



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Histoires de réussite

McCarthy Tétrault

Une étude de cas relative à la diversité et à l'inclusion au
Canada

Novembre 2017

McCarthy Tétrault : Une réussite canadienne de la diversité et de l'inclusion

Par Natasha Vichnevetski, étudiante en relations publiques, Collège Centennial. Nous tenons à remercier Lisa Vogt, c.r., la première chef de la diversité et de la mobilisation à McCarthy Tétrault.

Promouvoir la diversité et l'inclusion dans la profession juridique

Présentation de Lisa Vogt, c.r.

La diversité est et a toujours été une valeur fondamentale chez McCarthy Tétrault. Pour ce cabinet d'avocats canadien, la diversité est la création d'un milieu de travail dynamique, respectueux et inclusif qui permet de recruter les personnes les plus talentueuses et de leur donner la possibilité de s'épanouir.

En 2013, McCarthy Tétrault a nommé Lisa Vogt c.r. au nouveau poste de Chef de la diversité et de la mobilisation (CDM). McCarthy Tétrault est le premier cabinet d'avocats canadien à nommer une CDM. Cela s'explique par l'innovation et l'approche progressive de l'équipe de direction du cabinet.

Au moment de sa nomination, Lisa faisait partie de l'équipe de la diversité du cabinet depuis 2005 en plus d'avoir présidé le Comité national de la diversité pendant 4 ans. Elle a également dirigé le groupe de droit immobilier et planification, en plus d'avoir été associée directrice régionale en Colombie-Britannique. « C'était le choix naturel quand le temps est venu de créer ce poste et d'en faire un poste de haute direction, » explique David Platts, Chef de l'inclusion du cabinet.

Lisa a pris sa retraite en janvier dernier. Elle laisse derrière elle un héritage solide. « Grâce à Lisa, McCarthy Tétrault a plusieurs initiatives importantes pour la diversité, » affirme Susanna Tam, Directrice de l'inclusion du cabinet.

Un modèle pour les femmes en droit

Lisa est un modèle pour les femmes avocates au Canada. Tout au long de sa carrière, elle a dirigé par l'exemple et elle a montré qu'il était possible de réussir, même quand la profession était encore largement dominée par les hommes. Affirmer que Lisa a eu une carrière remarquable est un euphémisme. Elle a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada à deux reprises par le Réseau des femmes exécutives. Elle a été nommée Conseillère de la Reine en Colombie-Britannique et Championne de la diversité par Women of Influence Inc. Sous sa direction et pendant quatre années consécutives, McCarthy Tétrault a

reçu de nombreuses distinctions au gala annuel de Women in Business Law Awards pour les Amériques. En particulier, McCarthy a été nommé *meilleur cabinet d'avocats pour les femmes au Canada* et a reçu le *prix du meilleur cabinet en matière de conciliation travail-famille en Amérique du Nord*.

Sa réussite personnelle n'était qu'un aspect de la motivation à grande échelle de Lisa. « Lisa est une porte-parole, dans le sens où elle a toujours parrainé les autres, explique David Platts. Elle a offert beaucoup de possibilités aux autres, en plus d'encourager les voix diversifiées à se faire entendre. »

Enfin, Lisa a eu une famille de cinq enfants avec son mari tout en maintenant une pratique à temps plein. « Elle a fait ses choix pour être maman et femme d'affaires à la fois, ajoute David Platts. Elle est un modèle, elle a accepté l'imperfection dans sa recherche du bonheur. »

L'adhésion de la haute direction et la diversité comme priorité

La mobilisation de la haute direction est essentielle pour la réussite des initiatives de diversité dans toutes les entreprises. L'une des plus importantes réalisations de Lisa a été de convaincre les hauts dirigeants d'inclure la diversité dans leurs priorités principales. « Dès que la haute direction a fait de la diversité une priorité, c'est devenu un sujet dont tout le monde parlait. Cela a entraîné une multitude de conversations importantes en matière de diversité et d'inclusion, » explique David Platts.

Mesurer la diversité

Lisa a reconnu que pour recruter et retenir une équipe diversifiée, il serait essentiel de mettre en place des politiques et des procédures précises. Cela comprenait des mesures d'évaluation. Au Canada, contrairement aux États-Unis, il n'y a aucune obligation quant à la mesure de la diversité. Lisa a veillé à ce que les initiatives de diversité soient évaluées correctement à McCarthy Tétrault. Le cabinet participe régulièrement à des sondages et enquêtes volontaires sur la diversité, avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).

Les femmes en droit : Les initiatives de diversité novatrices

McCarthy Tétrault a toujours été un pionnier et encourageait la diversité des genres. En 1921, le cabinet a embauché Edith Sheppard, une des premières femmes avocates de la profession. Depuis, la diversité des genres a continué à être une valeur fondamentale du cabinet.

Lisa a mis en place des mesures pour promouvoir la diversité des genres à McCarthy Tétrault, grâce à des initiatives novatrices relatives à la diversité.

En 2012, sous la direction de Lisa, McCarthy Tétrault est devenu le premier cabinet au Canada à signer l'Accord Catalyst et s'engageait ainsi à porter le nombre de femmes au sein du Conseil de direction à 25 % d'ici 2017. Le Conseil regroupe maintenant 45 % de femmes.

Lisa a également élaboré un programme de soutien parental pour aider les nouveaux parents à gérer les exigences d'une carrière avec une vie de famille. Le programme comprend des sessions de coaching avec un(e) consultant(e) externe, une trousse de congé parental contenant des informations pour les nouveaux parents, des « pièces pour bébé » à l'interne, un service de garde d'urgence auprès d'un fournisseur externe et des indemnités de déplacement pour les avocates qui allaitent (y compris des indemnités pour un(e) deuxième gardien(ne)). Dans le cadre du programme, les femmes qui se préparent pour un congé parental sont jumelées avec une(e) camarade de congé parental, c'est-à-dire une personne qui les aide avant leur départ, qui garde le contact pendant leur congé et les soutient au moment de la réintégration au travail.

En plus des initiatives du cabinet, Lisa a coprésidé le projet Justicia du Barreau de la Colombie-Britannique, qui encourage les cabinets à mettre en œuvre des meilleures pratiques visant la rétention et l'avancement des avocates dans la pratique privée.

Autres initiatives de diversité

Au tout début des programmes de diversité, on mettait l'accent surtout sur les programmes relatifs à la mixité des genres. « Lisa a vite compris qu'un programme de diversité et d'inclusion globales devait élargir notre compréhension de la diversité, » explique David Platts.

La Fierté chez McCarthy Tétrault

En 2011, sous la direction de Lisa, McCarthy Tétrault a lancé son Réseau de la Fierté national, le premier réseau pour les gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres d'un cabinet national au Canada. Le cabinet est aussi devenu un partenaire corporatif de Fierté au travail Canada, une organisation à but non lucratif dont le but est de promouvoir l'inclusion des Canadiens et Canadiennes LGBT en milieu de travail. Aujourd'hui, McCarthy Tétrault s'est engagé à recruter et à maintenir en poste les meilleur(e)s candidat(e)s et employé(e)s LGBT.

La diversité culturelle

Enfin, Lisa a encouragé la diversité culturelle à McCarthy. Aujourd'hui, McCarthy Tétrault prend part au programme Faculty of Law's Internationally Trained Lawyers de l'Université de Toronto, afin d'aider les avocat(e)s formé(e)s à l'étranger à s'intégrer sur le marché du travail au Canada. McCarthy Tétrault parraine également les chapitres de l'Ontario, de l'Ouest et de la Colombie-Britannique de la Federation of Asian Canadian Lawyers (FACL), parmi d'autres initiatives de diversité culturelle organisées et parrainées par le cabinet.

La diversité nous rend plus fort

Bien que Lisa ait pris sa retraite, son héritage perdure chez McCarthy Tétrault. En 2017, le cabinet a été nommé l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada et l'un des meilleurs employeurs de la diversité au Canada, et ce, pour la cinquième année de file.

« McCarthy Tétrault est un merveilleux milieu de travail. L'importance que nous accordons à la diversité et l'inclusion nous distingue, » dit Susanna Tam. « À titre de directeur de l'inclusion, je vois notre engagement envers la diversité. Nous parlons de diversité tout le temps, et nous mettons les mains à la pâte. Nous sommes considérés comme un lieu où les gens sont inclus et se sentent bienvenus. C'est notre façon de faire, et c'est la meilleure façon de servir notre clientèle. La diversité nous rend plus fort. »

© 2017 Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. Tous droits réservés. Vous êtes le bienvenu de faire un lien vers ce document sur notre site Web, ou d'imprimer ou de télécharger à des fins personnelles, ou d'utiliser une citation de ce document tant que vous incluez l'attribution et l'URL de la page. Si vous avez l'intention d'utiliser ce document pour l'enseignement ou la formation ou d'y faire référence dans une autre publication, veuillez demander la permission à mail@ccdi.ca.

L'initiative des Histoires de réussite

Il y a très peu d'articles soulignant les réussites relatives à la diversité et à l'inclusion au Canada, et ce, même si elles sont nombreuses au sein d'un large éventail d'organisations. Les études de cas exposées par les formateurs et les dirigeants proviennent surtout d'autres pays ou cultures, de contextes politiques et économiques différents.

L'objectif de cette initiative est de soutenir le leadership en matière de diversité et d'inclusion grâce à des histoires qui sont pertinentes dans le contexte actuel au Canada. En partageant ces histoires, nous soulignons les réussites des organisations canadiennes tout en contribuant à l'apprentissage pour tous ceux qui s'intéressent à la diversité et à l'inclusion.

Les employeurs qui ont mis en œuvre des initiatives visant à promouvoir et à prioriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail se positionnent dans une économie de plus en plus compétitive qui s'adapte à la diversité des employé(e)s et du pays. Nous sommes reconnaissants à toutes les personnes qui ont participé aux entrevues.

Cette série d'études de cas sera publiée tous les mois jusqu'en 2016. En vous abonnant à notre bulletin mensuel (à ccdi.ca), vous recevrez automatiquement les études de cas les plus récentes, qui seront également affichées en ligne à ccdi.ca/successstories. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec mail@ccdi.ca.

Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Le CCDI a pour mission d'aider les organisations à être inclusive, libre de préjugés et de discrimination, en plus de sensibiliser, d'encourager la conversation et l'action dans le but de faire reconnaître l'atout qu'est la diversité.

Grâce à la recherche, aux rapports et aux outils que nous développons et à nos ateliers, événements et consultations en milieu de travail, nous aidons les employeurs canadiens à comprendre la diversité, à la planifier et à favoriser l'inclusion.

Le leadership du CCDI a adopté un modèle éprouvé qui suscite la confiance à titre de tiers impartial. Notre expertise met l'accent sur les thèmes de l'inclusion qui sont pertinents au Canada à l'heure actuelle et sur les différences régionales qui créent la diversité.

À titre d'organisation sans but lucratif qui s'organise comme une entreprise, nous avons créé une niche grâce à notre technologie de recherche et d'analyse novatrice qui permet la compréhension approfondie de la diversité démographique canadienne et des mentalités.

Le CCDI est reconnaissant du soutien de ses employeurs affiliés à l'échelle du Canada. Pour plus de renseignements, communiquez avec [Susan Rogers](mailto:Susan.Rogers@ccdi.ca), chef du service à la clientèle, à l'adresse Susan.Rogers@ccdi.ca, ou au 416-968- 6520, poste 103.

Le CCDI est reconnaissant du soutien continu de ses partenaires fondateurs.

