

# Diversité et inclusion chez Norton Rose Fulbright



# Norton Rose Fulbright

Norton Rose Fulbright est un cabinet d'avocats mondial. Nous offrons une gamme complète de services juridiques d'affaires aux plus importantes sociétés et institutions financières du monde. Nous comptons au-delà de 4 000 avocats et autres membres du personnel juridique en poste dans plus de 50 villes partout en Europe, aux États-Unis, au Canada, en Amérique latine, en Asie, en Australie, en Afrique et au Moyen-Orient.

Reconnus pour notre approche sectorielle, nous possédons une grande expertise dans tous les principaux secteurs : les institutions financières; l'énergie; les infrastructures, les mines et les matières premières; le transport; la technologie et l'innovation; ainsi que les sciences de la vie et les soins de santé. Grâce à notre groupe mondial services-conseils-risques, nous mettons à profit notre expérience sectorielle et la jumelons à notre connaissance des enjeux en matière de droit, de réglementation, de conformité et de gouvernance afin de fournir à nos clients des solutions pratiques aux risques juridiques et réglementaires auxquels leurs entreprises font face.

Où que nous soyons, nous exerçons nos activités dans le respect de nos principes d'affaires internationaux, qui s'articulent autour de la qualité, de l'unité et de l'intégrité. Nous visons à offrir des services juridiques correspondant aux plus hautes normes qui soient dans chacun de nos bureaux et à maintenir ce niveau de qualité à tous les points de contact.

Le Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse, aide à coordonner les activités des membres de Norton Rose Fulbright, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients. Norton Rose Fulbright compte des bureaux dans plus de 50 villes dans le monde, notamment à Londres, Houston, New York, Toronto, Mexico, Hong Kong, Sydney et Johannesburg. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter [nortonrosefulbright.com/ca/fr/notes\\_juridiques\\_et\\_avis\\_de\\_non-responsabilite/norton-rose-fulbright/](http://nortonrosefulbright.com/ca/fr/notes_juridiques_et_avis_de_non-responsabilite/norton-rose-fulbright/).

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.

© Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l. CAN14302 09/19 Des extraits peuvent être reproduits pourvu que leur source soit citée.

## Un mot de Troy

Notre diversité est une force qui profite à la fois à nos employés et à nos clients. Elle favorise un environnement accueillant, réceptif et solidaire, où tous peuvent être eux-mêmes au travail et réaliser leur potentiel professionnel. Cet engagement fait partie intégrante de notre approche. En encourageant nos gens à partager leur bagage, leurs expériences et leurs points de vue variés, nous promovons la diversité. Nous pouvons mieux comprendre les besoins de nos clients dans divers marchés et nous engager dans les collectivités où nous sommes présents. Nous croyons que nos différences nous rendent plus forts et veillons à promouvoir une culture de respect pour chacun, en encourageant et en mettant en œuvre l'inclusion.

Notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion met particulièrement l'accent sur l'établissement d'une culture de responsabilisation. Nous voulons discuter de ces valeurs fondamentales et les intégrer dans tout ce que nous faisons, en développant un leadership inclusif, en soutenant les talents représentant la diversité et en établissant des partenariats avec nos clients pour poursuivre nos efforts collectivement.

Nous pouvons faire plus en adoptant une attitude inclusive qui tient compte des différences; je tiens à remercier chacun de mes collègues qui poursuivent leurs efforts pour que tous se sentent également valorisés au sein de notre cabinet.



**Troy Ungerman**  
Associé et chef de  
la diversité et de  
l'inclusion

## Stratégie et plan d'action

Notre vision et notre stratégie sont bien ancrées dans les principes de notre cabinet qui s'articulent autour de la qualité, de l'unité et de l'intégrité



### Vision

Nous valorisons la diversité et nous nous efforçons de créer un milieu inclusif où tous peuvent s'exprimer et être eux-mêmes et exploiter leur plein potentiel.

### Stratégie et objectifs

1. Responsabiliser les gens en matière de diversité et d'inclusion dans le cadre des actions quotidiennes de la direction au moyen de cibles, d'objectifs et d'indicateurs de rendement clés
2. S'assurer que la diversité et l'inclusion sont prises en compte dans les processus décisionnels pertinents (recrutement de talents, attribution du travail, présentations aux clients, évaluations du rendement, promotions et rôles internes)
3. Soutenir le leadership inclusif et promouvoir la différence pour créer un milieu ouvert à toutes les personnes
4. Recruter, sélectionner et maintenir en poste des gens talentueux incarnant la diversité et favoriser leur inclusion ainsi que leur avancement professionnel
5. Démontrer à nos clients et à la collectivité que la diversité est l'une de nos valeurs fondamentales et est au centre de notre stratégie d'affaires



### Origine ethnique

#### Objectif

Recruter et maintenir en fonction des représentants des minorités visibles et des peuples autochtones afin de refléter les collectivités où nous exerçons nos activités



### Genre

#### Objectifs

Accroître le nombre d'associées et de femmes occupant des postes de direction pour atteindre une représentation de 30 % en 2020

Être reconnu comme chef de file et un employeur de choix au sein du milieu juridique



### Handicaps

#### Objectif

Devenir un cabinet ouvert aux handicaps



### Orientation et identité sexuelles

#### Objectif

Créer un milieu plus inclusif pour nos collègues de la communauté LGBT



### Générations

#### Objectifs

Entretenir des relations étroites avec les personnes qui partent en congé parental ou qui en reviennent et accroître le taux de maintien en fonction après ce congé

Favoriser des pratiques de travail souples pour accroître le maintien en fonction, l'engagement et le bien-être

## Créer une culture de responsabilisation

Pour progresser, il importe que nous assumions notre responsabilité quant à l'atteinte de nos buts. Nous avons mis en œuvre diverses initiatives qui permettent de mesurer les résultats et de continuer à nous dépasser tout en réduisant les occasions où des préjugés inconscients sont susceptibles de se manifester. Pour ce faire, nous effectuons des examens annuels de la parité salariale, des examens des demandes d'accession au statut d'associé où le genre est caché et le suivi du profil en matière de diversité des étudiants qui postulent au cabinet et des candidats qui reçoivent des offres d'emploi.



### Recrutement d'étudiants issus de la diversité

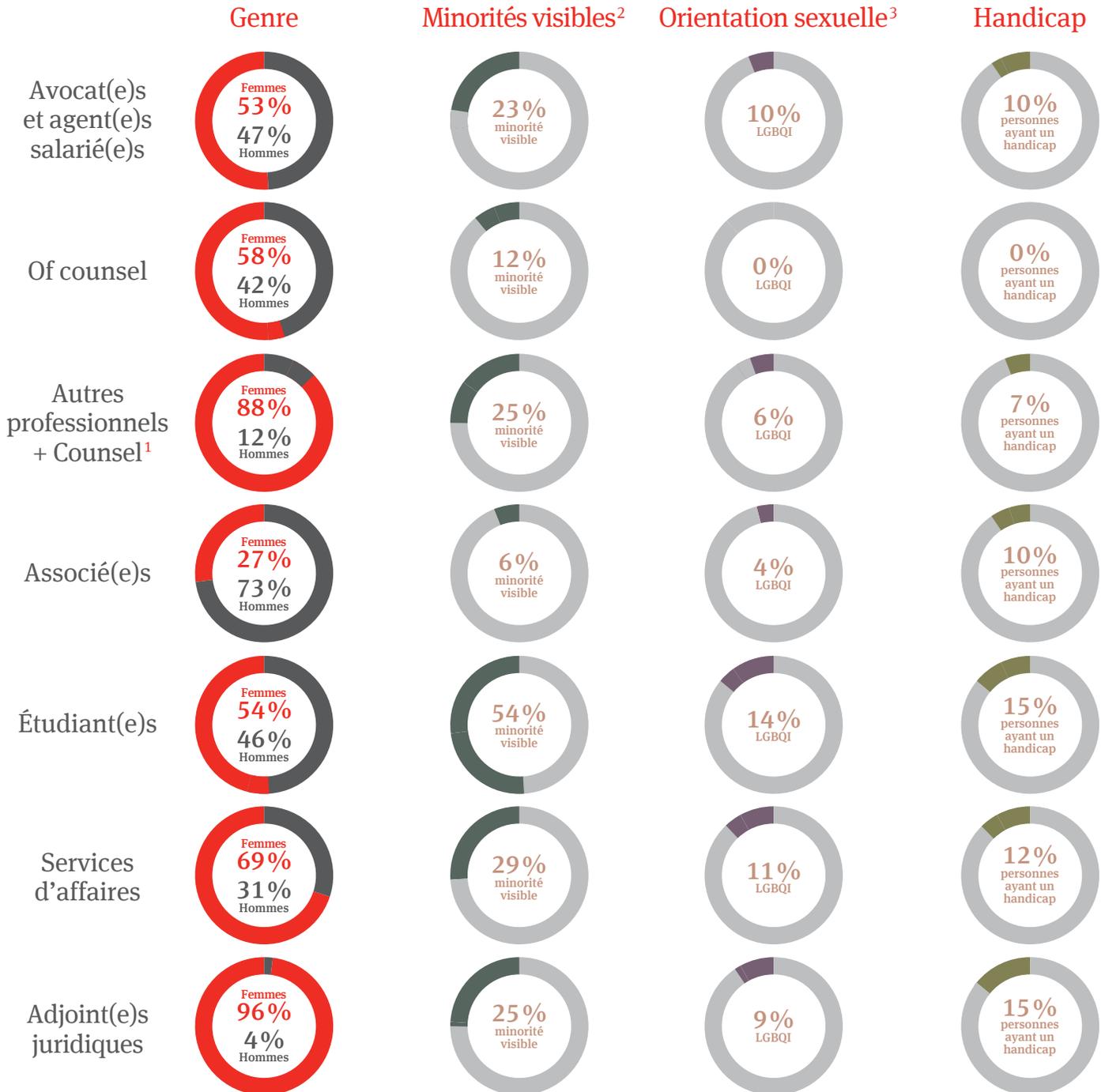
En 2016, nous avons lancé un sondage sur la diversité pour connaître le profil de nos étudiants. Dorénavant, nous recueillons ces renseignements chaque année dans le cadre des entrevues de recrutement sur les campus ainsi qu'au cabinet. Au départ, nous avons obtenu des renseignements sur la race et l'ethnie, mais récemment, nous avons élargi la collecte de renseignements afin d'inclure d'autres volets de la diversité. Les données recueillies sont utilisées pour contrôler nos processus, pour cerner les préjugés possibles et pour ajuster nos pratiques en conséquence. En outre, nous offrons une formation sur les préjugés inconscients destinée aux personnes qui participent aux diverses étapes de notre processus de recrutement.

### Sondage sur la diversité et l'inclusion

Norton Rose Fulbright a été l'un des premiers cabinets canadiens à réaliser régulièrement des sondages comparatifs en 2012. Cet exercice nous permet d'avoir une idée précise de la composition démographique de notre bassin d'associés et de collègues et d'évaluer notre degré de réussite dans la promotion de la diversité et de l'inclusion. Cinq ans plus tard, nous avons encore joué un rôle de pionnier en étant le premier cabinet canadien à publier à l'externe les résultats du sondage sur la diversité.

Les renseignements que nous recueillons sont utilisés pour mieux comprendre les besoins de tous les groupes et pour faire avancer des projets et des programmes qui répondent à ces besoins. Nous effectuons des sondages sur la diversité et l'inclusion à intervalles réguliers afin d'évaluer nos progrès dans ce domaine.

Sondage sur la diversité et l'inclusion 2019

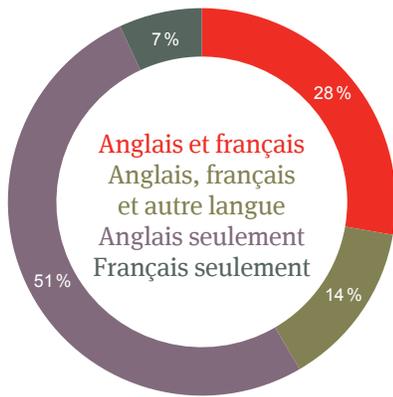


\*Les données sont fondées sur un sondage volontaire mené en 2019. Le taux de réponse a été de 65% et ces résultats sont représentatifs de cet échantillon uniquement.

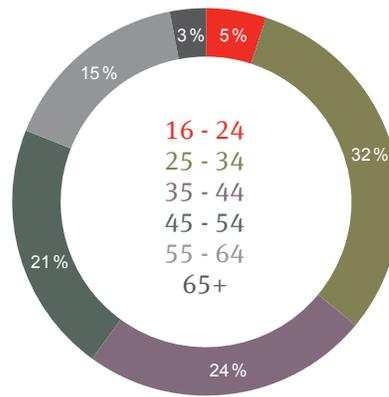
1 Les répondants déclarant vivre avec un handicap ont augmenté de 6% depuis 2013  
 2 Augmentation de 4% depuis 2018  
 3 Augmentation de 2% depuis 2018

## Sondage sur la diversité et l'inclusion 2019

### Langue



### Âge



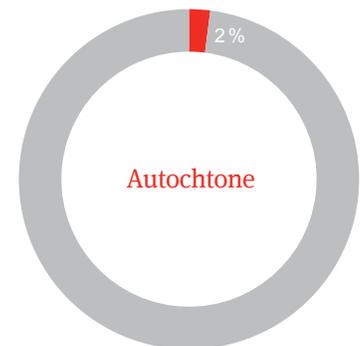
### Nouveaux Canadiens



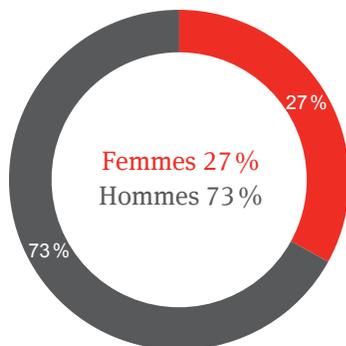
### Identité et expression sexuelles



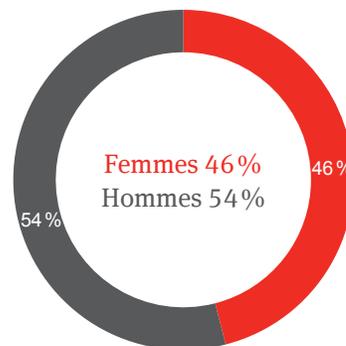
### Autochtone



### Comité de société



### Comité de direction



## Parlons diversité et inclusion



### Blogue sur la diversité et l'inclusion

Notre blogue interne mondial appelé Perspectives permet à tout collègue de contribuer au dialogue sur la diversité et l'inclusion en publiant des commentaires, des opinions et des expériences, et en prenant part à la discussion et à des débats.

Nous invitons tous les membres du personnel qui souhaitent partager de l'information ou des réflexions sous forme de textes, de photos ou de vidéos, à formuler des commentaires et à rédiger des billets. Depuis le lancement de Perspectives, nous avons publié près de 200 billets de membres du cabinet qui partagent leurs expériences sur plusieurs sujets liés à la diversité.

### Célébrer nos cultures et religions

Nos collègues affichent de nombreux profils culturels et religieux. Nous croyons aux initiatives qui nous permettent d'en apprendre davantage sur la solidarité et nous sommes d'avis qu'il est possible de manifester cette solidarité de diverses façons. Nous soulignons les jours fériés importants et les célébrations importantes (comme les jours saints pour les juifs, Eid, le Ramadan et Diwali) sur nos écrans de télévision. Nous mettons également à la disposition de tous un guide sur le ramadan afin de sensibiliser nos membres sur ce sujet et de soutenir nos collègues et clients. Au cours des dernières années, notre bureau de Vancouver a organisé une fête du Nouvel An lunaire et à Toronto, nos collègues ont été invités à partager des sucreries traditionnelles dans le cadre d'un événement organisé pour le Diwali.

## De notre blogue sur la diversité et l'inclusion

### Parution 148

### Il est temps que nous mettions davantage l'accent sur l'inclusion par Ahmed Labib

Lorsqu'il n'est pas occupé à tenter de convaincre son chat de l'aimer, Ahmed aime écrire au sujet de ses sentiments en sirotant trop de cafés, photographeur Toronto au quotidien et perfectionner ses mouvements de danse au son de toutes les chansons de Queen's.



#### Il est temps de nous concentrer davantage sur l'inclusion

La diversité et l'inclusion occupent une place de plus en plus importante au sein des entreprises. Accroître la diversité et l'inclusion en milieu de travail ne relève pas seulement d'une obligation morale, mais aussi d'un impératif d'entreprise : nous concentrer davantage sur la diversité et l'inclusion nous permet d'améliorer notre entreprise en termes de rendement financier (en anglais seulement), d'innovation (en anglais seulement) et de compréhension du consommateur.

Cependant, une récente étude de Deloitte met en garde contre l'amalgame entre la diversité et l'inclusion. La diversité peut être comprise comme le fait de réunir une variété de gens et d'idées au sein d'une entreprise. L'inclusion, en revanche, concerne la création d'un environnement au sein duquel toutes les personnes se sentent valorisées et reliées, sans égard à leurs différences.

L'étude fait valoir que certains projets en matière de diversité et d'inclusion sont inefficaces car ils misent à tort sur des solutions en matière de diversité pour régler des problèmes d'inclusion et mesurent le progrès en matière d'inclusion en recourant à des mesures applicables aux questions de diversité. Ces mesures sont axées sur le décompte des différences et la comparaison entre celles-ci en fonction de caractéristiques démographiques ou d'identités socioculturelles. En d'autres termes, les entreprises se concentrent sur l'existence des différences plutôt que sur l'unification de celles-ci, avec comme corollaire que les membres sont perçus à travers le prisme des groupes plutôt que celui de l'individu.

Les avantages susmentionnés ne peuvent se matérialiser que par un élargissement de la diversité. De fait, les entreprises qui sont très inclusives (plutôt que seulement diversifiées) sont probablement mieux préparées pour faire face aux difficultés, elles enregistrent un meilleur rendement financier, elles sont mieux outillées pour faire concurrence à

l'échelle internationale, elles connaissent une plus forte croissance sur le plan de l'embauche et elles stimulent l'esprit d'entreprise.

Comment, alors, une entreprise peut-elle s'assurer que son programme de diversité et d'inclusion accroît efficacement l'inclusion? L'étude de Deloitte suggère cinq actions concrètes :

#### 1) Fixer des attentes précises quant aux comportements inclusifs de leadership à adopter

Les leaders doivent être encouragés à affirmer sans équivoque que l'inclusion est la plus haute priorité pour leur entreprise. Leurs propres comportements inclusifs doivent servir d'exemples, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur milieu de travail. La responsabilisation face à ces comportements doit être récompensée sur le moment et dans le cadre des évaluations portant sur la rémunération et le rendement.

#### 2) Se protéger contre les réactions négatives à la diversité

Les entreprises doivent être prêtes à affronter la résistance que peuvent engendrer les changements systémiques axés sur l'inclusion, et les conflits et dialogues positifs devraient toujours être encouragés. De plus, les membres appartenant à des groupes qui sont historiquement sous-représentés doivent être prêts à assumer des rôles de leadership en offrant un mentorat et un soutien personnalisés selon les besoins individuels. De même, les leaders de premier plan issus des groupes qui sont traditionnellement sous-représentés doivent être encouragés à jouer activement et en toute visibilité des rôles de mentors auprès des membres de leurs propres groupes sans crainte de réactions négatives.

#### 3) Donner les moyens aux plus jeunes générations

Étant donné que les milléniaux deviendront le groupe prédominant au sein de la main-d'œuvre canadienne d'ici 2025, les entreprises doivent aspirer à approfondir leur compréhension de leurs

membres issus des milléniaux et de la génération Z (notamment leurs buts et leurs forces) et leur offrir un soutien adapté à leur situation personnelle, ce qui suppose notamment de leur fournir davantage de flexibilité en ce qui a trait à leurs façons de travailler et de redéfinir la diversité et l'inclusion en fonction de leur vision des choses.

#### 4) Ne pas laisser aux générations futures le fardeau de régler les problèmes d'inclusion

Pour y parvenir, les entreprises doivent faire preuve de sens critique à l'égard de leurs processus actuels de développement des talents. En d'autres termes, les personnes doivent être embauchées sur la base de la contribution culturelle qu'elles peuvent apporter en milieu de travail plutôt qu'en fonction du concept mal défini de la compatibilité culturelle. Revoir les processus de développement des talents signifie aussi recourir à la technologie disponible pour éliminer les préjugés à tous les stades du processus d'embauche d'une entreprise.

#### 5) Incarner l'inclusion au bureau et en dehors du travail

Tous les membres d'une entreprise (non seulement les leaders) doivent être encouragés à faire publiquement et constamment la promotion de l'inclusion, ce qui inclut de défendre l'inclusion auprès de clients et de fournisseurs qui pourraient démontrer un penchant vers l'exclusivité ou des comportements discriminatoires et aussi de collaborer avec d'autres entreprises dans le but d'échanger des conseils, des expériences et des leçons.

Ainsi, créer un milieu de travail véritablement inclusif exige une compréhension individualisée des besoins des membres de l'entreprise, ainsi que beaucoup de courage et de dévouement. Toutefois, les répercussions positives d'un milieu de travail inclusif tant pour l'entreprise que la société en valent incontestablement l'effort et elles l'emportent clairement sur les conséquences du défaut de se pencher sur les questions d'inclusion.





## Semaines de l'inclusion mondiales

Tous les ans, nous organisons, à l'échelle mondiale dans tous nos bureaux, les semaines de l'inclusion mondiales pour célébrer la diversité des perspectives, expériences et cultures dont nous nous profitons les membres de Norton Rose Fulbright. Au nombre des récents événements et activités qui ont eu lieu dans nos bureaux figurent un concours artistique sur l'inclusion à Calgary, une marche des privilèges à Ottawa et un événement national sur la force de l'authenticité en présence d'une éminente auteure et conférencière des plus respectées.

## Groupes de ressources pour les employés

Des groupes de ressources pour les employés existent dans presque tous nos bureaux. Ils ont pour but de contribuer à une culture qui permet à nos membres d'être eux-mêmes au travail. Ils organisent une gamme d'événements et d'activités inclusifs qui ont pour objectif de sensibiliser, de créer des modèles et de favoriser le réseautage, le tout afin de promouvoir une culture ouverte qui valorise la différence. Au Canada, les groupes sont les suivants :

- **Fierté** – vise à créer un milieu plus inclusif et accueillant pour les personnes LGBTQ
- **WiN/rf** – soutient le développement personnel et professionnel des femmes.
- **Relations autochtones** – fait progresser nos engagements envers la réconciliation par la sensibilisation, la compréhension, le respect et l'inclusion
- **Novel** – sensibilisation, par la littérature et le dialogue, à l'égard des questions et des perspectives sociales portant sur la diversité et l'inclusion

## Favoriser le leadership inclusif

Notre programme de formation sur les préjugés inconscients conçu à l'interne a été lancé en 2016, et à la fin de cette même année, nous avons réussi à atteindre notre cible de formation de 50 % de nos collègues dans tous les bureaux canadiens. Le programme vise à former nos membres sur les préjugés, à offrir un cadre pour prévenir les préjugés inconscients, de même que des lignes directrices sur les microcomportements susceptibles d'éroder ou de développer notre culture. Nous continuons à mettre à profit ce projet grâce à d'autres activités axées sur des aspects particuliers, comme les préjugés dans le cadre du recrutement; la diversité générationnelle; la compétence culturelle; l'intégration de structures de responsabilisation dans nos structures de promotion, de rémunération et de recrutement; et les campagnes de sensibilisation.



### Études de cas

Nous nous sommes associés à Catalyst pour promouvoir le hashtag #BiasCorrect à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

Notre formation en ligne sur l'inclusion favorise l'adoption de pratiques qui incitent tous et chacun à contribuer.



## Recruter et maintenir en poste des talents issus de la diversité



### Parité entre les genres

En novembre 2014, nous avons établi une série de cibles aux échelons des leaders et des associés. Nos cibles en matière de parité entre les genres constituent une partie importante de notre approche globale en vue d'atteindre une plus grande diversité des genres. Nous avons déjà partiellement touché cette cible en atteignant la parité au sein du comité de direction.

Des données de juillet 2019 démontrent que les femmes représentent 27 % de nos associés à l'échelle nationale, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2010.

Cependant, il ne suffit pas de se fixer des cibles. Nos programmes soutenant la parité entre les genres sont fondamentaux pour accroître la diversité; ils s'attaquent aux préjugés inconscients dans les processus décisionnels; ils offrent de l'aide ciblée aux femmes, dont un encadrement pour le retour au travail après un congé de maternité; et ils renforcent le réseautage professionnel par le truchement de nos réseaux de femmes.

Notre réseau des femmes organise une vaste gamme d'activités, dont un programme d'encadrement pour les avocates salariées, à Montréal, et un groupe de discussion pour démystifier le parrainage, à Calgary, et nous soutenons l'effet A, un programme de leadership pour les femmes au Québec.

### Aider les femmes à accéder au rang d'associées

Dans le cadre de nos efforts visant à recruter et à maintenir en poste les meilleurs talents, nous offrons un programme de perfectionnement modulaire à l'intention des avocates à haut rendement, appelé Stratégies de carrière (PSC), qui cadre avec les besoins découlant de notre culture, de nos systèmes et de nos processus. Ce programme, créé par des femmes à l'intention de celles-ci et donné par des femmes, fait appel à des spécialistes en perfectionnement des femmes. Le PSC est le premier en son genre dans le secteur juridique; il a été conçu en vue de développer la confiance des femmes à l'égard de l'accession au statut d'associée et d'aider les gestionnaires à discerner l'importance du rôle qu'ils jouent dans l'habilitation des femmes à atteindre ce but. Lancé en mai 2010, le PSC est donné chaque année.



## Personnes handicapées

Nous nous sommes engagés à devenir un cabinet favorisant l'intégration des personnes handicapées, et notre campagne intitulée « Viens, faisons équipe » encourage nos membres à écarter les obstacles à la communication, à remettre en question les idées préconçues, à comprendre la réalité des personnes handicapées et à être compatissants.

## Inclusion des personnes LGBTQ

En collaboration et en consultation avec notre réseau Fierté, notre cabinet a lancé plusieurs projets au cours des dernières années, dont ceux-ci :

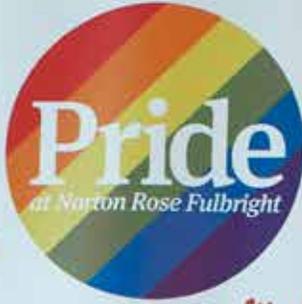
- Un sondage pour mesurer les comportements envers l'inclusion des personnes LGBTQ et obtenir une rétroaction qui nous aidera à concevoir la stratégie du réseau et les activités futures;
- Une campagne pour solliciter l'engagement des alliés hétérosexuels;
- Une campagne photo Fierté lacets arc-en-ciel à l'échelle mondiale pour promouvoir l'inclusion des personnes LGBTQ.

En 2018, nous avons également lancé une politique modèle sur l'inclusion des personnes trans et des ressources connexes dans le but de fournir de l'information pour les personnes qui vivent un processus de transition de genre et leurs collègues. Tous nos bureaux offrent maintenant la possibilité d'utiliser des salles de bain universelles.

## Minorités visibles

Recruter et maintenir en poste des personnes issues des minorités visibles et faire en sorte qu'elles s'épanouissent au sein de notre cabinet sont des éléments essentiels de notre stratégie. Nous avons établi des partenariats avec des organisations externes et des organisations étudiantes pour recruter des personnes issues des minorités visibles au cabinet et les épauler, et ainsi, accroître la diversité parmi nos futurs associés.

Nous avons établi des partenariats avec des organisations telles que la Federation of Asian Canadian Lawyers (FACL), la Black Law Students Association (BLSA) et le South Asian Bar Association (SABA) pour assister à des événements soutenant les minorités visibles et pour organiser de tels événements. À Toronto, nous avons donné aux membres d'associations étudiantes issus de la diversité des ateliers sur les pratiques à adopter pour les entrevues d'étudiants et nous organisons un événement annuel visant à promouvoir le recrutement et l'inclusion d'étudiants issus de la diversité.



# Allies

## The five Pride Ally Commitments

### I sign up!

### Be Visible

Carl S...  
 Andrea...  
 Maha Mansour  
 Karen...  
 Shan Arora  
 Sugame Wood  
 Joud Palmini  
 Peter Howell  
 Nicky...  
 Labib...  
 Emily Weston  
 Lynne...  
 Fahad...  
 Lucy...  
 Japhromelle  
 Anne...  
 Julia...  
 Michelle...  
 Tereza...  
 Laila...  
 Brandon...  
 Sam...  
 Sam Keen  
 Michelle...  
 k up  
 Alison...  
 Sarah...  
 Maria...  
 Adam...



## Montrer ce que signifie la diversité pour nous

Norton Rose Fulbright est un leader en matière de diversité et d'inclusion au Canada et dans le secteur juridique. Reconnu comme l'un des meilleurs employeurs au Canada en matière de diversité en 2018 et en 2019, notre cabinet a aussi obtenu la Certification Parité platine décernée par la Gouvernance au féminin.



### Clients et diversité et inclusion

Les clients exigent de plus en plus des rapports réguliers sur la composition des équipes d'avocats qui travaillent sur leurs dossiers; ils demandent leur collaboration dans le cadre de projets en matière de diversité et d'inclusion et, enfin, ils optent pour des cabinets en fonction de la culture de diversité et d'inclusion de ceux-ci.

Nous travaillons en collaboration avec un éventail de nos clients sur des questions de diversité en offrant des formations sur les préjugés inconscients, en partageant des renseignements sur les enjeux et les succès et en collaborant dans le cadre d'événements conjoints par l'entremise de nos groupes de ressources pour les employés.

En 2018, nous avons uni nos forces à celles du réseau LGBT d'un client, et dans le cadre de la conférence Fierté au travail, avons animé un atelier conjoint sur la façon d'appliquer les théories de gestion du changement au travail des groupes de ressources pour les employés LGBTQ dans le but de transformer la culture organisationnelle.

Nous avons collaboré avec un autre client mondial d'importance en prononçant une conférence sur les préjugés inconscients devant les membres de son réseau de femmes à Montréal et en organisant une série de séances de remue-méninges pour répertorier des moyens d'accroître la sensibilité à l'égard de la diversité au sein de ses équipes juridiques partout en Amérique du Nord. Nous avons également reçu la présidente de son réseau de femmes, qui a participé à un groupe de discussion à notre bureau de Toronto.





## Soutenir les filles de notre collectivité

- Dans le cadre de la Journée internationale de la fille de 2018, nous avons invité une jeune ambassadrice du Plan International Canada à prendre la place du président canadien Walied Soliman. Plan International Canada se concentre sur les droits de l'enfant et l'égalité des sexes à l'échelle mondiale. Cet organisme jumelle des ambassadrices avec des dirigeants de divers secteurs comme la politique, les affaires, le droit et les médias pour mettre en évidence le pouvoir et le potentiel du leadership des femmes et la nécessité pour les filles d'être visibles dans la société.
- Nous entretenons des relations de longue date avec Famous 5 à Ottawa et nous parrainons le programme de mentorat pour les jeunes femmes. Ce programme aide celles-ci à accroître leur confiance en elles et à améliorer leurs compétences d'oratrices. Dans le cadre du soutien que nous offrons, nous assurons aussi une formation sur les compétences en présentation aux participantes du programme.
- À titre de partenaire de G(irls)20, en octobre 2018, nous avons organisé le Girls on Boards Forum à notre bureau de Toronto. Nous avons réuni 40 jeunes femmes provenant de tout le Canada, choisies pour participer au programme de jumelage au conseil de gouvernance en raison de leur engagement personnel au sein de la collectivité et de leurs compétences en leadership. Les participantes ont écouté les allocutions de leaders inspirantes, elles ont appris sur plusieurs sujets, de la gouvernance à la négociation, et elles ont eu l'occasion de réseauter avec des dirigeantes d'entreprises et d'organismes sans but lucratif.

## De notre blogue sur la diversité et l'inclusion



### Parution 151

## Le jour où je suis devenue présidente de Norton Rose Fulbright Canada par Maitland Shaheen

Pour une journée, Maitland a assumé les responsabilités notre président canadien. Jeune ambassadrice de Plan International Canada, elle étudie à l'Université d'Ottawa en communication et en science politique et s'intéresse aux liens pouvant être établis entre quête de justice, droits humains et société juste et égalitaire. Maitland se passionne pour les droits humains, l'autonomisation des femmes et l'accès des jeunes filles à l'éducation.

Voici comment la journée de Maitland au cabinet s'est déroulée.

Je m'appelle Maitland Shaheen. J'ai vingt ans et je suis étudiante à l'Université d'Ottawa. Le 11 septembre, grâce à Plan International Canada et à Norton Rose Fulbright Canada, j'ai eu la possibilité d'occuper l'une des plus importantes fonctions en droit des affaires au Canada : celle de président de Norton Rose Fulbright Canada.

Depuis trois ans, l'organisme mondial sur les droits de l'enfant et l'égalité des sexes, Plan International Canada, célèbre la Journée internationale de la fille en jumelant des ambassadrices à des chefs de file canadiens de divers secteurs comme la politique, le droit des affaires et les médias pour mettre en évidence le pouvoir et le potentiel du leadership des femmes et la nécessité pour les filles d'être visibles dans la société.

L'organisme a aidé des filles à vivre une expérience unique sur la Colline du Parlement, à Bay Street à Toronto, aux Nations Unies et dans plusieurs autres milieux où les filles méritent d'être entendues. Il s'agit d'une initiative mondiale de Plan International dans le cadre de laquelle des filles de partout dans le monde participent activement aux décisions d'affaires, dirigent des réunions, animent des émissions de télévision ou des segments radiophoniques et interagissent avec les parties prenantes.

Cette année, j'ai été choisie par le Conseil consultatif jeunesse de Plan International Canada pour accompagner dans ses fonctions Walied Soliman, un avocat et chef de file reconnu. La journée a donné le coup d'envoi à un mois de jumelage, qui prendra fin le 11 octobre, Journée internationale de la fille.

Le choix d'un bureau d'avocat était parfait pour moi car je fais actuellement des demandes d'admission dans des facultés de droit. J'étais très excitée de passer une journée dans l'un des cabinets d'avocats les plus réputés.

Ce fut une journée bien remplie au cours de laquelle j'ai assisté à des réunions avec les clients, présidé le comité des associés et dîné avec des femmes haut placées du cabinet. M. Soliman a même organisé une rencontre avec la nouvelle Procureure générale de l'Ontario, Caroline Mulroney.

Ce fut tellement enrichissant d'entendre des femmes et des hommes de différents bureaux de Norton Rose Fulbright raconter leur expérience en droit. En tant que jeune étudiante et future avocate, le mentorat est de plus en plus important et il me permettra de garder le cap sur mes projets d'avenir.

Je suis tellement reconnaissante envers Norton Rose Fulbright pour la générosité dont elle a fait preuve en m'accueillant, et pour son rôle de chef de file dans la promotion de l'égalité des sexes dans le domaine du droit. Il est extrêmement important que les chefs de file mondiaux prennent l'initiative de promouvoir les femmes sur le marché du travail, et je suis reconnaissante que M. Soliman et ses associés prennent des mesures pour amener un changement significatif.

