

## **La diversité et l'inclusion, une priorité stratégique**

Comment faire de la diversité une priorité réaliste dans le milieu de travail dit « extrême » d'un cabinet d'avocats privé? Si les défis ne manquent pas, on assiste à des progrès sur lesquels nous bâtissons l'avenir. Pour nous, la diversité est beaucoup plus qu'une simple question de statistiques. Nous voulons favoriser la multiplicité des voix et créer un milieu de travail inclusif qui est stratégiquement axé sur les compétences et caractérisé par l'excellence, mais aussi orienté vers nos clients. Bref, nous sommes d'avis que l'inclusion influe sur l'environnement et qu'elle :

- permet d'attirer, de retenir et de promouvoir les meilleurs talents;
- maximise le rendement du cabinet et tient lieu d'outil de gestion du risque;
- est un impératif pour les clients.

Certes, notre milieu professionnel est pour le moins exigeant. Dans une profession comme la nôtre où les acquis sont essentiels, l'expérience est le moteur de l'excellence – l'une des valeurs fondamentales que nous recherchons. Nous aspirons à exercer le droit de la façon la plus stimulante possible. Et en tant qu'ancien du cabinet, vous n'êtes pas sans le savoir. Malgré cela, nous sommes déterminés à accueillir encore plus d'associées avec participation et d'autres avocats de tous les horizons, mais aussi à favoriser leur progression à long terme jusqu'aux échelons les plus élevés. Nous comptons réaliser cette mission en nous assurant que tous nos avocats, peu importe leurs différences individuelles, ont accès à l'égalité des chances et à plus de souplesse en ces moments de leur carrière où la conciliation travail-vie privée requiert une adaptation.

Augmenter le nombre d'associées avec participation est l'une des mesures à adopter. Ce pourcentage se chiffre actuellement à 19,4 %, soit à peu près la moyenne de l'industrie. Ce n'est cependant pas ce que nous visons. Nous ne voulons pas nous situer dans la moyenne dans quoi que ce soit. Cependant, dans une grande société comme la nôtre, gravir les échelons jusqu'à la haute direction requiert du temps si l'on veut que cela soit viable. C'est pourquoi nous avons mis en place un bassin de talents en nous appuyant sur des pratiques exemplaires parmi les meilleures de l'industrie, qui placent la diversité et l'inclusion au cœur de nos programmes de gestion des compétences. Nous évaluons les progrès accomplis à la fin de chaque année et prenons les résultats très au sérieux parce que les membres du cabinet sont garants de notre avenir. Voici quelques-unes des récentes percées réalisées à ce chapitre :

- 23 % de nos associés (avec participation et sans participation) sont des femmes, une nette augmentation par rapport à 15 % en 2004;
- 50 % des membres de la haute direction sont des femmes;
- 36 % des membres de notre conseil des associés sont des femmes.

Il reste encore beaucoup à faire. Nous sommes tout de même fiers de nos réalisations, de nos objectifs et de notre engagement à long terme. Nous sommes également fiers de vous compter, chers anciens, au sein de notre communauté et au cœur de nos projets d'avenir.