

PLAN D'INTERVENTION DE MILLER THOMSON POUR LA RÉCONCILIATION

Nous avons le plaisir d'annoncer la constitution du comité de réconciliation avec les Autochtones (CRA) de Miller Thomson, créé pour donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et poursuivre la mise en œuvre des stratégies du comité de l'inclusion et de la diversité de Miller Thomson.

Le mandat du CRA consiste à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'intervention pour la réconciliation visant à faire progresser le processus de réconciliation, notamment en ce qui concerne les compétences culturelles des avocats, l'accès des Autochtones à l'éducation et aux bourses d'études, ainsi que la promotion des initiatives et des entreprises autochtones. Ces travaux visent à enrichir le Programme pour étudiants autochtones de première année de droit de Miller Thomson ainsi que les programmes d'études qui cadreront également avec certaines priorités de notre stratégie d'inclusion et de diversité, comme le recrutement, l'examen et l'application de politiques, l'accent sur les groupes sous-représentés, la création de groupes d'affinité, de même que l'éducation et les ressources.

Le CRA est composé d'avocats qui s'identifient comme Autochtones et d'avocats non autochtones travaillant dans nos différents bureaux et comprend ceux qui pratiquent dans divers domaines et secteurs d'activité, notamment le droit autochtone, le droit de l'environnement, le droit des affaires, le droit administratif et le droit minier. Les membres du CRA sont les suivants : Sarah D. Hansen (présidente) (Vancouver), Megan Young et Shawnee Monchalin (Vancouver), Tari Hiebert (Edmonton), Yves Robillard (Montréal) et Sandra Gogal (Toronto).

Les travaux du CRA seront guidés par les valeurs fondamentales de Miller Thomson, par notre engagement à favoriser la croissance des communautés dans lesquelles nous vivons et exerçons nos activités, ainsi que par les directives élaborées par l'Association du Barreau canadien (ABC), telles que le *Reconciliation Response Plan for Law Firms* (RRP) publié en janvier 2020 par la CBABC. La boîte à outils qui vient avec le RRP de l'ABC propose des stratégies aux cabinets juridiques qui permettent de donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation en «travaillant à la réconciliation et à l'égalité des peuples autochtones dans l'ensemble du système juridique en général, et plus particulièrement dans les milieux de travail, dans les relations avec les clients et dans le cadre des activités communautaires.»

Nous reconnaissons que l'héritage du système des pensionnats canadiens est profondément ancré dans le passé colonialiste du pays, une histoire marquée par l'appropriation des terres des peuples autochtones - une mesure soutenue par la loi. Nous reconnaissons les territoires traditionnels non cédés des peuples autochtones dans tout le Canada. Les peuples autochtones sont façonnés par des cultures et des identités distinctes et leur relation avec la terre, les rivières et les ressources naturelles est unique.

Nous cherchons à comprendre et à reconnaître les lois et la gouvernance autochtones ainsi que les barrières culturelles, linguistiques, économiques et géographiques entre les peuples autochtones, le système juridique et l'autonomie gouvernementale. Nous reconnaissons la diversité qui existe entre les peuples autochtones, et que ceux-ci sont surreprésentés dans les prisons canadiennes et sous-représentés dans les professions juridiques.

Notre PIR est divisé en trois grands volets : le premier consiste à proposer à nos avocats, à nos étudiants et aux membres de notre personnel des ateliers de formation interne axés sur la culture autochtone et les enjeux d'accès à la justice; le deuxième consiste à veiller à ce que nos initiatives et programmes actuels soient plus amplement répandus dans l'ensemble du cabinet afin

d'accroître le recrutement des Autochtones dans la profession juridique et leur fidélisation; le dernier volet consiste à faire la promotion des entreprises fondées par des Autochtones.

Notre PIR est un document évolutif. Il sera révisé chaque année à des fins d'amélioration et de respect du principe d'imputabilité.

A. LE VOLET ÉDUCATIF COMPÉTENCES CULTURELLES

Élaborer le programme éducatif de Miller Thomson

L'un des aspects de notre PIR consiste à évaluer et à développer les compétences culturelles des avocats, des étudiants et du personnel de notre cabinet afin d'en apprendre davantage sur notre groupe, en recueillant des données de référence sur leur compréhension de l'histoire, de la culture et de l'apport des communautés autochtones, à des fins de conception d'un programme éducatif approprié. Ceci s'ajoute à la formation obligatoire de l'ABC. Les thèmes et les tâches peuvent notamment porter sur les sujets suivants :

- l'histoire des peuples autochtones au Canada (fondamental)
- le rôle de la profession juridique dans la répression des peuples autochtones
- la sensibilisation aux taux de suicide, d'incarcération, de pauvreté et au niveau de scolarisation
- l'emplacement des réserves et la proximité de celles-ci de nos bureaux
- le recensement des personnes qui ont assisté à une formation sur les communautés ou le droit autochtones au cours des 5 à 10 dernières années
- le recensement des membres du cabinet qui ont assisté à des séminaires ou à des cours, ou qui ont validé leurs connaissances de l'histoire et de la culture autochtone
- la sensibilisation aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation
- les faits saillants des causes les plus importantes portant sur les droits et titres autochtones et sur des questions de traités (*pertinents pour l'exercice du droit)
- l'étude du document *Principles for Conducting Litigation with Indigenous Peoples* (principes régissant le règlement des litiges avec les peuples autochtones) rédigé par Jody Wilson-Raybould pour le ministère de la Justice
- veiller à ce que les membres de notre personnel et nos avocats soient informés de l'existence de forums de justice culturellement adaptés, et permettre aux avocats plaidants autochtones de saisir les occasions de plaider devant les tribunaux
- envisager la mise en place d'un programme éducatif annuel coïncidant avec la Journée nationale des populations autochtones ou la Journée du chandail orange

Nous consulterons des professionnels, des Anciens ou des enseignants autochtones au sujet de notre PIR et de notre programme éducatif et nous engagerons des Autochtones pour diriger les ateliers de sensibilisation culturelle des membres de notre personnel.

Nous fournirons une formation dans le but d'améliorer la compréhension de la diversité des cultures, lois, mesures de gouvernance et pratiques autochtones, ainsi que la liste des activités d'autoapprentissage dans notre base de données Absorb.

Examen des politiques de Miller Thomson et adoption de nouvelles politiques

Travailler de concert avec les ressources humaines pour veiller à ce que les politiques de Miller Thomson ne soient pas un obstacle à la participation à des activités culturelles importantes et que les peuples autochtones soient intégrés dans les politiques et programmes de diversité.

Élaborer un protocole culturel à l'échelle du cabinet pour sensibiliser au sens et à l'importance de l'accueil des territoires traditionnels et à leur reconnaissance.

Reconnaissance de la culture autochtone sur les lieux de travail

Démontrer des signes sincères et tangibles de respect sur les lieux de travail en adoptant une « reconnaissance orale des territoires » à mettre en œuvre lorsqu'il y a lieu. Par exemple, envisager l'installation d'une reconnaissance permanente de la terre, par exemple sous forme de plaque commémorative dans les bureaux.

Promouvoir et soutenir les artistes autochtones en établissant une relation avec un marchand d'art ou un collectif d'artistes autochtones locaux ou en demandant à des artistes autochtones de créer des œuvres d'art pour exposition dans les aires communes de votre bureau.

Utiliser de manière appropriée des techniques ou des pratiques autochtones, comme le cercle de discussion ou la cérémonie de purification, le cas échéant, pour les clients.

B. EXPANSION DES INITIATIVES ET PROGRAMMES AUTOCHTONES À L'ÉCHELLE DU CABINET

AMÉLIORER L'ACCÈS À LA JUSTICE ET PLAIDER POUR LA RÉCONCILIATION AU SEIN DE LA PROFESSION JURIDIQUE

Notre objectif consiste à veiller à ce que nos avocats, nos étudiants et les membres de notre personnel améliorent l'accès à la justice et prônent la réconciliation au sein de la profession juridique. Nous prendrons les mesures suivantes pour atteindre cet objectif et mesurer les progrès accomplis :

- Renforcer les compétences culturelles en veillant à ce que nos employés et nos conseillers juridiques soient informés de l'existence de forums de justice culturellement adaptés, et permettre aux avocats plaidants autochtones de saisir les occasions de plaider devant les tribunaux.
- Tisser des liens avec les groupes de défense des Autochtones afin d'atteindre les personnes ayant besoin d'assistance juridique et développer une approche pour donner priorité à nos services pro bono visant à soutenir les Autochtones.
- Traiter les litiges concernant des communautés autochtones en conformité avec les principes de réconciliation, en accordant une attention particulière aux préoccupations culturelles et sociales propres aux Autochtones.
- Offrir aux tribunaux ou à d'autres conseillers juridiques des conseils portant sur les lois ou

les considérations culturelles autochtones, lorsqu'il y a lieu.

- Communiquer le PIR aux membres du personnel et aux clients et les inviter à participer aux initiatives de réconciliation; présenter régulièrement l'état d'avancement du PIR à l'ensemble des membres du personnel et encourager leur participation. Le PIR sera affiché sur notre site web à la rubrique réservée à toutes les activités et initiatives du CRA, avec le suivi de la progression des mesures mises en œuvre.
- Nous offrirons à des sociétés des services pro bono de rédaction des PIR et nous nous efforcerons de trouver des entreprises avec lesquelles travailler, afin d'encourager leur développement et la mise en œuvre d'un PIR et le renforcement de notre expérience en matière de respect des dispositions de notre PIR.

C. OFFRES D'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES ET PROGRAMMES ÉDUCATIFS

Élargir le programme de recrutement d'étudiants de Miller Thomson

L'intention de Miller Thomson a toujours été d'accroître le recrutement des étudiants autochtones dans le milieu juridique et leur fidélisation. Nous avons été le premier cabinet national à mettre en place un programme de recrutement ciblé et nous souhaitons l'étendre afin qu'il contienne un plus grand nombre d'occasions pour les étudiants et qu'il favorise le recrutement et la fidélisation dans toutes les sphères du secteur juridique. Nous pensons que l'offre de programmes ciblés contribuera à l'élimination des politiques et des pratiques qui constituent des obstacles à l'emploi et à la fidélisation des Autochtones.

Notre programme actuel de recrutement est destiné aux étudiants en deuxième année de droit et comprend le versement d'une allocation à chaque étudiant. Le programme se limite à un étudiant par an par bureau. L'expansion de ce programme se fera par étapes, notamment :

- Passer en revue le programme de recrutement d'étudiants dans chaque bureau afin de suivre les progrès accomplis et de promouvoir le principe d'imputabilité.
- Instaurer une politique de recrutement d'au moins un stagiaire autochtone par an dans au moins deux de nos bureaux.
- Repérer les éléments qui constituent un obstacle à la réussite à long terme et faire en sorte que des associés ou des mentors du cabinet parrainent l'étudiant.
- Évaluer si le programme peut être étendu pour recruter des étudiants de première année pendant l'été et si le versement d'une allocation est nécessaire dans tous les cas.
- Poursuivre le déploiement du programme afin de recruter du personnel et des parajuristes autochtones et les fidéliser.

Le concours de dissertation de Miller Thomson en matière de lois et de gouvernance autochtones

Nous nous efforçons de renforcer la sensibilisation aux lois et aux mesures de gouvernance autochtones et de nous engager auprès d'étudiants autochtones. L'ajout d'un concours de dissertation permettra à des membres du cabinet de participer à l'étude et à l'évaluation des dissertations et à la sélection d'un gagnant qui sera annoncé dans le cadre du programme éducatif.

Traiter les préjugés potentiels dans nos mesures de recrutement

Il existe, en général, des préjugés dans les processus de recrutement. Le CRA estime qu'il est utile de savoir comment intégrer une perspective autochtone à nos pratiques de recrutement afin de veiller à ce que notre processus de recrutement soit exempt de tout risque de préjugés. Les étapes à suivre pour vérifier l'absence de risques de préjugé sont les suivantes :

- Passer en revue le processus de recrutement d'Autochtones dans chaque bureau afin de suivre les progrès accomplis et de promouvoir le principe d'imputabilité.
- Envisager un programme de diffusion des offres d'emploi du milieu juridique, dans le but de pourvoir les postes d'adjointes juridiques ainsi que les postes au sein des services partagés, des services informatiques ou des services parajuridiques.
- Revoir les formulaires de demande d'admission pour veiller à ce que toute personne qui s'identifie comme Autochtone ou comme membre d'une minorité puisse le faire et s'assurer de reconnaître et de valoriser l'expérience de vie et l'expérience professionnelle ainsi que les notes obtenues.
- Envisager de faire équipe avec un collègue pour assister à des formations ciblées ou à des stages pratiques.
- Évaluer le taux de réussite du programme coopératif destiné aux adjointes juridiques en vigueur au bureau de Vaughn et vérifier s'il peut être utilisé comme mécanisme pour la mise en place d'un programme coopératif de recrutement.
- Proposer à un étudiant en droit autochtone un montant annuel afin de lui permettre d'assister à une conférence ou à un événement juridique de l'ABC, de la CBABC ou de l'*Aboriginal Lawyers Forum* (ALF) à des fins de promotion.

D. SOUTENIR LES ENTREPRISES FONDÉES PAR DES AUTOCHTONES

Miller Thomson veut apporter son soutien aux entreprises autochtones, y compris aux clients avec lesquels elle travaille (comme elle le fait depuis des décennies) ainsi qu'aux nouveaux clients qui ont besoin d'assistance pour répondre à leurs besoins commerciaux. Les étapes du PIR axées sur l'évaluation et le renforcement de notre soutien aux entreprises autochtones sont au nombre de trois.

Promouvoir les entreprises fondées par des Autochtones

- Suivre et mesurer le nombre d'événements de réconciliation auxquels les avocats et les étudiants de Miller Thomson assistent, qu'ils parrainent ou qu'ils soutiennent.
- Dresser la liste des fournisseurs de services à proximité de chaque bureau et y inclure les services de traiteur, restaurants et installations appartenant à des Autochtones ou tout autre fournisseur autochtone.
- Relancer la publication de bulletins d'information portant sur le droit autochtone et/ou créer un blogue axé sur le droit et les occasions de développement économique autochtones et y mettre en relief nos réussites et les partenariats en vigueur.

Offrir des conseils juridiques sans frais aux entreprises autochtones

- Envisager d'offrir gratuitement des balados sur des sujets tels que les étapes à suivre pour renforcer ses capacités, les fondements du démarrage d'entreprise et la formation de partenariats stratégiques, ainsi que sur des sujets d'intérêt pour les clients et sur des occasions de croissance.
- Dresser la liste des clients autochtones actuels et étudier des sujets d'intérêt et portant sur les capacités d'augmentation du potentiel de croissance.
- Utiliser les ondes de CFWE, une station de radio appartenant à une société multimédia autochtone qui diffuse en Alberta et dans le nord de la Colombie-Britannique en animant une émission de radio et envisager une collaboration équivalente dans les autres provinces et territoires.
- Explorer les possibilités éducatives non juridiques pour renforcer les connaissances générales dans le domaine des affaires, le profil et les aptitudes de leadership, y compris des activités de formation à propos des conseils d'administration.

E. CONCLUSION

Chaque année, nous avons l'intention de respecter les cibles, de mettre en œuvre des mesures et d'évaluer les réussites énoncées dans le présent PIR et de poursuivre l'expansion de nos travaux au fur et à mesure.