engagement et notre orientation future en la matière. Même si nous savons que nous avons encore du chemin à faire, je suis personnellement reconnaissante à l’égard de tous ceux et celles qui nous ont aidés à franchir cette étape importante dans notre parcours et je suis enthousiaste à l’idée de poursuivre le travail qui nous attend.



JE SUIS  
SANDEEP  
TATLA  
(ELLE)

*Je suis*  
FASKEN



# TRACER LA VOIE À SUIVRE



*Je suis*  
**FASKEN**

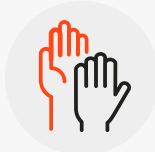
JE SUIS  
**KATHERINE  
POLLOCK** (ELLE)

Présidente du Conseil des associé.e.s de Fasken, présidente du comité EDI et membre fondatrice du réseau de la Fierté de Fasken

« Nous cherchons non seulement à nous appuyer sur nos points forts, mais aussi à assurer une progression pertinente et significative de nos projets en matière d'EDI. Les conversations en cours et l'approche pragmatique de notre comité EDI continuent d'inspirer et d'ancrer l'esprit d'inclusion dans le tissu social de notre cabinet. »

# *Nous sommes* engagés à l'égard 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 :**

**Approche reposant sur des actions concrètes, mesurables et fondées sur les données**



Entraîner un réel changement en mesurant et en surveillant les répercussions grâce à une structure de gouvernance solide

**Approche globale exécutée localement**



Atteindre un équilibre entre les besoins globaux et les réalités régionales pour créer un changement durable et réel

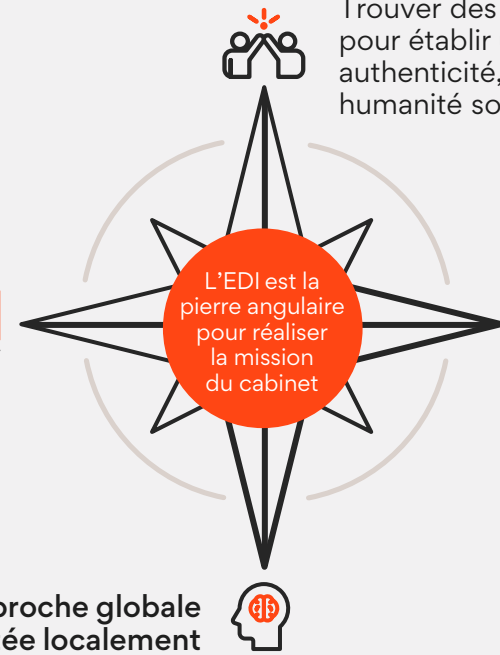
**Points en commun**

Trouver des points en commun pour établir un dialogue où authenticité, engagement et humanité sont mis de l'avant



**Inclusion de tous les membres du cabinet**

Refléter la diversité de tous nos membres dans notre stratégie et ne laisser personne de côté





# *Nous sommes* **des acteurs de changement**

## FEUILLE DE ROUTE POUR NOTRE STRATÉGIE

Les expériences et les points de vue uniques de nos membres ont façonné notre stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Conçue à la fois par et pour nos membres, notre stratégie jette les bases pour préparer un avenir où chacun et chacune ressentira un sentiment d'appartenance et d'épanouissement.

**Réfléchir à notre situation :**  
Notre point de départ

Prendre le temps  
d'écouter et d'apprendre

**Se tourner vers l'avenir :**  
Notre aspiration

Établir l'intention  
d'apprendre et d'évoluer

**Réduire l'écart :**  
Notre parcours EDI

Prendre des mesures  
intentionnelles pour créer  
un changement

Sondage  
sur l'EDI

Entretiens et  
groupes de  
discussion

Analyse du flux  
de talents

Analyse de la  
représentation

Évaluation de la  
maturité en  
matière d'EDI

MENU



# *Nous sommes* des acteurs de changement

## NOTRE SITUATION ACTUELLE

Sept thèmes se sont clairement dégagés de la diversité des voix et des points de vue de nos membres et ont servi de fondement à la création de notre plan d'action stratégique.



Responsabilité de la direction et des associé.e.s

### Notre priorité :

Continuer de renforcer la prise de responsabilité par la direction et les associé.e.s du cabinet en ce qui concerne l'EDI



Inclusion et représentation des genres

### Notre priorité :

Continuer de promouvoir l'inclusion et la représentation des genres



Aller au-delà du genre

### Notre priorité :

Aller au-delà du genre en mettant l'accent sur la représentation des minorités visibles, des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des personnes de la communauté LGBTQ2S+



Gestion des talents

### Notre priorité :

Renforcer les processus de gestion des talents



Culture d'écoute et de prise de parole

### Notre priorité :

Favoriser une culture d'écoute et de prise de parole



Événements sociaux et de réseautage inclusifs

### Notre priorité :

Réimaginer la façon dont nous établissons des liens pour favoriser un plus grand sentiment d'appartenance



Expérience différenciée

### Notre priorité :

Nous assurer que tous les membres du cabinet, peu importe leur échelon, se sentent valorisés



# *Nous sommes tournés vers l'avenir*

## NOTRE ASPIRATION

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.

## LEADERSHIP INCLUSIF



## PERMETTRE AU CHANGEMENT DE S'OPÉRER

### 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.

# Mous sommes FASKEN

## REPRÉSENTATION

### REPRÉSENTATION GLOBALE\*



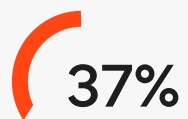
s'identifient  
comme étant  
une femme



s'identifient comme  
étant une personne issue  
d'une minorité visible  
(personne de couleur)



s'identifient comme  
étant membre de la  
communauté LGBTQ2S+



s'identifient comme  
ayant des responsabilités  
de proche aidant.e



s'identifient comme  
ayant un handicap



s'identifient comme  
étant Autochtone

### REPRÉSENTATION DES FEMMES\*\*



Conseil des  
associé.e.s



Équipe de direction



de l'ensemble  
des avocat.e.s



de l'ensemble  
des associé.e.s



de l'ensemble des  
avocat.e.s salarié.e.s

50% des avocat.e.s ayant obtenu le statut  
d'associé.e en 2021 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 30 juin 2022



# NOS ENGAGEMENTS EN ACTIONS



*Je suis*  
**FASKEN**

JE SUIS  
**ALIX  
HERBER** (ELLE)

Associée et présidente du Réseau des femmes de l'Ontario

« L'objectif du Réseau des femmes de l'Ontario est de favoriser l'inclusion, la création de liens, le soutien et la croissance de nos membres et de nos clients, tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel. »

# *Nous sommes* déterminés à viser toujours plus haut

## NOTRE ENGAGEMENT À L'ÉGARD D'UN LEADERSHIP DIVERSIFIÉ

Nous reconnaissons que la diversité doit exister à tous les échelons du cabinet; c'est pourquoi nous maintenons une orientation stratégique visant à favoriser la diversité dans les postes de direction. **À cette fin, nous nous sommes engagés à ce qui suit :**

### Projet Mansfield Rule



Nous sommes l'un des premiers cabinets juridiques à s'être engagé à participer au projet Mansfield Rule, qui vise à accroître la représentation de la diversité dans les postes de direction. Notre cabinet a reçu la certification Mansfield 4.0 Plus pour avoir réussi à atteindre les **30 %** d'avocat.e.s de groupes sous-représentés, ce qui confirme qu'au moins 30 % des avocat.e.s considéré.e.s pour des postes de direction ou de gestion au sein du cabinet étaient des femmes, des personnes issues de groupes ethniques sous-représentés, des membres de la communauté LGBTQ2S+ et des personnes en situation de handicap.

### Initiative BlackNorth pour les cabinets d'avocats



En 2020, nous avons signé **le pacte BlackNorth pour les cabinets d'avocats**. Nous nous sommes ainsi engagés à poursuivre huit objectifs pour amener le Canada à mettre fin au racisme systémique envers les personnes noires. Voici certaines des mesures que nous avons prises pour atteindre les objectifs énoncés dans le pacte :

Mise en œuvre d'une initiative de suivi des données démographiques à l'échelle du cabinet afin de mesurer les progrès de notre avancement à l'égard de l'EDI

Atteinte de l'objectif de 2025 selon lequel au moins **5 %** de nos effectifs étudiants doivent être issus des communautés noires

Conclusion de huit ententes pluriannuelles de partenariat et de parrainage d'une valeur de plus de **400 000 \$** en soutien à des organisations noires



# *Nous sommes* sur la voie du changement, ensemble

NOTRE ENGAGEMENT SOUTENU PAR DES ACTIONS CONCRÈTES

Nous croyons qu'il est nécessaire d'agir pour susciter des changements importants.

**Voici quelques exemples des mesures sur lesquelles nous travaillons pour favoriser le changement :**

## S'engager dans le comité EDI

En 2020, nous avons revu la composition de notre comité EDI, auquel siègent maintenant des personnes de divers horizons qui partagent différents points de vue. Sa mission est de cerner et d'éliminer les obstacles qui nuisent au succès des groupes sous-représentés au sein du cabinet.





# *Nous sommes* sur la voie du changement, ensemble

NOTRE ENGAGEMENT SOUTENU PAR DES ACTIONS CONCRÈTES

S'engager dans les groupes d'affinité

## 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 LGBTQ2S+ 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 LGBTQ2S+.



« Véritable réseau interconnecté, le réseau de la Fierté de Fasken est composé de membres de la communauté LGBTQ2S+ provenant de nos différents bureaux. Son objectif est de permettre aux membres du cabinet de se sentir à l'aise d'être eux-mêmes au travail. En tant qu'ambassadeurs du cabinet, nous participons également au développement des affaires et nous soutenons des organismes communautaires. Nous sommes particulièrement motivés à l'idée de concentrer davantage nos efforts à l'intersection des identités LGBTQ2S+, ethniques, de genre et autres. »

Associé et président du réseau de la Fierté de Fasken



JE SUIS  
SHANE  
TODD  
(IL/LUI)

*Je suis*  
FASKEN

# *Nous sommes* sur la voie du changement, ensemble

NOTRE ENGAGEMENT SOUTENU PAR DES ACTIONS CONCRÈTES

## S'engager dans les groupes d'affinité

### Réseaux des femmes

Chacun de nos réseaux de femmes – le Réseau des femmes de la Colombie-Britannique, le groupe Force Féminine Fasken (F3), le comité en appui aux initiatives de soutien des femmes de Calgary et le Réseau des femmes de l'Ontario – joue un rôle déterminant dans le soutien et l'épanouissement des femmes au sein de notre cabinet, de notre secteur et des communautés dans lesquelles nous travaillons. Nos activités sont axées sur la promotion d'initiatives de développement des affaires pour les femmes, la création de liens entre femmes au moyen d'occasions de réseautage ou de rencontres avec des pairs, le renforcement des compétences en leadership des femmes et une meilleure rétention de nos avocates.

« Le groupe Force Féminine Fasken (F3) fait la promotion d'initiatives de développement des affaires organisées par des femmes, pour des femmes, et vise à accroître le succès de ces dernières grâce à leur engagement auprès de leurs pairs dans l'ensemble de la communauté juridique et des affaires du Québec. »

Alexandra Freedman et Felicia Jin, avocates et coprésidentes de Force Féminine Fasken (F3)

*Je suis*  
FASKEN

JE SUIS  
ALEXANDRA  
FREEDMAN  
(ELLE)

JE SUIS  
FELICIA  
JIN  
(ELLE)

*Je suis*  
FASKEN



# *Mous sommes* sur la voie du changement, ensemble

NOTRE ENGAGEMENT SOUTENU PAR DES ACTIONS CONCRÈTES

## S'engager à offrir des services pro bono

Notre cabinet offre des services bénévoles à de nombreuses organisations dans nos communautés. Par exemple, à notre bureau de Johannesburg, notre engagement à l'égard de la défense des droits des femmes passe notamment par nos projets pro bono et d'investissement social. Nos avocat.e.s et les membres de notre personnel participent régulièrement à des événements internes et externes axés sur des questions d'autonomisation des femmes, d'élimination de la violence fondée sur le sexe et de défense de l'égalité des sexes et des droits des femmes. Au cours des 10 dernières années, 70 000 heures pro bono ont été offertes. Des conversations en continu sur les obstacles que doivent surmonter les femmes dans notre secteur et nos communautés nous permettent de poursuivre notre travail de défense des droits et des intérêts des femmes. Notre engagement s'étend également à la lutte contre la violence envers les femmes de couleur, membres de la communauté LGBTQ2S+.

*« Chez Fasken, nous croyons que notre histoire est notre héritage. C'est pourquoi nous tenons à contribuer à donner aux communautés, aux particuliers et aux petites entreprises les moyens de réussir en leur offrant des services juridiques bénévoles, en mettant sur pied des projets d'autonomisation et en prenant part à des activités de défense des droits. Par l'entremise de projets communautaires innovateurs d'investissement social pour les entreprises, nous voulons assurer un avenir meilleur grâce à un effet durable. Nous espérons que l'héritage de Fasken continuera de vivre dans le cœur des personnes touchées par son travail bénévole et les projets d'investissement social que le cabinet a lancés. »*

Associée et membre du comité EDI



JE SUIS  
SUSHILA  
DHEVER  
(ELLE)

*Je suis*  
FASKEN



# *Nous sommes* sur la voie du changement, ensemble

NOTRE ENGAGEMENT SOUTENU PAR DES ACTIONS CONCRÈTES

S'engager à soutenir une relève diversifiée

Afin d'honorer notre engagement à contribuer à l'édification d'une profession plus inclusive, nous nous sommes associés à nombre d'organisations pour aider les groupes sous-représentés à se joindre à la profession juridique et à s'y épanouir.

## Programme de soutien en début de carrière de l'Association des avocats noirs du Canada (AANC)

Nous faisons équipe avec l'AANC pour offrir à de jeunes juristes noir.e.s des possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement dans le cadre d'un programme personnalisé s'adressant à des avocat.e.s en début de carrière (première à troisième année).

« L'aspect commercial du droit s'apprend généralement sur le terrain. L'accès à des renseignements sur les différents modèles grâce au développement professionnel peut avoir une grande influence sur l'avancement professionnel. Il existe un besoin immédiat de développement professionnel en début de carrière et Fasken est fier de s'associer à l'AANC pour répondre à ce besoin. »

Associé

JE SUIS  
ANDREW  
ALLEYNE  
(IL/LUI)

*Je suis*  
FASKEN



# *Nous sommes* sur la voie du changement, ensemble

NOTRE ENGAGEMENT SOUTENU PAR DES ACTIONS CONCRÈTES



### ICON Talent Partners

Nous nous sommes joints à ICON Talent Partners pour remettre des bourses d'études à des personnes noires et autochtones qui ont débuté leurs études de droit à une université canadienne à l'automne 2021. Ce programme permet à dix personnes de bénéficier d'une bourse de 2 000 \$, d'un mentorat offert par un avocat ou une avocate de Fasken, d'une série d'ateliers de perfectionnement des compétences ainsi que d'une occasion de perfectionnement professionnel dans l'un des bureaux canadiens du cabinet pendant l'été.



### Prix et bourses d'études

À Johannesburg, nous nous associons à des universités ayant des populations étudiantes historiquement défavorisées pour offrir des bourses et des possibilités d'emploi chez Fasken pendant les vacances universitaires.



### Programme Black Future Lawyers (BFL)

Nous faisons partie d'un nouveau partenariat formé de cabinets d'avocats canadiens de premier plan qui se sont engagés à verser 1,75 M\$ au programme novateur BFL. L'organisme offre du soutien, des occasions de fréquenter le milieu juridique et des programmes de mentorat aux étudiant.e.s noir.e.s de premier cycle qui ont l'ambition de pratiquer le droit. L'objectif est d'accroître le nombre de personnes noires dans les facultés de droit et dans la profession juridique.



# *Nous sommes* sur la voie du changement, ensemble

## NOTRE ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE LA RÉCONCILIATION

Dans son rapport final, la Commission de vérité et réconciliation du Canada a publié divers appels à l'action, dont certains sont destinés aux membres du secteur juridique ainsi qu'aux entreprises. Nous avons reconnu que nous devons agir pour répondre aux appels à l'action et nous avons formé le Comité responsable du plan de réconciliation à l'été 2020. Ce comité, composé de personnes provenant de toutes les régions canadiennes, représentait les différentes facettes du cabinet, y compris les personnes d'origine autochtone.

**Lors de la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du Canada, Fasken a lancé son plan pour la réconciliation à l'échelle du cabinet.**

Le plan de Fasken pour la réconciliation repose sur huit objectifs. Ces derniers représentent nos aspirations dans huit domaines distincts, mais étroitement liés, lesquels – nous le souhaitons – contribueront de manière positive à la réconciliation. Afin d'atteindre nos objectifs, nous avons défini des actions générales que nous nous engageons à entreprendre et au regard desquelles nous rendrons des comptes et serons redevables.

*« Ce comité a travaillé fort pendant plus d'un an pour acquérir une compréhension historique des enjeux et des actions pouvant être entreprises. Nous avons collaboré avec le comité EDI et la chef de l'équité, de la diversité et de l'inclusion du cabinet, et nous avons fait appel à Kim Baird, l'ancienne chef de la Première Nation de Tsawwassen, qui fait régulièrement profiter des entreprises de son expertise et de son expérience en ce qui concerne l'élaboration de plans de réconciliation. »*

Associé et président, Comité responsable du plan de réconciliation



JE SUIS  
KEVIN  
O'CALLAGHAN  
(IL/LUI)

*Je suis*  
FASKEN



# *Nous sommes* sur la voie du changement, ensemble

## NOTRE ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE LA RÉCONCILIATION

Voici les objectifs de réconciliation de Fasken :

### FORMATION

1

Renforcer notre compétence culturelle autochtone, individuelle et collective, de même que notre connaissance et notre compréhension de l'histoire, des cultures, des lois et des pratiques des peuples autochtones dans les communautés au sein desquelles nous et nos clients exerçons nos activités, des séquelles laissées par le système des pensionnats et du processus de réconciliation en cours au Canada.

### RECRUTEMENT ET RÉTENTION

2

Attirer, recruter, garder et faire progresser des étudiants, du personnel et des avocats autochtones au sein du cabinet, tout en favorisant un milieu de travail inclusif et culturellement accueillant qui encourage la croissance, le perfectionnement et l'avancement de tous les membres autochtones du cabinet.

### PRO BONO

3

Fournir des services juridiques pro bono ou selon des modes de facturation non traditionnels aux peuples et aux organisations autochtones.

### DÉFENSE DES INTÉRÊTS

4

Déclarer notre engagement collectif et individuel à l'égard de la réconciliation et pour la réconciliation au Canada de manière générale et, plus particulièrement, au sein de la communauté juridique.

### APPROVISIONNEMENT

5

Soutenir les artistes et les entreprises autochtones à l'échelle régionale et nationale grâce à l'approvisionnement de biens et services (et aussi d'œuvres d'art).

### RECONNAISSANCE

6

Veiller à ce que les territoires autochtones locaux soient reconnus de manière appropriée lors des événements organisés par le cabinet et à ce que les communications du cabinet abordent l'histoire et les cultures autochtones de façon positive, respectueuse et solidaire.

### INITIATIVES PHILANTHROPIQUES

7

Appuyer les initiatives autochtones qui favorisent la réconciliation au moyen d'efforts philanthropiques, y compris des dons en temps et en argent.

### MISE EN ŒUVRE ET RAPPORTS

8

Mettre le plan de réconciliation en œuvre de manière transparente, de façon à atteindre les objectifs qui y sont définis, et rendre compte des progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs. Rechercher des occasions de nous impliquer auprès des communautés et des organisations autochtones locales afin de faire progresser les engagements pris dans le cadre du plan de réconciliation.

# *Nous sommes* résolus à faire connaître nos réalités et à créer un espace propice à l'écoute

NOTRE ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE CONVERSATIONS COURAGEUSES

« Le dialogue est l'un des moyens les plus puissants pour renforcer les connaissances, sensibiliser les gens, susciter l'empathie et, ultimement, faire changer les choses. » – Dr Robert Livingston

Nous croyons que des conversations courageuses et un dialogue ouvert sont essentiels pour faire de véritables progrès vers la compréhension et une plus grande inclusion. Nous privilégions une approche de sensibilisation et d'appel à l'action continu qui prend la forme de conversations internes et externes sur une gamme de sujets liés à l'EDI en partenariat avec des experts du domaine, la direction du cabinet et notre communauté Fasken.

« Fasken est déterminé à normaliser les discussions sur le genre au sein du cabinet et à être respectueux et inclusif de toutes les identités de genre. Comme je parle ouvertement du fait qu'on me mégenre souvent, j'ai été encouragée à créer des outils pour contribuer à favoriser une culture où tous les membres du cabinet peuvent compter sur un espace sûr. Nous souhaitons éviter l'emploi accidentel des mauvais pronoms en raison de la voix, de l'apparence ou du nom de quelqu'un. J'ai collaboré avec des membres du cabinet pour élaborer des ressources sur la façon d'ajouter les pronoms à leur signature de courriel ainsi qu'un guide sur l'utilisation des pronoms. Il va sans dire qu'aucune de ces initiatives progressives n'aurait été possible sans le soutien du cabinet et de ses membres. »

Avocate et membre du comité EDI

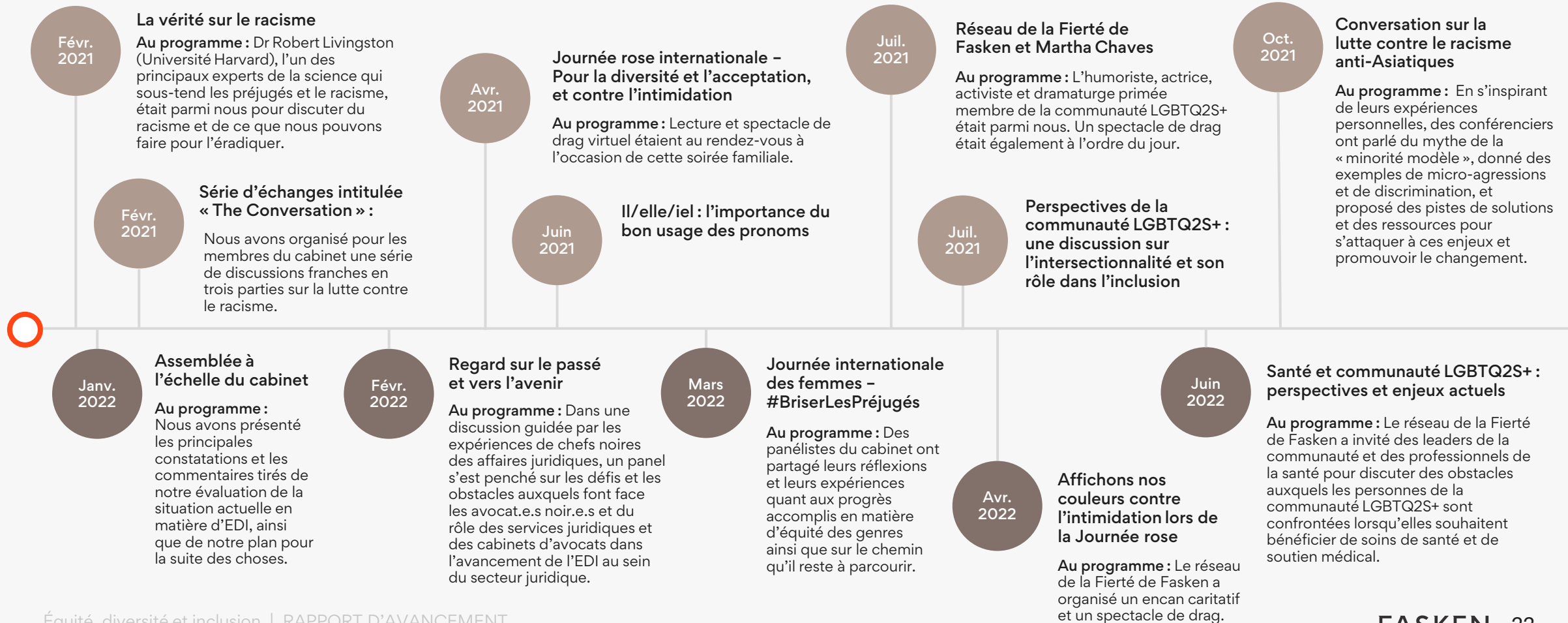
JE SUIS  
GRACE  
McDONELL  
(ELLE)

*Je suis*  
FASKEN



# Nous sommes résolus à faire connaître nos réalités et à créer un espace propice à l'écoute

## NOTRE ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE CONVERSATIONS COURAGEUSES





# *Nous sommes* sur la voie du changement, avec un objectif en tête

Afin d'honorer notre engagement, nous concluons fréquemment des ententes de partenariat et de commandite avec des organismes cherchant à promouvoir la diversité et l'inclusion. **Voici un aperçu de quelques-uns de ces partenariats et commandites :**



Notre cabinet s'est associé à Pride Toronto en tant que fournisseur officiel de services juridiques. Nous fournissons des services juridiques bénévoles pendant toute la durée de l'entente de trois ans. Pride Toronto est un organisme sans but lucratif qui offre du soutien aux communautés LGBTQ2S+ et organise le plus grand festival de la fierté au Canada.



Nous sommes un partenaire national de Fierté au travail Canada, un organisme qui encourage les entreprises à favoriser l'authenticité et à créer des lieux de travail où les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans peuvent s'épanouir, ce qui leur permettra d'être plus productives.



Nous offrons un soutien financier ainsi que des services juridiques bénévoles à Hackergal, un organisme de bienfaisance qui incite les filles à l'échelle du pays à explorer les possibilités offertes par la programmation.



Nous travaillons en étroite collaboration avec le réseau BSN en organisant des événements, en offrant notre soutien et en participant à son sondage annuel sur la diversité. BSN défend et fait la promotion des intérêts des avocat.e.s noir.e.s britanniques d'aujourd'hui et de demain.



## **Nisaa Institute for Women's Development**

Grâce à notre partenariat avec l'Institut NISAA, notre bureau de Johannesburg est en mesure de fournir des services juridiques holistiques (y compris du soutien juridique et psychologique) aux personnes ayant subi de la violence fondée sur le sexe, tout en amassant des fonds au profit du refuge pour femmes afin d'autonomiser et de démarginaliser les communautés vulnérables.



## **URBAN SOCIETY FOR ABORIGINAL YOUTH**

À Calgary, nous nous sommes associés à USAY, un organisme dont la mission est d'enrichir la vie de tous les jeunes autochtones en milieu urbain en favorisant l'autonomisation et en veillant à une collaboration et une communication saines pour assurer la santé des générations futures.

# *Nous sommes* sur la voie du changement, avec un objectif en tête



Nous sommes le fournisseur officiel de services juridiques de BBC, un organisme sans but lucratif qui se consacre à initier de jeunes hommes noirs aux disciplines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) afin de les aider à s'épanouir dans le monde numérique. Notre soutien financier et nos services juridiques bénévoles offerts par Fasken ont aidé BBC à devenir le plus important fournisseur du pays en ce qui concerne les services éducatifs en informatique destinés à des enfants et adolescents noirs.



Fasken est membre d'Ascend Canada, le plus grand organisme panasiatique sans but lucratif qui se consacre au perfectionnement professionnel des professionnels d'affaires panasiatiques au Canada.

Nos engagements ne se limitent pas à ces organismes et nous travaillons en partenariat avec plusieurs autres organismes, y compris la South Asian Bar Association (SABA) et la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FACL).

*« Fasken soutient depuis longtemps la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FACL). Plusieurs membres du cabinet assument des rôles de leadership au sein de cet organisme pour faire avancer l'EDI au nom des avocat.e.s et des étudiant.e.s d'origine asiatique. Nous avons également exprimé avec force notre soutien envers la lutte contre le racisme visant les personnes asiatiques, qui s'est malheureusement répandu depuis le début de la pandémie de COVID-19. »*

Associé et membre du conseil de la Fédération des juristes asiatiques-canadiens (FACL)



JE SUIS  
JACK  
YU  
(IL/LUI)

*Je suis*  
FASKEN



# JOIGNEZ-VOUS À NOTRE PARCOURS



*Je suis*  
**FASKEN**

JE SUIS  
**ZOHAIB  
MALADWALA** (IL/LUI)

Associé et membre du comité EDI

« Le comité EDI progresse en préconisant une approche non seulement responsable, transparente et efficace, mais aussi réaliste, compte tenu des situations auxquelles nous sommes confrontés et que nous cherchons à améliorer. Je suis convaincu qu'en continuant de donner la priorité à nos initiatives EDI et qu'en encourageant tous les membres du cabinet à contribuer et à participer à l'avancement de l'EDI, nous pourrions observer des changements substantiels qui seront très bénéfiques pour notre cabinet. »



# *Mous sommes* ouverts à vos idées

*Communiquez avec nous pour obtenir plus de détails et savoir comment vous pouvez vous impliquer.*



**SANDEEP  
TATLA**

(ELLE)

Chef, Équité, diversité  
et inclusion

[statla@fasken.com](mailto:statla@fasken.com)



**KATHERINE  
POLLOCK**

(ELLE)

Présidente, Comité de l'équité,  
de la diversité et de l'inclusion

[kpollcock@fasken.com](mailto:kpollcock@fasken.com)



**KEVIN  
O'CALLAGHAN**

(IL/LUI)

Coprésident, Comité de mise en  
œuvre du plan de réconciliation

[kocallaghan@fasken.com](mailto:kocallaghan@fasken.com)



**BRENDEN  
HUNTER**

(IL/LUI)

Coprésident, Comité de mise en  
œuvre du plan de réconciliation

[bhunter@fasken.com](mailto:bhunter@fasken.com)