

biggest firms were in the room when Allgood spoke.

“I think it’s fair to say that when RBC signed up, the interest level piqued in the private practice firms,” said Broer, whose firm was one of the sponsors of the diversity summit. Fraser Milner Casgrain will be a lead sponsor of the next call-to-action summit in April, as well, she added.

Canadian firms have, increasingly, found themselves having

to outline their diversity policies in requests for proposals to U.S. clients. Allgood aims to muster more corporate support for the concept in Canada as well.

“I have been talking it up with my general counsel colleagues generally.” In particular, Allgood said, he is enjoining his counterparts at the other major Canadian banks to sign on and use their collective buying power to effect change.

Refléter la diversité

Les cabinets répondent à l’appel à l’action favorable à un environnement de travail plus inclusif. Les affaires en dépendent. Une nouvelle génération d’avocats commence à en tirer profit.

Naumaan Hameed conserve son tapis de prière à portée de la main et son Coran jouxte les textes juridiques dans son bureau sis à Egan LLP, dans le centre financier de Bay Street à Toronto. M^e Hameed est devenu avocat à Winnipeg il y a 10 ans, à un moment où les juristes appartenant aux groupes minoritaires devaient se plier à la routine dictée par les grands cabinets.

À l’inverse, sa jeune collègue, Zainab Somji, s’est sentie à l’aise dès qu’elle a intégré Egan en tant que stagiaire en 2008. Elle est actuellement avocate et aucun de ses collègues ne rechigne à ce qu’elle arbore son hijab au rose éclatant ou son voile aux paillettes noires. M^e Hameed lui a mentionné qu’elle pourrait prier sur place dans un lieu réservé et Egan leur a offert des mets halal durant un événement social.

« M^e Hameed et Somji sont deux juristes remarquables! La présence d’avocats aux origines religieuse et culturelle variées constitue un énorme avantage pour un cabinet spécialisé en immigration comme Egan; ils transigent avec des clients à l’échelle mondiale », a souligné son fondateur James Egan. Auparavant, il travaillait chez Ernst & Young, leader reconnu pour ses meilleures pratiques en matière de diversité et d’inclusion.

Quand M^e Hameed a entamé sa carrière, peu de firmes avaient des politiques accommodatrices pour les avocats appartenant aux minorités ethniques ou religieuses.

Yusra Siddiquee, associée chez Ogilvy Renault à Toronto spécialisée en immigration et présidente de l’Association canadienne des juristes musulmans, fait remarquer que pour donner des conseils juridiques aux clients, mieux vaut en représenter la diversité.

Appel à l’action

Au Canada, l’exhortation à favoriser la diversité dans les cabinets est devenue impérieuse.

Au cours d’un sommet à Toronto en novembre dernier, les directeurs des affaires juridiques de la Banque Royale du Canada, de DuPont Canada et d’Accenture ont publié un « appel à l’action » inspiré d’une initiative similaire aux États-Unis.

Selon Kate Broer, associée chez Fraser Milner Casgrain LLP et coprésidente de l’initiative pour l’inclusion et la diversité nationale, l’appel à l’action est plein de potentiel. Son cabinet sera l’un des principaux commanditaires lors du prochain sommet d’appel à l’action en avril prochain.

À noter que les cabinets canadiens font plus fréquemment valoir leur politique sur la diversité dans leurs offres de service destinées aux États-Unis.

En 2007, l’ABC a publié un guide sur l’équité et la diversité pour aider les cabinets à développer leurs politiques de recrutement de personnes de diverses origines.

Beth Bilson, présidente du Comité permanent sur l’équité de l’ABC et professeure en droit à l’Université de Saskatchewan, a supervisé la mise en œuvre du guide. Elle signale les progrès des cabinets en recrutement et promotion des femmes, tout en reconnaissant les difficultés sur le plan de la rétention d’avocats issus des minorités dans les grands cabinets.

Quels progrès?

La plupart des grands cabinets considèrent toujours la diversité comme une priorité. L’associée chez McCarthy Tétrault à Vancouver Lisa Vogt indique que la représentation féminine dans les cabinets à l’échelle nationale

atteint 18 %, alors qu’elle devrait être de 40 à 45 %. Quant à la représentation des minorités, son nombre est trop bas pour justifier une mesure, selon elle.

Les cabinets majeurs de Bay Street mettent plus d’accent sur le recrutement et la rétention pour rattraper le retard. Tous les sites Web de ces cabinets utilisent la diversité ethnique de leurs juristes comme argument de vente.

Le site de Blake, Cassels & Graydon LLP vante ses services fournis en 47 langues. Blakes est d’ailleurs considéré comme l’un des meilleurs employeurs en matière de diversité par Mediacorp depuis des années.

Cette bonne réputation a motivé Tariq Remtulla il y a quatre ans à travailler en tant qu’avocat spécialisé en propriété intellectuelle et membre d’un comité sur la diversité.

Blakes soutient l’Association des Étudiants Noirs en Droit du Canada, l’Association canadienne des étudiants juifs en droit, la Korean Law Students of Canada, Women and the Law et d’autres programmes variés de promotion de la diversité et de l’inclusion dans la profession juridique.

M^e Remtulla évoque le projet pilote Law in Action Within Schools (LAWS), programme destiné aux étudiants à faible revenu dont le caractère innovateur a valu à Blakes de figurer dans le palmarès des champions de la diversité.

Et les chiffres?

Le président de l’Association des Étudiants Noirs en Droit du Canada, Frank Walwyn, signale que les États-Unis disposent de chiffres sur la représentation dans les cabinets des femmes et des citoyens d’origine hispanique, afro-américaine et que le Canada devrait en faire autant.

David Allgood de la Banque Royale maintient que l’appel à l’action canadien vise actuellement à amorcer le dialogue et n’envisage pas encore de chiffrer la représentativité des différents groupes ethniques.

Il estime que la réponse des cabinets à l’appel a été extrêmement positive. La visibilité des différentes minorités — incluant les porteuses de hijabs — constituant un élément-clé en affaires au Canada, leur représentation ne peut que croître. **N**

— Yasmina El Jamaï