

2024

POUR UN ECOSYSTÈME TECHNOLOGIQUE PLUS QUEER

OBSTACLES ET POSSIBILITÉS

RAPPORT DE RECHERCHE

QUEERTECH



TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	2
Introduction	3-4
Méthodologie	5
Profil des répondant·e·s	6-7
Expériences queers dans le domaine des technologies	8-13
Obtention d'un emploi	14-20
Portrait et lacunes des milieux de travail	21-26
Expurgé : Améliorations possibles en matière d'inclusion dans le secteur technologique	27-28
Expurgé : Cadres de travail en faveur d'un changement positif	29
Expurgé : Recommandations	30-38
Conclusions et urgence d'agir	39
Contributions	40-41

Cette version du rapport a été mise à jour en septembre 2024, et remplace les versions précédentes.

INTRODUCTION

Les technologies dans leur ensemble ont joué un rôle monumental dans les changements en faveur des communautés 2ELGBTQIA+. En effet, elles permettent à des personnes queers de communiquer au-delà des frontières, elles augmentent la visibilité des enjeux qui les touchent et relaient les campagnes de transformation sociale. Pourtant, les membres de ces communautés ne se voient pas adéquatement représenté-e-s dans les entreprises à la source de ces technologies. Le présent rapport constitue un premier pas important pour redresser ces disparités.

Les personnes qui s'identifient comme membres de la communauté 2ELGBTQIA+ font face à d'importants obstacles en matière d'embauche et de maintien d'un emploi dans l'industrie technologique au Canada. À cause de ces barrières bien tangibles, les personnes 2ELGBTQIA+ se trouvent sous-représentées de manière flagrante au sein de la main-d'œuvre de ce secteur. À cela s'ajoutent les taux élevés de comportements d'exclusion et d'oppression, tels que signalés par des personnes queers parties prenantes ou employées de cette industrie. La recherche actuelle à ce sujet est mince et incomplète. Pour répondre à cette lacune dans le marché du travail canadien et améliorer l'accès à l'emploi, nous avons mené une étude à approches combinées. Celle-ci comporte une revue de la littérature existante, un sondage quantitatif sur les expériences des personnes 2ELGBTQIA+ dans les milieux de la technologie et des entrevues qualitatives auprès d'un échantillon représentatif. Ces données offriront à QueerTech, et à l'écosystème de soutien plus large, une compréhension accrue des expériences d'embauche et d'emploi, et des obstacles au recrutement et à la rétention du personnel queer dans l'industrie. Cette recherche permettra d'identifier des solutions pour approcher et améliorer ces processus cruciaux, qui sont souvent fondés sur un manque d'information.

Le bassin participant à l'étude comporte des individus qui s'identifient comme 2ELGBTQIA+, et des personnes non membres de cette communauté comme mesure étalon afin d'évaluer les expériences d'inclusion, ou de perception d'inclusion, à l'échelle du secteur. Les personnes répondantes travaillent à différents niveaux pour le compte d'entreprises, de sous-secteurs englobés dans le parapluie des technologies et de parties prenantes affiliées, comme des équipes de recrutement et des décideur-euse-s. QueerTech utilisera ces résultats pour guider la conception de programme, l'offre de services, des recommandations sur des politiques et des initiatives de plaidoyer plus larges. Ces informations serviront également aux efforts de QueerTech en faveur du transfert des connaissances et de l'application de la recherche, dans le but d'améliorer la vie de la population canadienne et de renforcer l'économie du pays.

EXPÉRIENCES QUEERS DANS LE DOMAINE DES TECHNOLOGIES

Sondage :

1. **Les personnes répondantes non queers se sentent beaucoup plus en sécurité d'être pleinement elles-mêmes au travail** (89 %) par rapport aux personnes répondantes queers (70 %).
2. Le harcèlement au travail constitue un problème de taille : 20 % des personnes rpondantes en sont la cible à cause de leurs origines ethniques ou nationales, près de 35 % à cause de leur orientation sexuelle et 55 % à cause de leur genre.
3. Alors que plus d'un tiers des personnes non queers (38,3 %) ont rapporté une excellente amélioration de l'ambiance au travail pour le personnel 2ELGBTQIA+, **moins du quart des répondant-e-s queers** partageaient cet avis (24,4 %).

Entrevues :

- Termes récurrents pour définir l'industrie technologique : **dominé par des hommes, homogène, hypermasculin, blanc** et **cisgenre**.
- **Le personnel 2ELGBTQIA+ hétéro et qui paraît cisgenre** vit moins de harcèlement et de microagressions.
- **Les entreprises multinationales à grande échelle** sont généralement **plus efficaces dans la création d'espaces sécuritaires et transparents** que les petites et moyennes entreprises.

OBTENTION D'UN EMPLOI

Sondage :

1. **Plus de 35 % des personnes interrogées ont vécu de la discrimination lors d'au moins une entrevue d'embauche.** De plus, 9,5 % ne sont pas certaines.
2. Seulement **13,9 % pensent que faire partie de la communauté 2ELGBTQIA+ représente un avantage pour l'obtention d'un emploi.**

Entrevues :

Voici ce qui doit être amélioré en matière de recrutement et de rétention de personnel 2ELGBTQIA+ :

- **Image de marque et matériel de recrutement** pour favoriser le sentiment d'appartenance des candidat-e-s et démontrer l'engagement de l'entreprise.
- **Mentorat et réseautage** pour mieux faire connaître les occasions d'emploi et renforcer les développement de compétences en matière de processus d'entrevue.
- **Mécanismes d'intégration** qui doivent se centrer sur l'intersectionnalité et la compétence culturelle.
- **Politiques d'ÉDI et de RH** créées sur mesure pour protéger cette communauté et en encourager activement le succès, tout en favorisant la flexibilité et la transparence.
- **Les études en STIM comme un lieu d'intervention crucial** pour favoriser la diversité et l'inclusion pleines et entières dans l'industrie.

PORTRAIT ET LACUNES DES MILIEUX DE TRAVAIL

Sondage :

1. Près de 70 % des milieux de travail sondés comportent des initiatives en ÉDI. **Seulement 24 % des répondant-e-s considèrent celles-ci très efficaces.**
2. **Moins de 40 % des personnes participantes ont l'impression que le personnel 2ELGBTQIA+ est traité avec respect.** . Certain-e-s ont rapporté des situations où des collègues ou la direction les ont balayé-e-s du revers de la main au moment de soulever des enjeux professionnels propres à cette communauté.
3. Représentation 2ELGBTQIA+ : Moins de **45 % ont indiqué que leur milieu de travail comportait une représentation 2ELGBTQIA+ dans la haute direction** (et 30 % qui l'ignorent). Environ **40 % ont indiqué une représentation dans les rôles de mentorat** (et plus de 30 % qui ne le savent pas).

Entrevues :

Voici ce qui doit être amélioré en matière culture de travail et d'élimination des obstacles pour le personnel 2ELGBTQIA+ :

- **Communauté et mentorat** pour mettre en place des solutions multiples : le renforcement de la confiance, le développement de compétences et la transition professionnelle, les liens directs avec les décideur-euse-s de l'industrie et les employeurs, les voies possibles pour obtenir des postes supérieurs, et un accès accru aux ressources et à l'éducation pour certains groupes désavantagés.
- **Adhésion authentique de la part du leadership** pour maintenir, améliorer et renforcer les politiques d'ÉDI.
- **Compétences intersectionnelles en ÉDI** pour contrer les obstacles au niveau des structures de l'entreprise (p. ex., la création de politiques de manière proactive plutôt que réactive, les obligations légales en contraste avec le plaidoyer authentique pour le bien-être du personnel, un manque d'information au moment de rédiger des politiques, des canaux d'inclusion mal informés et sous-financés), et de l'expérience employée (p. ex., sentiment de déranger lorsqu'une personne a besoin de soutien multiple ou d'arrangements particuliers).
- Démantèlement de **l'archétype professionnel**.

MÉTHODOLOGIE

Cette étude avait pour mission d'explorer trois questions de recherche :

1. Quels sont les vécus des personnes 2ELGBTQIA+ qui travaillent dans l'industrie technologique au Canada?
2. Comment l'industrie pourrait-elle adapter sa culture organisationnelle pour améliorer le recrutement et la rétention de personnel issu de ces communautés?
3. Quels obstacles faut-il éliminer, et quels outils pourraient servir en ce sens?

Par la production de cette étude, QueerTech vise à contribuer à la recherche avec un contenu pertinent qui suscite la réflexion et qui influence positivement les conditions de vie et les expériences des personnes 2ELGBTQIA+ du secteur des technologies au Canada. Au bout du compte, nous espérons contribuer à l'épanouissement de ce secteur et rendre celui-ci plus équitable.

Méthodes de collecte des données

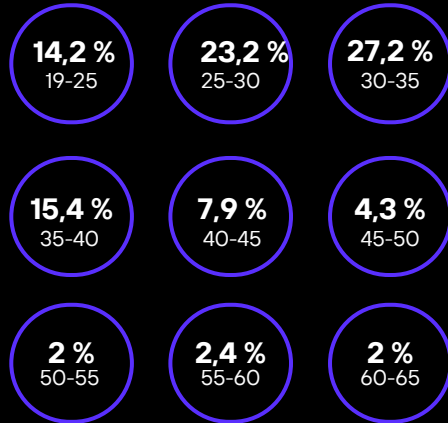
Afin de répondre à ces questions, nous avons effectué une revue en profondeur de la littérature en rapport à cette communauté dans l'industrie technologique. De plus, 254 personnes ont été interrogées dans le cadre d'un questionnaire en ligne. Parmi celles-ci, un échantillon représentatif de 30 personnes travaillant dans l'industrie et s'identifiant, pour la plupart, comme faisant partie de la communauté 2ELGBTQIA+, a également pris part à des entrevues qualitatives.

#	Questions du sondage
1.	Dans quelle mesure sentez-vous l'espace et la sécurité d'être pleinement vous-même dans votre lieu de travail?
2.	Dans quelle mesure sentez-vous que les personnes aux origines ou identités diverses sont en mesure, et en sécurité, d'être pleinement elles-mêmes dans votre lieu de travail?
3.	À quel point êtes-vous "hors du placard" dans votre emploi actuel?
4.	Avez-vous vécu de la discrimination dans le cadre d'au moins une entrevue d'embauche? Comment l'industrie pourrait-elle adapter sa culture organisationnelle pour améliorer le recrutement et la rétention de personnel issu de ces communautés?
5.	Dans quelle mesure pensez-vous que votre identité 2ELGBTQIA+ a joué un rôle positif dans votre embauche?
6.	Votre employeur compte-t-il sur des programmes d'équité, de diversité et d'inclusion? Les trouvez-vous efficaces?
7.	Des personnes qui s'identifient comme 2ELGBTQIA+ occupent-elles des postes de direction dans votre lieu de travail? *Question dupliquée pour les rôles de mentorat.
8.	Avez-vous l'impression que l'ambiance pour le personnel 2ELGBTQIA+ s'améliore?

PROFIL DES RÉPONDANT·E·S : SONDAGE

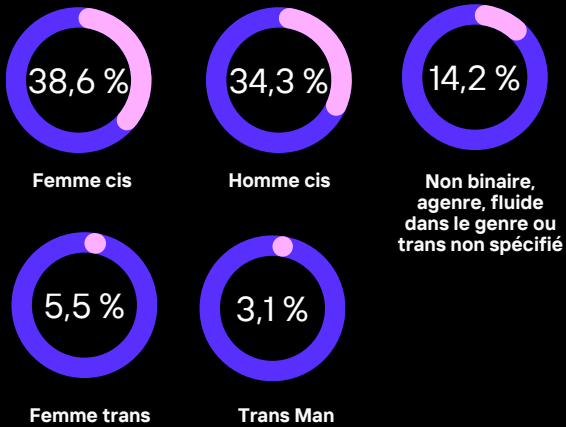
Âge

L'âge des 254 personnes participantes varie entre 19 et 65 ans, avec une concentration entre l'âge de jeune adulte et l'âge "moyen" (entre 25 et 40 ans).



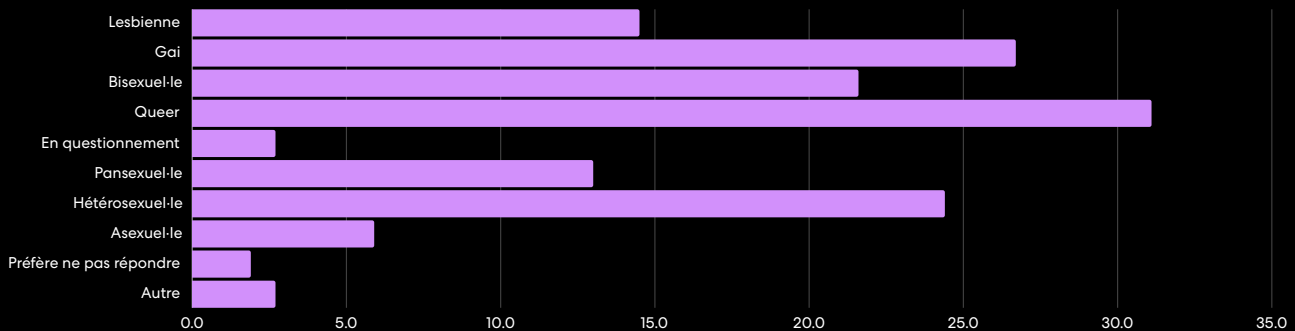
Identité de genre

La plupart des personnes répondantes s'identifient comme cisgenres. Près de 13 % de l'échantillon s'identifiait comme non binaire, agenre, fluide dans le genre ou trans sans spécification de genre. Environ 8 % s'identifiait comme transgenre.



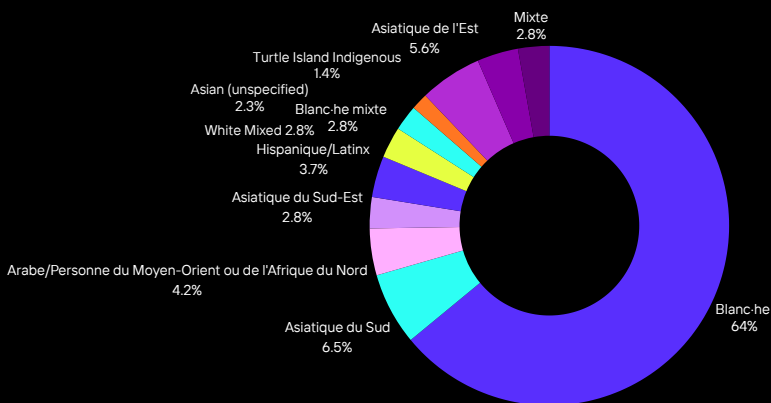
Orientation sexuelle

Plus de 70 % s'identifient comme non hétérosexuel·le·s.



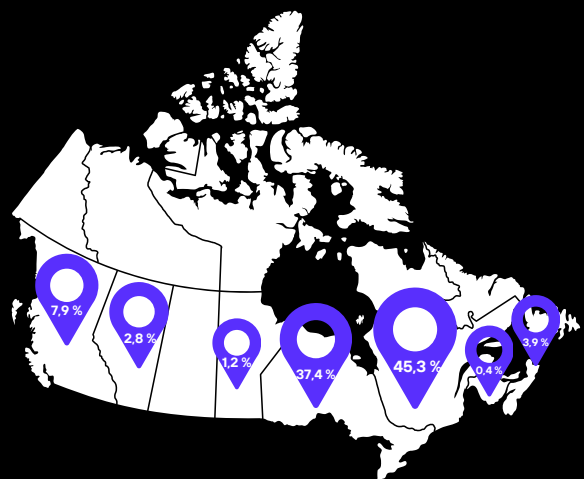
Identité raciale ou origines ethniques

Un grand nombre de personnes participantes ont indiqué des origines ethniques et identités raciales variées, notamment Asiatique du Sud-Est, Asiatique de l'Est, Arabe/personne du Moyen-Orient ou de l'Afrique du Nord, Noir·e, Hispanique, mixte et Autochtone.



Province de résidence

La majorité des personnes provenaient du Québec (45,3 %), de l'Ontario (37,4 %) et de la Colombie-Britannique (7,9 %). D'autres provenaient notamment de l'Alberta (2,8 %), du Manitoba (1,2 %), de la Nouvelle-Écosse (3,9 %) et du Nouveau-Brunswick (0,4 %).



PROFIL DES RÉPONDANT·E·S : ENTREVUES

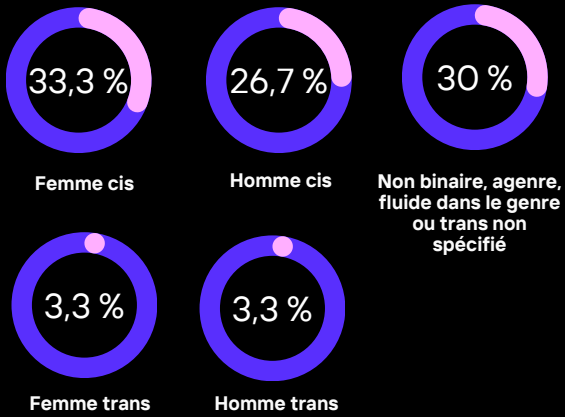
Âge

Plus de 45 % des personnes répondantes étaient âgées de 25 à 35 ans. L'âge des personnes participantes varie entre 22 et 60 ans, mais se concentre surtout entre l'âge de jeune adulte et l'âge "moyen" (25 à 40 ans), avec une moyenne de 35 ans.



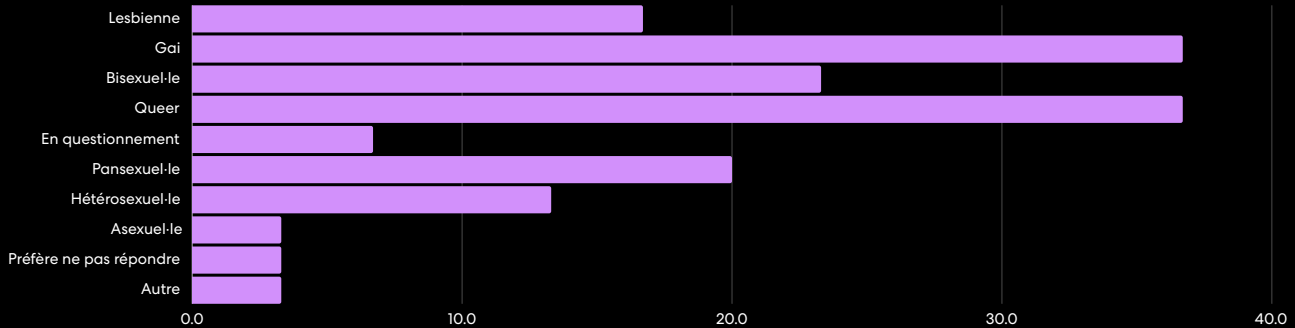
Identité de genre

La plupart des personnes répondantes s'identifient comme cisgenres. Exactement 30 % de l'échantillon s'identifiait comme non binaire, agenre, fluide dans le genre ou trans sans spécification de genre. Environ 6,5 % s'identifiait comme transgenre.



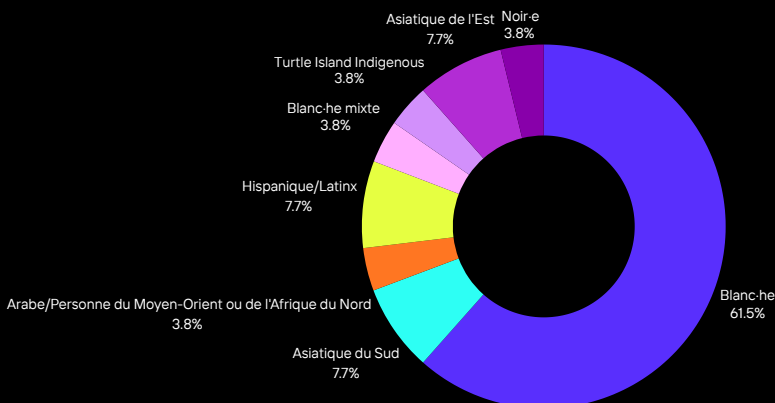
Orientation sexuelle

Plus de 88 % des personnes répondantes ne s'identifient pas comme hétérosexuelles.



Identité raciale ou origines ethniques

Près de 38,5 % des personnes interrogées s'identifient comme non blanches ou de descendance non européenne. Un grand nombre de personnes participantes ont indiqué des origines ethniques et identités raciales variées, notamment Asiatique du Sud-Est, Asiatique de l'Est, Arabe/Personne du Moyen-Orient ou de l'Afrique du Nord, Noir·e, Hispanique, mixte et Autochtone.

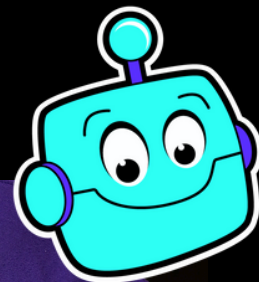


Province de résidence

La majorité provenait du Québec (40 %), de l'Ontario (46,7 %) et de la Colombie-Britannique (6,7 %). D'autres provenaient notamment de l'Alberta (3,3 %) et du Manitoba (3,3 %).



EXPÉRIENCES QUEERS DANS LE DOMAINE DES TECHNOLOGIES



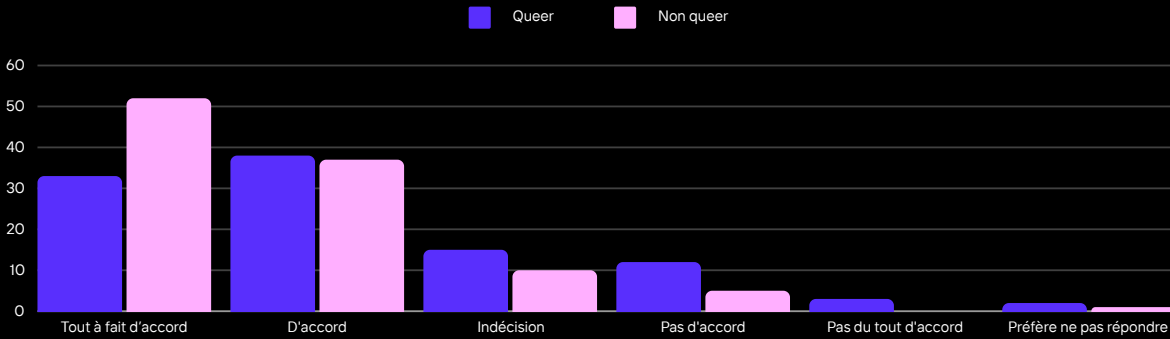
Une bonne compréhension
des besoins de la
communauté favorise la
création d'efforts d'inclusion
sur mesure, de manière
efficace et efficiente.

La compilation des expériences contemporaines de la main-d'œuvre queer dans l'industrie des technologies canadienne représente le premier pas en faveur de l'inclusion, de la sécurité et de l'avancement de cette communauté au sein du secteur. Un portrait juste et exhaustif de ces réalités permet aux organismes comme QueerTech de formuler au mieux et de promouvoir des recommandations concrètes et pertinentes destinées aux principales parties prenantes et aux décideur-euse-s. La présente section du rapport présente les résultats du sondage quantitatif, des entrevues qualitatives et de la revue de la littérature existante.

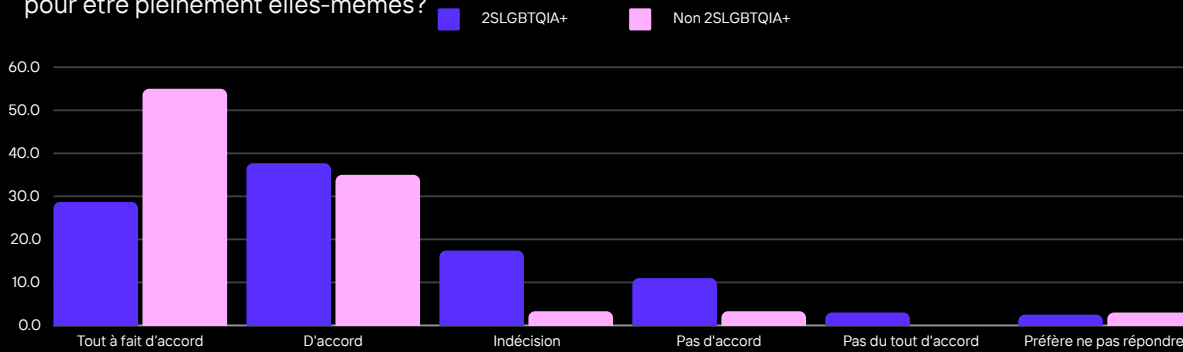
DONNÉES DU SONDAGE

Sentiment de sécurité

De manière générale, dans quelle mesure sentez-vous l'espace et la sécurité d'être pleinement vous-même dans votre lieu de travail?

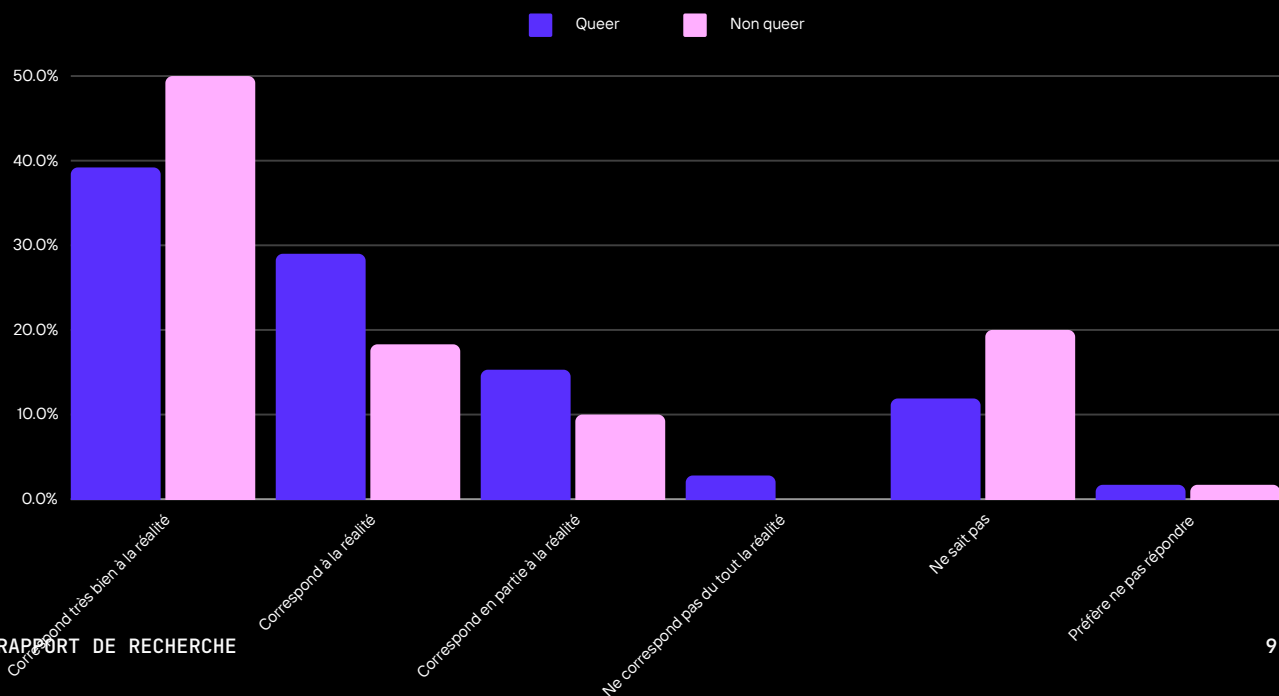


De manière générale, dans votre lieu de travail, dans quelle mesure sentez-vous que les personnes aux origines ou identités diverses disposent de l'espace et de la sécurité nécessaires pour être pleinement elles-mêmes?



Sentiment d'appartenance et inclusivité

Selon une étude commandée par Telus (2016), plus de 55 % des personnes 2ELGBTQIA+ employées au Canada considèrent leur milieu de travail non inclusif. Les résultats de notre étude, centrée sur cette population dans le secteur des technologies, suggèrent un sentiment semblable. Nous avons demandé aux personnes participantes **si leur entreprise ou organisme fournissait un environnement soutenant pour les personnes 2ELGBTQIA+**.



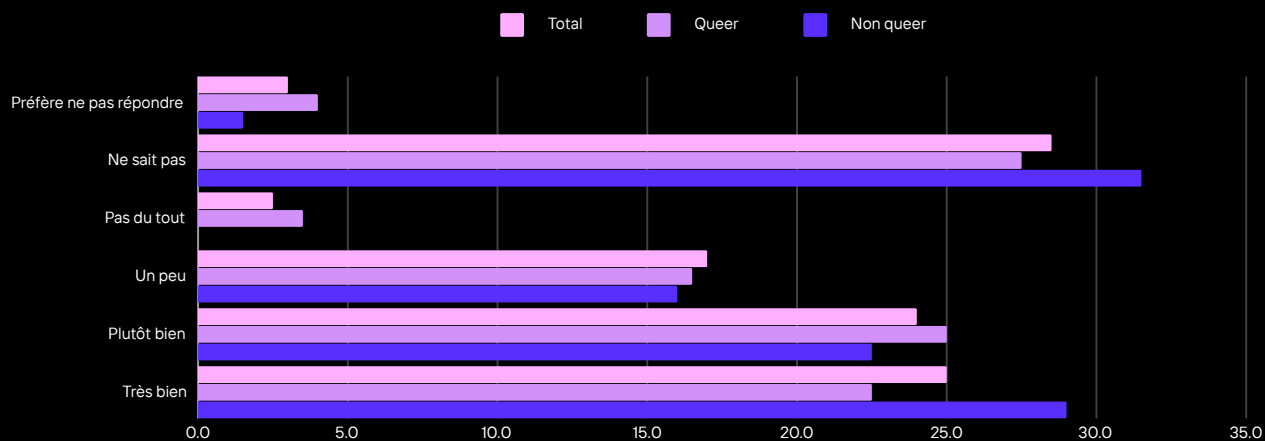
DONNÉES DU SONDAGE SUITE

Discrimination et changement visible

Les personnes 2ELGBTQIA+ vivent non seulement de l'exclusion au travail : certaines sont même isolées ou harcelées sur la base de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. La peur de vivre de la discrimination a aussi été soulignée dans l'étude de Telus (2016) citée précédemment, selon laquelle :

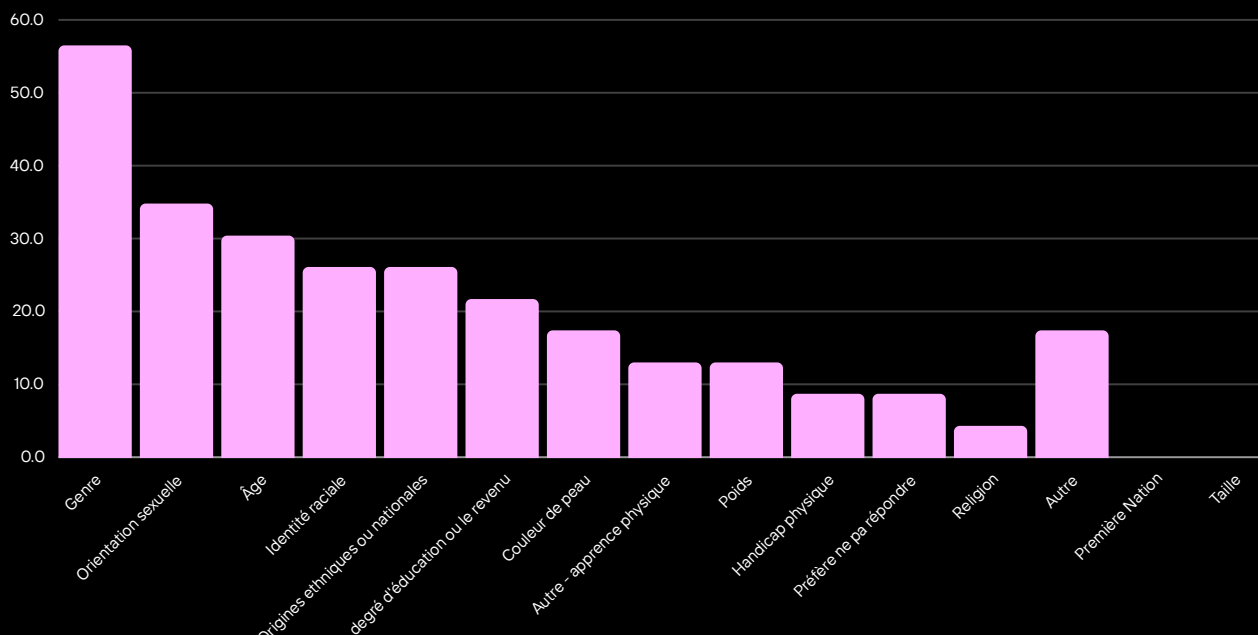
- 57 % des personnes répondantes ne sont pas « pleinement out » au travail;
- 22 % vivent des préoccupations face à un milieu de travail hostile;
- 15 % craignent de rater des occasions de carrière;
- 26 % ont des réticences à postuler à certains emplois à cause de leur identité (Van Stanvoort, 2016).

Nous avons demandé aux personnes participantes **si l'ambiance pour le personnel 2ELGBTQIA+ leur semble s'améliorer**. Environ le tiers des répondant-e-s non 2ELGBTQIA+ ont décrit un « excellent » degré d'amélioration, tandis que moins d'un quart des personnes 2ELGBTQIA+ avaient cette impression.



Parmi les **raisons identifiées pour la discrimination ou le harcèlement vécus**, le genre était le facteur le plus soulevé (56,5 %).

D'autres importants facteurs de discrimination relevés incluent l'orientation sexuelle (34,8 %), l'âge (30,4 %), l'identité raciale (26,1 %), les origines ethniques ou nationales (26,1%) et le degré d'éducation ou le revenu (21,7 %).



RÉSULTATS DU SONDAGE

#1

Sentiment de sécurité : Personnes hétéros et non hétéros

De manière générale, les personnes répondantes hétérosexuelles avaient plus tendance à considérer leur lieu de travail comme un espace sécuritaire pour exprimer leur identité, en comparaison aux membres de la diversité sexuelle interrogé-e-s. De plus, on remarque une nette différence lorsque la question porte sur les autres : près du double des personnes répondantes hétérosexuelles a répondu être fortement en accord.

#2

Sentiment de sécurité : Personnes racisées

Beaucoup plus de personnes blanches (92,7 %) que de personnes non blanches (81,6 %) ont indiqué être à l'aise avec leur identité raciale dans leur milieu de travail. De plus, 10 % des personnes non blanches ont signalé une indécision quant à leur degré d'aisance.

#3

Respect : Personnes queers et non queers

Nous avons demandé aux personnes participantes dans quelle mesure, selon elles, les personnes 2ELGBTQIA+ sont traitées avec respect dans leur milieu de travail. Plus de 13,5 % des répondantes queers ont déclaré que c'était « un peu » le cas, contre 0 % des participantes non queers, ce qui révèle une divergence entre les croyances et les réalités quant aux comportements respectueux.

*Les choix de réponses étaient les suivants : « excellent », « très bien », « un peu », « pas du tout » et « ne sait pas ».

#4

Harcèlement

Les personnes interrogées qui ont déclaré avoir subi du harcèlement au travail ont été invitées à indiquer les raisons pour lesquelles elles pensent en avoir été la cible. 20 % des personnes répondantes mentionnent avoir été harcelées en raison de leurs origines familiales ou nationales, près de 35 % à cause de leur orientation sexuelle et 55 % à cause de leur genre.

#5

Améliorations

Quant à la question de l'amélioration de l'ambiance au travail pour le personnel 2ELGBTQIA+, on remarque des différences significatives. Alors que plus d'un tiers des personnes non queers (38,3 %) trouvait que cela décrivait « extrêmement bien » leur pensée, moins d'un quart des personnes queers pensait cela (24,4 %). Ces dernières ont indiqué en plus grande proportion que cela décrivait « un peu » leur pensée (14,2 % contre 1,7 %).

RÉSULTATS DES ENTREVUES

Questions de recherche

1.

1. Comment résumeriez-vous votre expérience en général dans l'industrie technologique canadienne?

2.

En quoi pensez-vous que cette expérience ressemble à celles d'autres personnes, ou s'en distingue, notamment des personnes qui ont des identités/origines similaires ou différentes des vôtres?

La culture de l'industrie technologique

Les personnes interrogées définissent le secteur technologique comme un milieu « dominé par des hommes », « homogène », « centré sur les hommes », « hypermasculin », « blanc » et « cisgenre ». De nombreuses personnes interrogées ont également mentionné le caractère blanchisé du secteur. De ce fait, le milieu recrute des individus qui se ressemblent, de manière à perpétuer une certaine culture qui renforce et légitime ce secteur homogène. Il s'avère fondamentalement difficile de faire sa place dans le système ainsi créé. Par exemple, certaines personnes ont indiqué qu'être une femme dans l'industrie constitue une expérience particulièrement difficile. Ces vécus d'oppression et d'isolement empirent lorsqu'additionnés à l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'identité raciale. De plus, il a été mentionné que des personnes aux origines ou vécus spécifiques (notamment les personnes autistes et les Autochtones) sont grandement ignorées et ne disposent pas des ressources et des espaces adéquats dans le milieu. Cela s'explique par la culture effrontée du domaine, qui entraîne une rigidité, une homogénéité et un manque de redevabilité. Plusieurs ont mentionné que paraître cisgenre rend l'expérience au travail plus facile. Bien qu'être membre de la communauté 2ELGBTQIA+ représente une catégorie d'employé-e-s protégé-e-s, plusieurs milieux de travail appliquent des quotas de diversité sans œuvrer à une véritable inclusion. Des personnes queers répondantes ont mentionné avoir été balayées du revers de la main par des collègues et leurs supérieur-e-s quand elles ont soulevé des enjeux propres à la communauté dans le secteur (p. ex. utilisation du morinom par les outils technologiques).

Politiques organisationnelles et progrès

Les personnes interrogées ont mentionné des efforts existants en matière de ressources humaines, qui tentent d'améliorer la transparence et de créer des espaces pour les communautés queers en technologie. Ces tendances semblent cependant plus présentes dans les entreprises multinationales de grande ampleur. Il reste toutefois beaucoup de travail de sensibilisation à faire pour favoriser des solutions holistiques et complètes.

« L'industrie technologique est réveillée, vraiment beaucoup plus qu'avant [...], non seulement en matière de culture de travail inclusive, mais aussi de politiques et de comportements inclusifs. [...] Mais il ne suffit pas d'écrire une politique et de dire : "Voilà, je suis une entreprise inclusive parce que j'ai rédigé cette merveilleuse politique que personne ne va lire ni ne va suivre". Sans changement de comportement, qui part de vous et qui se propage dans l'entreprise, alors ça ne sert à rien. »

De plus, dans les entreprises de moyenne et grande tailles, chaque service interne comporte ses propres problèmes et comportements nocifs. À cause de ces sous-cultures en silo au sein du monde des technologies, certaines attitudes nuisibles perdurent, malgré les politiques d'entreprise qui les condamnent.

REVUE DE LA LITTÉRATURE

Survol

Les conclusions tirées des sections sur les « expériences queers en technologie » du sondage quantitatif et des entrevues qualitatives corroborent les informations tirées de la phase initiale du présent rapport de recherche, soit la revue de littérature.

Les données existantes sur les expériences des personnes queers dans l'industrie technologique canadienne se font toutefois rares. La littérature se concentre surtout sur la main-d'œuvre queer au Canada, sans se pencher spécifiquement sur le secteur des technologies.

Revue de la littérature : vécus des personnes 2ELGBTQIA+ dans l'industrie technologique canadienne

Les personnes queers se trouvent sous-représentées dans les STIM, et font face à de la stigmatisation, à de l'exclusion et à du harcèlement moral et physique dans leur milieu de travail (Lloren, et al., 2016; Freeman, 2020; Langin, 2021; Nelson, 2019; American Physical Society, 2014; Dice, 2018; Casper, et al., 2020).

- Une satisfaction moindre au travail; des disparités accrues en emploi; des ressources et du soutien moindres; moins de possibilités en faveur de leur succès dans l'industrie; une plus grande dévalorisation professionnelle; des évaluations moins transparentes; un moins bon traitement que leurs homologues non queers et un manque de respect; un sentiment d'être moins en sécurité ou moins les bienvenues; un moindre sentiment d'appartenance; une exclusion des événements liés au travail; un traitement perçu comme moins juste (Cech et Pham, 2017; Cech et Rothwell, 2020; Schnitzer et Fang, 2015; Freeman, 2020; Else, 2021; Langin, 2021; Cech et Waidzunus, 2021; Cech et Rothwell, 2018; Leman, 2018; Casper, et al., 2020).
- Les personnes queers dans le secteur des STIM courent un plus grand risque de quitter le domaine à cause du stress d'y être minoritaires. Elles sont aussi plus à risque de rencontrer : des freins dans leur carrière, de la dévalorisation et de la marginalisation; des biais systémiques; et de la discrimination voilée (Langin, 2021; Suen et Chan, 2020; Cech et Rothwell, 2020; Stout et Wright, 2016; Cech et Waidzunus, 2021; Hughes, 2018; Leman, 2018; Schnitzer et Fang, 2015; Cech et Rothwell; Vaccaro, et al., 2021).
- Les interactions entre l'hétérosexisme cisnormatif, la misogynie et les dynamiques raciales engendrent des barrières systémiques et culturelles dans le milieu de travail; celles-ci s'additionnent pour les personnes vivant des oppressions multiples (Miller, et al., 2020; Matsuda, 2015; Casper, et al., 2020; Vaccaro, et al., 2021). Notamment, les femmes queers et les personnes queers PANDC courent un risque plus élevé de faire face à de la discrimination, à du harcèlement et à de la dévalorisation au travail; les personnes queers racisées ont également plus de difficultés à trouver des modèles et à créer des liens avec leurs pairs (Leman, 2018; Else, 2021; American Physical Society, 2014; Hango, 2021; Oberst, 2010; Kurzweil, 2010).

On constate un manque de visibilité général des réalités queers dans les STIM, tant dans la recherche que dans les milieux de travail. C'est particulièrement le cas pour les personnes transgenres et non conformes dans le genre, qui font face à des répercussions après leur sortie du placard, et qui craignent la discrimination et la violence (Leatherman, 2019; Matsuda, 2015; Russell et Frachtenberg, 2021).

- Les personnes trans et bisexuelles sont les moins représentées, et les personnes trans sont les moins tolérées dans les espaces de travail (Oberst, 2010).
- L'effacement des réalités trans favorise l'exclusion et la marginalisation au travail, ce qui peut entraîner des conséquences négatives sur la santé (Beauregard, 2018).
- Les personnes trans dans l'industrie des technologies touchent un salaire moindre que leurs pairs (Lopez, 2020).
- L'intersectionnalité permet aussi d'appréhender leurs expériences professionnelles, par exemple :
 - un changement dans le statut au travail après la transition : certains hommes trans sont par la suite traités avec plus de respect, et les femmes trans vivent les effets de la misogynie dans les STIM (DeNisco-Rayome, 2019; Oberst, 2010).
 - Les personnes trans blanches s'en sortent mieux que leurs homologues PANDC : les personnes trans noires et autochtones au Canada courent plus de risque de vivre de la violence, du harcèlement et de la pauvreté, et ont moins de chance de profiter des politiques organisationnelles (Russell et Frachtenberg, 2021; Fosbrook, et al., 2020).
 - Hors du cadre « traditionnel » du genre, les individus non binaires reçoivent un traitement encore moins favorable que les personnes qui entrent dans la binarité, qu'elles soient cis ou trans (Russell et Frachtenberg, 2021).

OBTENTION D'UN EMPLOI



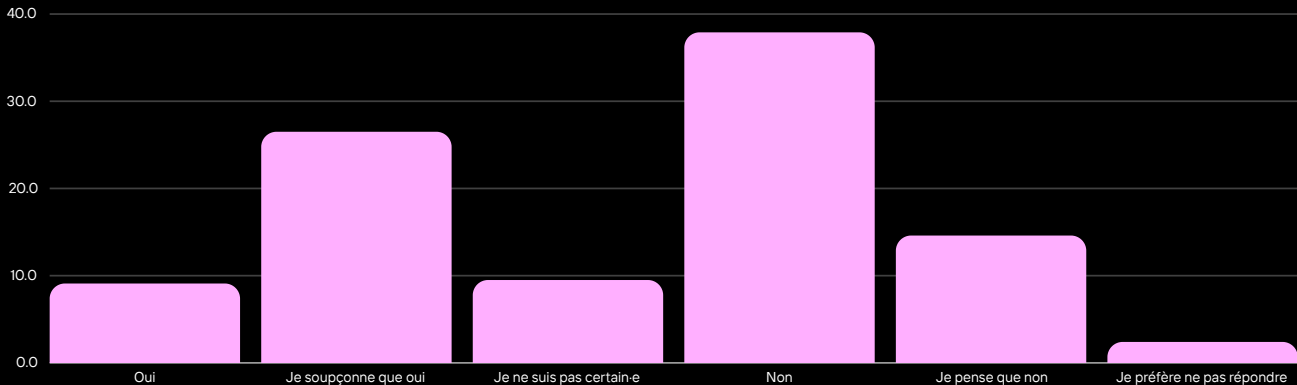
L'exploration des lacunes persistantes en rapport à l'obtention d'un emploi en technologie favorise des canaux efficaces et intentionnels pour que les communautés sous-représentées entrent dans l'industrie.

À cause de la discrimination, passée comme présente, contre la communauté 2ELGBTQIA+, les personnes queers se heurtent à d'importants obstacles à l'embauche dans l'industrie technologique. Comme résultat de ces barrières, complexes et souvent tout en nuances, la communauté queer se trouve ainsi hautement sous-représentée dans le domaine des STIM. Il s'avère ainsi important d'explorer les raisons derrière cette disparité dans la représentation. Cela guidera notre travail collectif pour créer des systèmes et des mécanismes afin de redresser stratégiquement ces tendances préoccupantes. La présente section du rapport présente les résultats du sondage quantitatif, des entrevues qualitatives et de la revue de la littérature existante.

DONNÉES DU SONDAGE

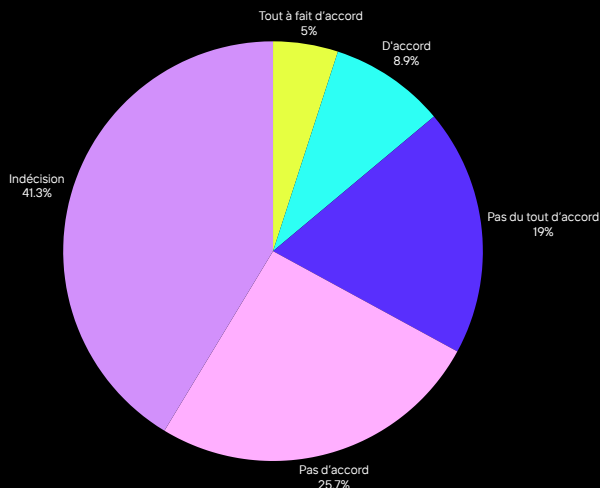
Inégalités dans le processus d'embauche

Nous avons demandé aux personnes participantes **si elles ont vécu de la discrimination durant au moins une entrevue d'embauche** (et nous avons également fourni la définition universellement acceptée de ce terme). Il importe de souligner que 35,6 % des personnes répondantes ont vécu une telle expérience, ou suspectent avoir fait l'objet de discrimination, lors d'une entrevue dans le secteur des technologies. De plus, 9,5 % ne sont pas certaines.



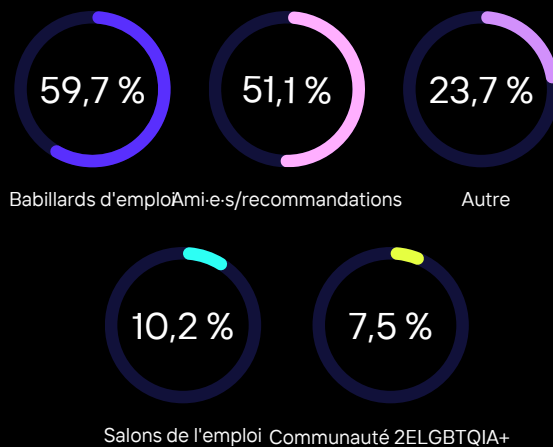
Identité et emploi

Nous avons demandé aux personnes répondantes **dans quelle mesure, à leur avis, faire partie de la communauté 2ELGBTQIA+ jouait un rôle positif dans l'obtention d'un emploi**. Seulement 13,9 % considèrent qu'il s'agit d'un avantage.



Portes d'entrées pour les entrevues

Nous avons demandé aux personnes participantes **de quelle manière, en général, ont-elles obtenu des entrevues d'embauche pour diverses entreprises**. Les babillards d'emploi constituent la voie la plus avantageuse, tandis que la communauté 2ELGBTQIA+ représente le canal le moins efficace.



Dans la catégorie "Autre" ont été mentionnés notamment LinkedIn, des recruteur-euses et des événements de QueerTech. Soulignons que certaines personnes ont rapporté n'avoir obtenu aucune entrevue.

Les données ci-dessus s'appuient entre elles. Fort probablement à cause des iniquités historiques et contemporaines largement attestées, la communauté 2ELGBTQIA+, quoiqu'active et cruciale, n'arrive toujours pas de manière efficace ou constante à générer des emplois pour ses membres dans le secteur technologique.

RÉSULTATS DES ENTREVUES

Questions de recherche

- 1. Comment croyez-vous que l'industrie technologique canadienne peut adapter sa culture du travail pour améliorer le recrutement et la rétention de membres de communautés sous-représentées, 2ELGBTQIA+ et PANDC?**
- 2. Quelles actions l'industrie technologique canadienne met-elle déjà en place pour favoriser le recrutement, la rétention et la qualité de l'expérience d'emploi de ces communautés?**

Sentiment d'appartenance

Les personnes interrogées ont fait mention à plusieurs reprises de la culture et des milieux de travail comme des éléments cruciaux à considérer pour encourager le recrutement et la rétention du personnel issu de communautés sous-représentées. Elles ajoutent qu'il faut faciliter la flexibilité et les arrangements de travail à distance au besoin, et ne pas restreindre l'accès à ces mesures ni pénaliser le personnel qui souhaite y avoir recours. Les recommandations précédentes s'appliquent particulièrement aux personnes mal à l'aise avec les milieux des tech bros. De plus, les entreprises devraient éviter de mettre de l'avant la masculinité toxique et la « culture bro » dans leur matériel de recrutement. Les personnes interrogées ont aussi soulevé comme inquiétudes prioritaires une ambiance qui encourage l'alcoolisme et des rythmes de travail qui risquent fort de mener à l'épuisement professionnel. Les organismes comme QueerTech ont été relevés comme des éléments essentiels à la création de communautés et à la diminution du sentiment d'isolement au sein de la main-d'œuvre queer dans le secteur technologique.

Les répondant-e-s ont également mentionné l'importance de programmes de mentorat, tant avant l'embauche que durant le processus d'intégration. Par exemple, une des personnes participantes propose de s'interroger : « Comment atteignez-vous les gens de l'extérieur qui ne sont peut-être pas au courant des occasions d'emploi en technologies, et comment rendez-vous le secteur accueillant pour tout le monde? » Il a notamment été suggéré de soutenir les communautés afin qu'elles s'organisent et puissent plus aisément obtenir des postes dans l'industrie.

Bien que des ressources de ce type existent, certaines de celles-ci sont gérées comme des entreprises et leurs services sont peu accessibles, ce qui risque d'accentuer la marginalisation de communautés. Ainsi, pour favoriser le recrutement de membres de ces groupes, on peut considérer le mentorat pour la rédaction de CV, la formation axée sur les compétences et la familiarisation des candidat-e-s potentiel-le-s avec le processus d'entrevue.

Dans un même ordre d'idées, le réseautage joue un rôle essentiel dans le recrutement, particulièrement lorsque les chasseur-euse-s de têtes et les entreprises cherchent activement à embaucher des personnes typiquement sous-représentées dans le secteur des technologies. Pour ce faire, il importe d'interagir avec des espaces queers et d'y prendre part, et d'y partager de manière intentionnelle les occasions d'emploi. Une des personnes répondantes indique que cette approche « envoie le message d'un acte réfléchi et d'une réelle intention d'atteindre ces communautés. Cela fait en sorte que les personnes de cette communauté sont réellement au courant de votre offre d'emploi, parce que si elles ne sont pas au courant, elles ne peuvent pas postuler! » Au-delà de faire connaître les offres, ce type d'actions préentrevues envoie un message au subconscient des candidat-e-s intéressé-e-s que cette entreprise se montre prête à déployer les efforts nécessaires en matière de pratiques d'inclusion, et représente donc potentiellement un employeur respectueux et un lieu sécuritaire.

RÉSULTATS DES ENTREVUES SUITE

La visibilité dans le lieu de travail

Au fil des entrevues, nous avons noté un accent mis sur l'importance de personnes queers et PANDC dans des rôles de leadership, pour servir de mentors et de modèles, au-delà d'un simple « membre de la diversité sur le conseil d'administration, pour les apparences ».

Selon les personnes répondantes, la visibilité dépasse la responsabilité d'une entreprise en particulier : elle englobe la culture collective du milieu et les perceptions véhiculées. L'industrie technologique représente une des sphères d'emploi les plus lucratives en matière de prestige et de rémunération. Toutefois, les personnes issues de la diversité postulent peu pour des postes dans ce secteur. Selon les participantes de l'étude, la culture perçue est souvent ressortie comme facteur pour expliquer cette situation. Par exemple, « les inégalités de genre [...] empêchent les gens de se tourner vers cette carrière. Ils se disent sûrement : "l'industrie ne reflète pas vraiment qui je suis, il n'y a peut-être pas de place pour moi. Je devrais me tourner vers autre chose." »

D'autres personnes répondantes ont avancé l'importance de promouvoir les arguments pour la diversité axés sur le profit. Les entreprises devraient recruter des membres de groupes sous-représentés pour améliorer leur rentabilité, pas pour des raisons symboliques de diversité de façade.

L'intersectionnalité a aussi été mentionnée comme un élément essentiel au recrutement et à la rétention. Des personnes répondantes ont également parlé des réalités et vécus des membres de communautés sous-représentées, comme le traumatisme intergénérationnel, les responsabilités familiales et les attentes sociales. Pour elles, ces facteurs ont potentiellement à voir avec des déséquilibres de revenus et des obstacles dans leur avancement professionnel. Une des personnes répondantes a souligné que les entreprises doivent travailler dur et « montrer plus d'empathie entre les membres du personnel et les origines et vécus de chacun-e ».

Plusieurs ont également suggéré l'importance que les entreprises effectuent les recherches nécessaires pour adapter le milieu de travail à toute potentielle personne embauchée, en considération de leurs différentes identités. Pour y arriver, il serait pertinent de consulter (et de compenser) le personnel queer et racisé, ainsi que des organismes externes, pour créer un processus d'embauche et un lieu de travail plus inclusifs dans leur ensemble.

Au-delà des améliorations nécessaires aux processus d'embauche et d'intégration, de nombreuses personnes répondantes ont souligné l'importance que le travail en ÉDI soit en majeure partie la responsabilité de l'équipe de direction, plutôt que de reposer uniquement sur les épaules des employé-e-s des communautés marginalisées. Une personne interrogée l'explique comme suit : « C'est important que la haute direction mène les transformations dans les entreprises pour que les gens puissent se projeter dans ces postes. »

En matière d'arguments économiques, d'autres personnes répondantes ont mentionné la nécessité d'une transformation générale de la société et de l'industrie technologique, en tant que force sociale. Le secteur doit, à terme, servir de modèle de changement positif. Après tout, de nos jours, l'industrie influence le fonctionnement, le mode de pensée et l'existence de certaines sociétés. Selon une des personnes interrogées, « il faut des changements de mentalité à large échelle. Tant de personnes racisées [et d'autres personnes marginalisées] offrent des conférences, formations, ce genre de choses [en matière de pratiques progressives en ÉDI]. » Toutefois, ces ressources sont souvent utilisées pour des exercices uniques de développement professionnel plutôt que comme sources pour guider des politiques holistiques et inclusives. « Je pense que c'est un truc de société, il faut arrêter de le faire parce que "ça paraît bien", mais plutôt parce que c'est le choix juste. » Plusieurs personnes interrogées ont aussi mentionné qu'un bien-être accru de votre personnel marginalisé améliorera la perception et la visibilité de votre entreprise, pour potentiellement attirer de meilleurs talents, plus diversifiés. En retour, cela engendrera des avantages économiques. « Je crois que nous avons tendance à nous démarquer de manière compétitive par rapport à d'autres pays grâce à notre diversité, qui n'est pas un désavantage. »

RÉSULTATS DES ENTREVUES SUITE

Politiques d'ÉDI et de ressources humaines

Plusieurs personnes interrogées ont évoqué des problèmes du système économique (capitalisme) comme source de disparité et d'inégalités dans les milieux de travail. La portée et l'accessibilité des occasions de carrière ont également été soulevées. Il peut y avoir amplification des disparités préexistantes selon de multiples axes d'oppression : du classisme au racisme, en passant par le capacitisme et la queerphobie dans les milieux de travail. Le terme « privilège » a été soulevé fréquemment dans les entrevues, notamment les différences dans les réalités financières à cause de l'identité raciale, du statut socioéconomique préalable, et des possibilités auxquelles les personnes ont eu accès dans leur vie qui ont assuré leur réussite et leur avancement dans l'industrie ou dans leur milieu de travail.

Les solutions suggérées tournaient autour de l'idée de revoir les attentes (celles des employeurs comme celles du personnel sous-représenté) et de placer la responsabilité du succès des employé·e·s entre les mains de l'employeur. Concrètement, cela implique notamment de créer consciemment des espaces, des politiques et des possibilités qui favorisent la réussite de ces communautés, au sein des contextes appropriés. Ces occasions devraient exister à tous les niveaux et permettre à tout le monde de postuler et de s'épanouir dans le domaine des technologies, peu importe la situation économique, les origines ou l'identité.

Les personnes interrogées ont aussi mentionné l'importance de la transparence. Plusieurs ont parlé de meilleurs salaires, de diminution des heures de travail et d'amélioration de la flexibilité du travail pour offrir au personnel la capacité de s'adapter aux situations de leur vie personnelle (p. ex., besoins en matière de soins de santé pour les personnes en transition, FIV/traitements de fertilité, parentalité).

La transparence en matière de recrutement et d'intégration a également été mentionnée à plusieurs reprises. Il s'agit surtout de l'importance pour les employeurs d'accorder le temps et le soin nécessaires pour investir dans le personnel potentiel et nouvellement embauché à l'aide d'une préparation complète qui facilite leur succès. Voici d'autres idées mentionnées : une meilleure transparence quant au fonctionnement du processus de recrutement, une diminution des préjugés potentiels, la présence de plusieurs personnes pour mener l'entrevue d'embauche, une augmentation des ressources pour le processus d'entrevue et l'élimination des stages peu ou pas rémunérés.

Compétence culturelle : les études en STIM

Au fil des entrevues, les contextes de formation sont ressortis comme un point crucial d'intervention afin d'encourager et de soutenir la diversité dans le secteur. La mise en place de programmes et d'opportunités, de l'école primaire aux études supérieures, a été fréquemment soulevée comme tactique essentielle pour réinventer la culture, l'identité et l'orientation de l'industrie technologique. Une forte proportion de femmes quittent le domaine des STIM avant la fin de leurs études et les communautés marginalisées ne s'y voient pas représentées. Ainsi, le problème de l'exclusion commence dans le contexte étudiant et se perpétue dans le milieu professionnel.

Comme l'a souligné une personne répondante : « S'attaquer aux déséquilibres de genre devrait constituer la priorité ultime de l'industrie technologique. Tout cela commence à l'école, où l'on devrait encourager les groupes mal desservis et sous-représentés d'opter pour une carrière en technologie et éveiller leur passion pour ce domaine. Si on attend que les gens arrivent dans le milieu du travail, il sera peut-être déjà trop tard. »

RÉSULTATS DES ENTREVUES SUITE

Recrutement et la rétention du personnel

Plusieurs personnes répondantes ont offert des perspectives pertinentes sur les vécus 2ELGBTQIA+, particulièrement en ce qui concerne le recrutement et la rétention du personnel queer dans le secteur technologique. Trois thèmes centraux ont émergé des entrevues en rapport aux améliorations nécessaires : une adhésion totale de la part de l'équipe de gestion et des formations offertes à la direction, des canaux de soutien flexibles dans la recherche d'emploi, et des efforts concertés pour renforcer une inclusivité authentique dans le marketing de marque des employeurs.

La sensibilisation et l'éducation de la direction, en particulier des cadres moyens et supérieurs, ont été jugées importantes dans le cadre de ces processus. Par exemple, une personne interrogée a suggéré que ces personnes « doivent s'éduquer sur les expériences de personnes marginalisées et comprendre comment certains systèmes affectent la vie des gens. »

Dans l'ensemble des entretiens, plusieurs points importants pour attirer des personnes ne connaissant pas forcément l'industrie technologique et les opportunités qui y sont liées ont été soulevés. Ces opportunités ont été décrites comme étant parfois inaccessibles aux personnes historiquement marginalisées qui tentent d'entrer dans l'industrie, par exemple en raison du coût associé à la participation à ces mêmes opportunités.

Les stratégies et ateliers conçus pour les personnes issues de milieux divers et non technologiques qui possèdent des compétences essentielles pour l'industrie technologique ont également été discutés. Ces stratégies et ateliers ont le potentiel d'offrir des opportunités à différentes personnes, créant ainsi un environnement de travail plus diversifié.

Une personne interrogée a mentionné que « la solution, pour les entreprises, doit se faire en deux parties : pouvons-nous montrer que tout le monde est bienvenu dans notre entreprise, et comment pouvons-nous organiser ces communautés pour faciliter leur obtention des postes? » Une autre personne interrogée a proposé que « depuis l'extérieur, démontrez clairement que vous offrez un espace sécuritaire. Expliquez que vous avez des politiques et des avenues possibles quand les choses tournent mal. » Parmi les exemples donnés, un de ceux-ci mentionnait l'importance d'avoir une visibilité sur les processus liés à la façon dont le harcèlement est traité et de savoir qu'il n'est pas toléré. Cela peut contribuer à ce que les gens se sentent en sécurité dans leur lieu de travail.

La cohérence entre la visibilité externe et les processus internes a également été soulignée lors des entretiens. Ces efforts ont été expliqués comme n'étant pas seulement une question de relations publiques, mais aussi de mise en place de mécanismes permettant leur mise en œuvre. Une des personnes interrogées a noté par exemple que « les efforts en ÉDI et l'importance d'un milieu de travail accueillant et sécuritaire doivent faire partie des éléments que les entreprises mettent de l'avant dans la façon dont elles se présentent. » Une autre personne a résumé : « parce que plus les gens savent qu'ils peuvent travailler quelque part, plus ils se sentiront encouragés à postuler. »

REVUE DE LA LITTÉRATURE ET TACTIQUE PROPOSÉES

Survol

Les réponses tirées des entrevues proposent des adaptations culturelles dans l'industrie pour améliorer le recrutement et la rétention de membres de la communauté 2ELGBTQIA+. Ces adaptations se centrent sur les sujets du sentiment d'appartenance, la visibilité, l'ÉDI et les politiques de ressources humaines, et la compétence culturelle dans le milieu universitaire des STIM. De la revue de la littérature ont aussi émergé plusieurs recommandations concrètes pour les décideur-euse-s, les spécialistes en RH et les collègues.

Revue de la littérature : adaptations pour améliorer le recrutement et la rétention du personnel

Mise à jour des politiques de RH (Riley, 2008; Butkute, 2016; Crittenden, 2017; Schnitzer et Fang, 2015; Hill, 2006; Unsay, 2020; Ng, et al., 2017; APS, 2014; Out Leadership et PwC, 2019) :

- Mettre en place des politiques contre la discrimination et le harcèlement et avantages pour les partenaires de vie
- Changer les formulaires pour éliminer la binarité de genre
- Offrir des formations sur la diversité
- Mettre en place des toilettes neutres
- Élargir la couverture des assurances maladie aux partenaires et au soutien à la transition
- Augmenter la visibilité des personnes queers dans les milieux de travail en mettant de l'avant, comme outil de recrutement, l'engagement de l'entreprise envers l'égalité des chances
- Créer des groupes de soutien et de réseautage pour personnes queers
- Encourager les membres du personnel de gestion et de supervision d'affirmer ouvertement leur orientation sexuelle ou identité
- Associer le personnel queer à des mentors
- Créer des occasions de leadership pour le personnel queer.

Changements dans les politiques organisationnelles (Riley, 2008; APS, 2014; Schnitzer et Fang, 2015; Quigley, 2019; Ng, et al., 2017; Crittenden, 2017; Out Leadership et PwC, 2019; Sinton, et al., 2021; Hill, 2006) :

- Rendre clair et visible l'engagement de l'entreprise envers la diversité et entretenir des attentes similaires envers les partenaires d'affaires
- Créer des partenariats avec des associés 2SLGBTQ+ comme QueerTech et des groupes alliés, et leur offrir du soutien
- Créer des produits et services en faveur de la communauté queer, et soutenir les personnes qui le font
- Prendre part de manière visible aux efforts d'égalité pour les personnes 2SLGBTQ+; effectuer du plaidoyer en faveur des droits pour les personnes queers, et faire avancer ces droits
- Recourir au langage inclusif dans la publicité et assurer une commercialisation respectueuse envers les parties prenantes queers

Changements dans les actions des collègues :

- Les collègues bienveillant-e-s devraient (Sinton, et al., 2021; Riley, 2008; Langin, 2019; Matsuda, 2015) :
 - Normaliser la communication des pronoms
 - Se montrer allié-e à l'aide de drapeaux et de symboles de solidarité, et en connaître le sens
 - Prendre part activement à des formations sur la diversité
 - Prendre conscience de l'invisibilité des personnes 2ELGBTQIA+ et les difficultés liées à la sortie du placard
 - Utiliser les bons noms et pronoms des personnes, même en leur absence
- Les membres de l'équipe de direction devraient, pour offrir un espace bienveillant (Riley, 2008; Out Leadership & PwC, 2019; Butkute, 2016) :
 - S'engager publiquement envers la politique de tolérance zéro au harcèlement
 - Montrer l'exemple pour une culture du travail inclusive
 - Assurer la présence de modèles ouvertement « hors du placard » dans la haute gestion

Changements dans les politiques de reddition de comptes et de transparence (Velinov, 2019; Crittenden, 2017; Sinton, et al., 2021; Out Leadership, 2019; Butkute, 2016) :

- Évaluer la performance du personnel à l'aide de points de données
- Compiler des données pour surveiller les efforts d'inclusion
- Fournir des mécanismes clairs pour avancer et se mouvoir au sein de l'organisme
- Recourir à la communication inclusive au sein de l'organisme, notamment au langage épïcène
- Réviser de manière constante toutes les politiques et pratiques qui affectent le personnel, afin d'en assurer l'objectivité

PORTRAIT ET LACUNES DES MILIEUX DE TRAVAIL



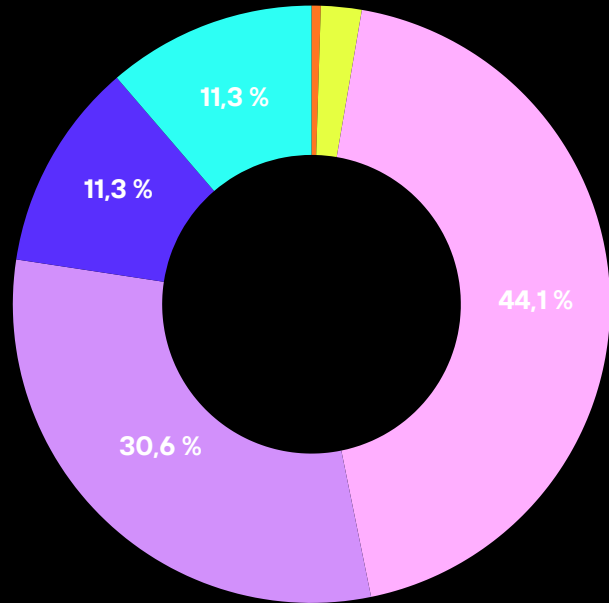
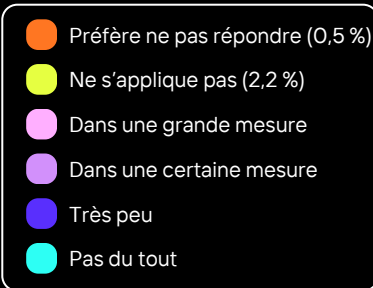
Les politiques inclusives, et les leaders qui les promeuvent et les soutiennent, doivent travailler en symbiose. En rendant les lacunes dans la culture du travail visibles, nous pouvons œuvrer à diminuer la portée et les effets négatifs de l'erreur humaine.

Il s'avère crucial de comprendre les aspects prédominants et bien ancrés dans un secteur donné : cela permet de nous munir des informations contextuelles pertinentes pour aller de l'avant avec des activités de diversité, d'équité et d'inclusion de manière holistique. La collecte de données, couplée aux renseignements sur le fonctionnement interne et l'emploi dans le secteur en général, permet de créer des solutions pour rééquilibrer et corriger les « points faibles » du milieu et les biais appris (p. ex., adhésion insuffisante de la part de la direction, ignorance qui entraîne des actions et des paroles discriminatoires). Cette section du rapport présente les résultats du sondage quantitatif, des entrevues qualitatives et de la revue de la littérature existante.

DONNÉES DU SONDAGE

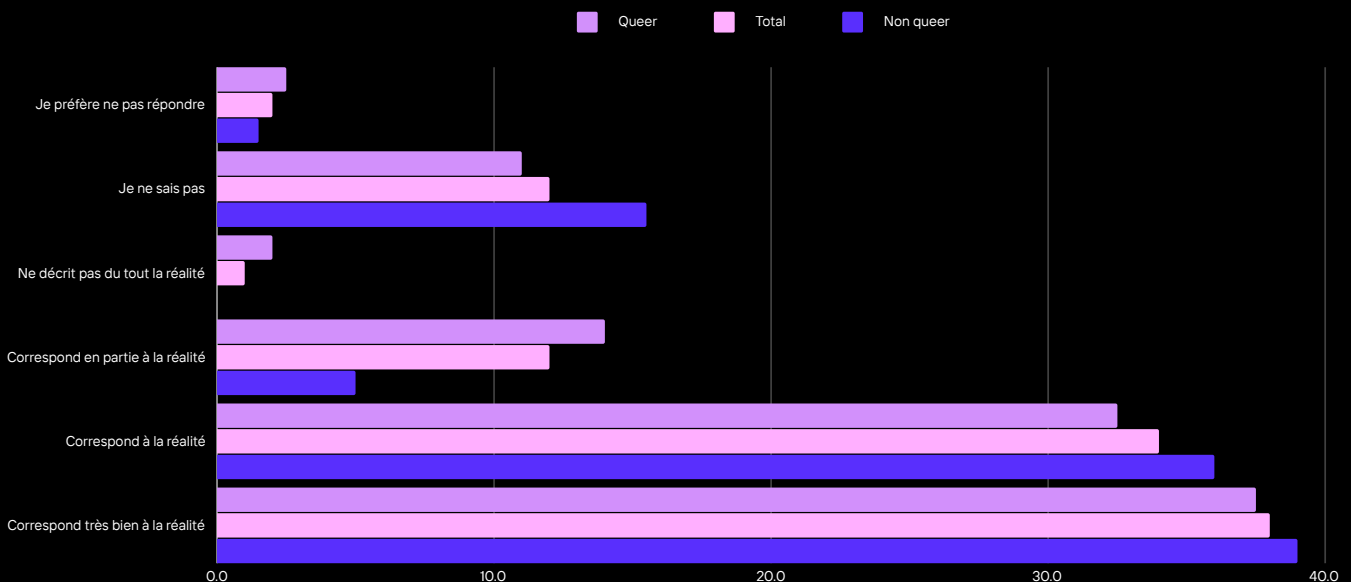
Sécurité psychologique

Nous avons demandé aux personnes participantes **dans quelle mesure elles se considèrent "hors du placard" dans leur lieu de travail**. Résultat prometteur 74,7 % ont indiqué être au moins dans une certaine mesure hors du placard au travail. Au contraire, 22,6 % ont mentionné l'être « dans une grande mesure » ou « pas du tout ».



Respect au travail

Nous nous sommes demandé dans notre recherche **si le personnel 2ELGBTQIA+ de l'industrie technologique est traité avec respect**. Les résultats sont, malheureusement, peu positifs. Moins de 40 % des personnes répondantes, 2ELGBTQIA+ ou non, ont l'impression que le personnel membre de cette communauté est traité avec respect. Certain-e-s ont rapporté des situations où des collègues ou la direction les ont balayé-e-s du revers de la main au moment de soulever des enjeux propres à la communauté 2ELGBTQIA+ dans le milieu de travail.

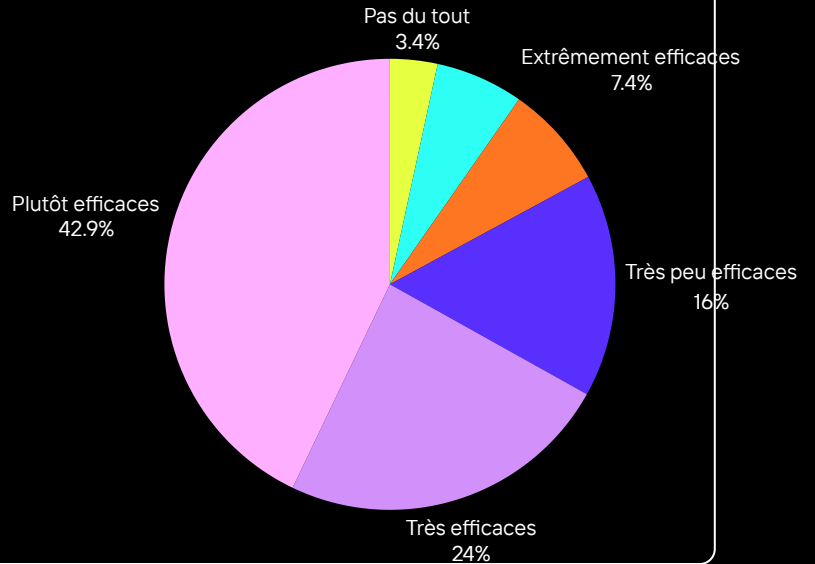
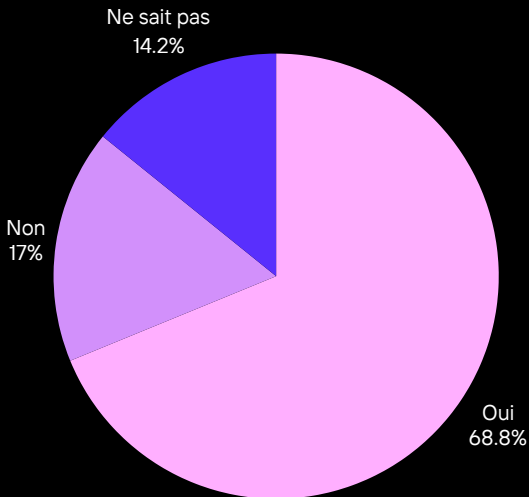


SDONNÉES DU SONDAGE SUITE

Initiatives en diversité, équité et inclusion

Nous avons demandé aux personnes répondantes au sondage **si leur employeur dispose de programmes ou d'initiatives en équité, diversité et inclusion**. De manière prometteuse, près de 70 % des employeurs possèdent de tels programmes.

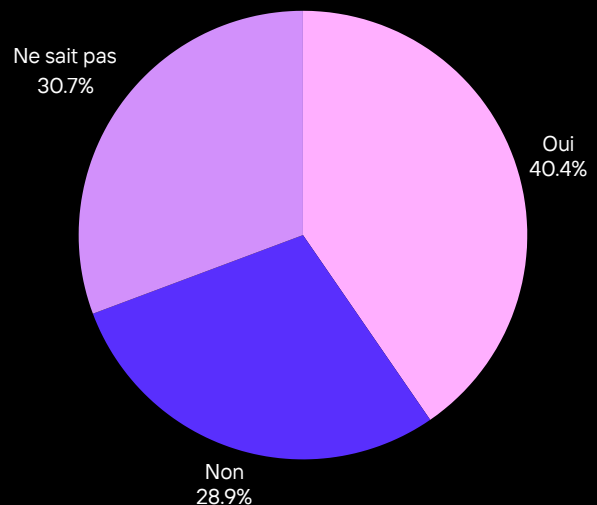
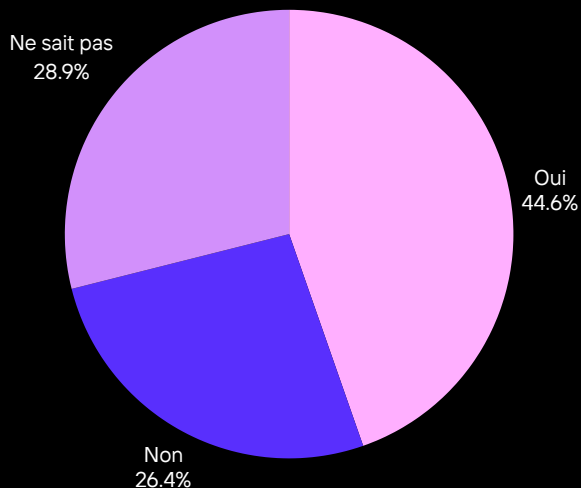
Nous les avons interrogées sur **l'efficacité de ces programmes en ÉDI, selon leur perception**. Plus de 40 % considèrent ces programmes « plutôt » efficaces.



Représentation et visibilité dans le leadership

Nous avons également demandé si **leur milieu de travail comportait des personnes qui s'identifient comme 2ELGBTQIA+ dans des postes de direction**. Moins de 45 % ont répondu par l'affirmative, et près de 30 % ne savent pas.

Nous les avons aussi interrogé-e-s sur **la présence de mentors 2ELGBTQIA+ dans leur milieu de travail**. Environ 40 % ont répondu par l'affirmative, alors qu'environ 30 % l'ignorent.



RÉSULTATS DES ENTREVUES

Questions de recherche

1. Pour améliorer la culture du travail au sein de l'industrie, quels obstacles doivent être éliminés?
2. Quels outils, stratégies ou approches pourraient servir afin d'y arriver de manière efficace?

Communauté et mentorat

Plusieurs entrevues ont relevé des obstacles en rapport à l'accès à une communauté, à des ressources et à des informations sur des occasions d'emploi. Ceux-ci peuvent se résoudre grâce à la mise en place de communautés dévouées et dotées des ressources adéquates, et d'options de mentorat. Ces avenues, mises en place de manière adéquate, s'avèrent particulièrement pertinentes pour les personnes racisées, les femmes et la communauté queer. Elles détiennent le potentiel d'offrir des solutions sous plusieurs angles, notamment en rapport aux éléments suivants : le renforcement de la confiance, le développement de compétences et la transition professionnelle, les liens directs avec les décideur-euse-s de l'industrie et les employeurs, les voies possibles pour obtenir des postes supérieurs, et un accès accru aux ressources et à l'éducation pour certains groupes désavantagés.

« Augmenter l'accès aux possibilités. Je trouve que QueerTech fait un excellent travail, non seulement pour bâtir une communauté, mais aussi pour lui fournir des ressources et la connecter aux emplois. Le mentorat, aussi, du moins pour moi, m'a aidé à trouver le courage de postuler [...]. Les femmes et les personnes queers vivent souvent une forme d'appréhension à postuler, parce qu'elles ne se voient pas [représentées] dans ces entreprises. »

Plaidoyer pour un leadership authentique

Plusieurs personnes interrogées ont mentionné la relation de symbiose entre des politiques d'ÉDI efficaces et une adhésion authentique de la part du leadership; et l'idée que les outils d'inclusion (soit les politiques) doivent être soutenus et renforcés par une force dévouée et engagée envers ces valeurs (c'est-à-dire, le leadership dans l'entreprise). Sans l'interaction de ces deux éléments, la méthode et l'approche générales s'avèrent souvent inefficaces.

Une des personnes répondantes a indiqué que « du travail reste à faire du côté de l'inclusion, et cela a beaucoup à voir avec la façon dont le leadership exprime l'importance de la [diversité et de l'inclusion] pour l'entreprise. Nous avons besoin de plus de leaders aligné-e-s avec cette diversité, ou qui l'incarnent. »

Compétences intersectionnelles

Les entrevues ont également mis en lumière un thème commun autour des compétences intersectionnelles, du besoin d'un engagement organisationnel accru, d'un investissement durable et d'une compréhension exhaustive des réalités du personnel qui vit de multiples oppressions. Les obstacles généralement associés aux compétences intersectionnelles se jouent au niveau des structures de l'entreprise (p. ex., la création de politiques de manière proactive plutôt que réactive, les obligations légales en contraste avec le plaidoyer authentique pour le bien-être du personnel, un manque d'information au moment de rédiger des politiques, des canaux d'inclusion mal informés et sous-financés), et de l'expérience employée (p. ex., sentiment de déranger lorsqu'une personne a besoin de soutien multiple ou d'arrangements particuliers).

En rapport à l'homogénéité du secteur, une personne répondante a souligné le besoin de nourrir « une culture du travail et une main-d'œuvre qui fait place au plus de gens [et d'identités] possibles ».

RÉSULTATS DES ENTREVUES SUITE

Démantèlement des archétypes « professionnels »

Dans les entrevues, il a été réitéré à plusieurs reprises l'importance que tout le monde se sente bienvenu et accepté dans les milieux de travail. Cela s'applique tant avant que pendant le recrutement. Plusieurs personnes répondantes ont soulevé la question d'avoir l'air professionnel. Cela est particulièrement le cas pour les communautés et membres de la population sous-représentés : les personnes queers, racisées et qui vivent avec un ou des handicap(s). Les archétypes traditionnels touchent notamment les facteurs d'apparence physique, la performance de genre, les technologies d'assistance, la voix et le ton.

Une des personnes interrogées a mentionné : « Ça ne sert à rien d'intégrer des gens dans une entreprise et qu'ensuite leur expérience y soit horrible à cause de la discrimination, et qu'elles y soient traitées de manière injuste ou irrespectueuses à cause de leur identité. » Plusieurs exemples d'obstacles ont été rapportés, certains pouvant survenir dès la période de recrutement, tels que des entretiens menés exclusivement par des hommes ou une équipe de direction homogène composée essentiellement d'hommes blancs. Cela peut indiquer aux candidat-e-s que, malgré les efforts de diversification de l'entreprise, ces candidat-e-s n'auront peut-être pas le sentiment d'avoir leur place dans l'organisation.

Compétence culturelle : les études en STIM

Avant même d'entrer dans l'industrie, on remarque des obstacles, notamment dans les contextes d'éducation (principalement dans les universités, aux études supérieures) et dans les espaces de congrès. Par exemple, en particulier pour les personnes sous-représentées, une personne interrogée a noté qu'il peut y avoir du harcèlement à l'université qui pourrait mener quelqu'un à mettre fin à ses études prématurément, et que les espaces de conférences peuvent être des endroits peu sécuritaires pour plusieurs groupes et communautés.

En outre, certaines personnes interrogées ont indiqué qu'il semblait y avoir un certain type de personne ou groupe qui domine les communautés de développeurs et de technologies, et que les préoccupations soulevées n'étaient pas nécessairement prises en compte. Ces contextes d'apprentissage peuvent être perçus comme intimidants et peu accueillants. En ce sens, des participant-e-s ont notamment recommandé de créer et d'appuyer « des programmes communautaires pour enseigner les compétences nécessaires en technologie, que ce soit la conception, la gestion ou le développement de produits, par exemple. »

Dans ces contextes d'apprentissage, tant postsecondaires que communautaires, nous devrions viser « non seulement à rejoindre les personnes dans l'industrie, mais nous assurer d'intégrer des gens de tout horizon, [tout en offrant] différentes formes d'expositions, de salons de l'emploi, ce genre de choses. » En rapport au soutien dès un jeune âge pour alimenter l'intérêt dans le domaine, des personnes interrogées ont remarqué chez les jeunes une aisance croissante à poser des questions dans des espaces sécuritaires. Par la création d'espaces plus inclusifs, sécuritaires et bienveillants, favorables à l'apprentissage, nous arriverons peut-être à surmonter certaines des barrières dans les contextes liés à l'industrie technologique.

REVUE DE LA LITTÉRATURE ET TACTIQUE PROPOSÉES

Revue de la littérature : Obstacles à une culture inclusive et solutions proposées

Les personnes qui vivent de multiples oppressions font face à des difficultés dans leur expérience professionnelle.

- Solution : Il faut mettre en place les mesures les plus urgentes et les interventions les plus ciblées, afin de s'attaquer aux problèmes qui émergent pour ces groupes, en y accordant la priorité.

Les personnes trans font face à des difficultés qui limitent leur capacité à poursuivre leur carrière en technologie (en rapport aux hormones; au manque de ressources, notamment des toilettes appropriées; à l'ignorance et à la stigmatisation)

(Beauregard, 2018; Matsuda, 2015; Leatherman, 2019).

- Solutions :
 - Des mesures spécifiques pour soutenir le personnel trans et non conforme dans le genre (reconnaître les changements de nom, inclure les soins de santé trans, fournir des toilettes neutres faciles d'accès).
 - Des formations sur la diversité pour que le reste du personnel soit en mesure de soutenir les collègues trans et non conformes dans le genre (ateliers sur la diversité, attention portée aux voix des personnes trans, partage et respect des pronoms) (Ng, et al., 2017; Leatherman, 2019; Riley, 2008; Matsuda, 2015).

Manque de mentors et de modèles queers, particulièrement pour les membres de la communauté qui vivent une exclusion accrue des espaces des STIM, comme les personnes trans et autochtones.

- Solution : Possibilités pour les personnes queers d'accéder à des rôles de direction ou de gestion; soutien à des personnes de diverses identités qui servent de modèles; augmentation de la visibilité des enjeux queers; diminution de la pression à séparer vie personnelle et professionnelle dans la culture des STIM, afin de favoriser la sortie du placard (Kurzweil, 2010; Poku, 2020; Hughes, 2018; Suri, 2015).

Rupture entre les compétences valorisées par les employeurs (collaboration, relations), celles que le personnel queer croit posséder (empathie et inclusion), et les priorités des deux groupes.

- Solution : Les entreprises devraient améliorer leur compréhension des besoins du personnel queer et aligner leurs priorités à celles de leurs employé-e-s (Out Leadership et PwC, 2019).

Les personnes queers connaissent rarement les ressources des organismes, ou doutent de leur efficacité (Schnitzer et Fang, 2015; Out Leadership et PwC, 2019; Lloren, et al., 2016).

- Solutions :
 - Inclure les personnes queers dans la prise de décision quant aux politiques à adopter en faveur du personnel queer
 - Consulter plusieurs organismes, en particulier ceux qui œuvrent auprès de populations profondément touchées par ces enjeux, comme les communautés trans et non conformes dans le genre, et PANDC.
 - S'assurer que la main-d'œuvre connaît les politiques, grâce à la mise en place de mesures de recrutement et d'évaluation
 - Démontrer un engagement constant envers la justice sociale

Manque de recherche dans le domaine.

- Solution : Compiler des données sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre afin que les équipes de recherche, les décideur-euse-s et les organismes puissent se pencher sur (1) les obstacles dans la culture et l'éducation, (2) les disparités dans le domaine des STIM,
- (3) les intersections entre le genre, l'ethnicité et la classe, et (4) les problèmes dans les avenues offertes. Il faut aussi créer des systèmes de redevabilité pour éviter les biais et la discrimination (Freeman, 2020; Langin, 2020).

CONTENU EXPURGÉ

Les pages 28 à 38 de ce rapport ont été expurgées de l'accès public et sont disponibles à l'achat pour les parties prenantes de l'industrie. Les sections expurgées comprennent :

1. Opportunités pour une inclusion améliorée dans le secteur technologique.
2. Cadre pour encourager un changement bénéfique et une inclusion queer renforcée.
3. Recommandations : huit pages de recommandations sur mesure pour les groupes de parties prenantes clés, y compris : le milieu académique, le gouvernement, les recruteurs, les organisations de soutien, et l'industrie (segmentée par pratiques d'embauche, culture en milieu de travail, politiques EDI et RH, et engagement avec l'écosystème plus large).

Pourquoi expurger le contenu ?

Restez avec nous un instant.

Voici quelques faits :

- 2ELGBTQIA+ sont largement sous-représentées dans le secteur technologique canadien.
- 35,6 % des participants ont été victimes de discrimination lors d'entretiens antérieurs (9,5 % ne sont pas sûrs).
- Moins de 40 % des personnes interrogées pensent que les employés homosexuels sont toujours traités avec respect au travail.

Les conclusions de ce rapport ont malheureusement été inquiétantes tant pour QueerTech que pour nos membres corporatifs. Bien qu'il ait été constaté que la plupart des employeurs ont des initiatives EDI, la grande majorité des répondants ne les trouvent pas très efficaces. Au-delà de cela, des disparités substantielles entre les personnes queer et non-queer continuent de sévir dans l'industrie ; de l'accès à l'emploi et le manque de représentation dans les postes de leadership, à la discrimination ouverte et aux craintes concernant la sécurité personnelle.

Une inclusion réfléchie et holistique sur le lieu de travail n'est pas réalisable à travers des déclarations de valeurs vides, des politiques copiées-collées ou des solutions de fortune. Pour beaucoup, l'EDI est utilisé comme un outil pour renforcer la reconnaissance organisationnelle et la marque employeur. Nous pensons que cette approche axée sur les apparences n'est pas suffisante.

La réalité est que la véritable inclusion nécessite un investissement durable et suffisant (capital, ressources, capacités) et un engagement organisationnel. Des canaux de soutien bien financés et un engagement authentique de la part des dirigeants sont tous deux nécessaires pour réaliser de réels progrès.

Avec les récentes manifestations de sentiments exclusifs et haineux envers les communautés 2ELGBTQIA+ à travers le pays, nous pensons qu'il est vital de rappeler aux dirigeants de l'industrie technologique - en tant qu'écosystème puissant et innovant de créateurs de changement - que leurs actions, ou leur absence d'actions, comptent et font une différence.

L'inclusion queer compte.

La sécurité des personnes queer compte.

Les vies des personnes queer comptent.

C'est pourquoi l'accès au cadre informé et sur mesure ainsi qu'aux recommandations est payant. Parce que s'engager pour une inclusion authentique est un investissement ; un investissement qui en vaut la peine pour vos employés.

AMÉLIORATIONS POSSIBLES EN MATIÈRE D'INCLUSION DANS LE SECTEUR TECHNOLOGIQUE

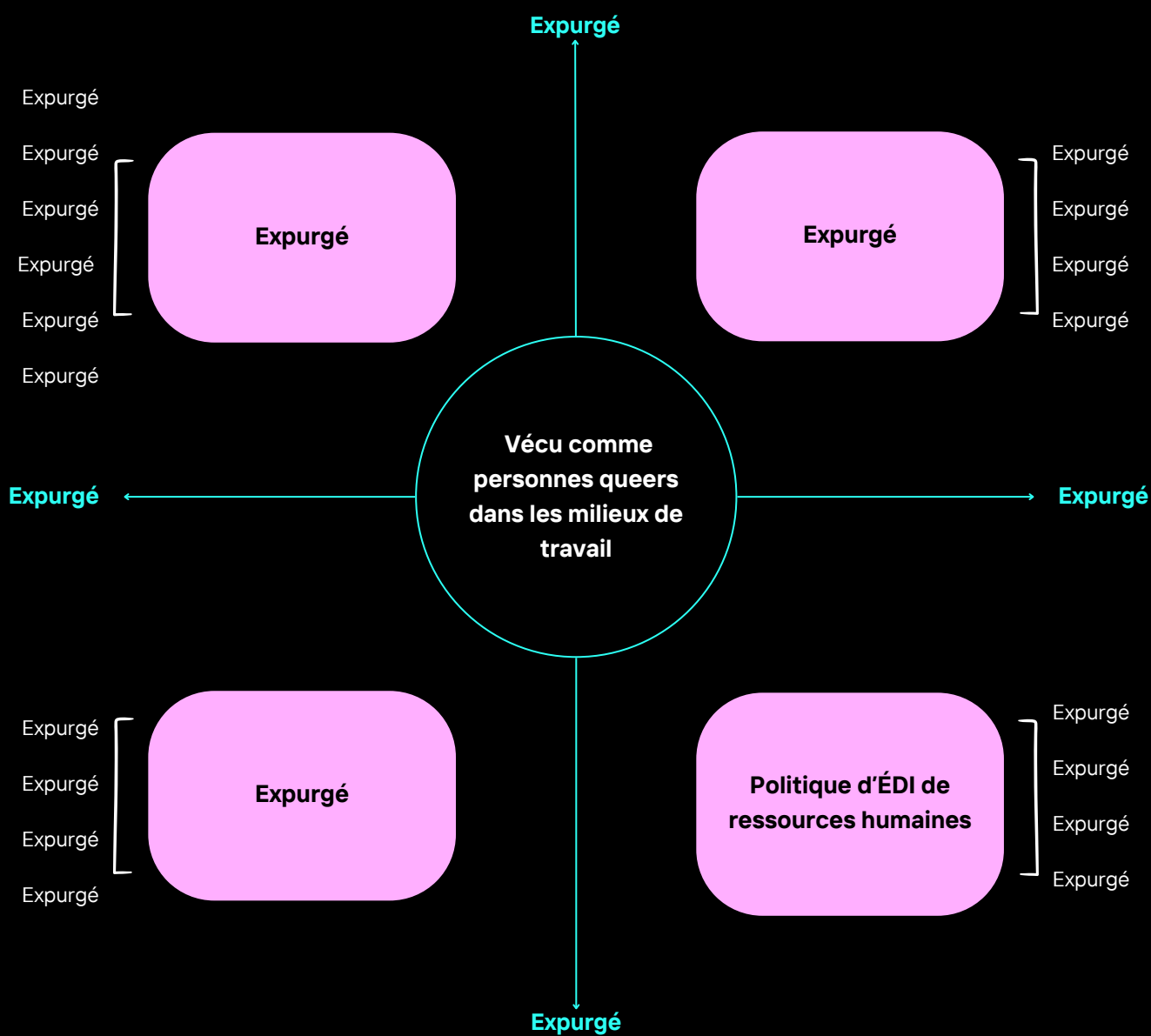
Survol

Expurgé.

Avantages de l'industrie	Résultats d'inclusion potentiels
Expurgé	Expurgé
Expurgé	Expurgé
Expurgé	Expurgé
Expurgé	Expurgé
Expurgé	Expurgé
Expurgé	Expurgé
Expurgé	Expurgé
Expurgé	Expurgé
Expurgé	Expurgé
Expurgé	Expurgé

CADRES DE TRAVAIL EN FAVEUR D'UN CHANGEMENT POSITIF

Survol



SURVOL DES RECOMMANDATIONS

Nous avons compilé plusieurs recommandations à court et à long terme, destinées aux décideur-euse-s, aux parties prenantes et aux acteur-trice-s de changement dans l'industrie. Trois éléments récurrents sont ressortis de l'analyse qualitative comme étant des priorités universelles : Expurgé, expurgé, expurgé.

Une main-d'œuvre homogène ayant des expériences vécues, des marqueurs identitaires et des perspectives relativement similaires, est plus à risque de ne pas reconnaître certains défis liés à une équité et une inclusion efficace et bien équilibrée, et de ne pas agir en conséquence. Ainsi, pour avancer vers une transformation sincère et authentique, les personnes à la tête des entreprises doivent d'abord s'engager à rompre avec la culture normative, de manière exhaustive. En d'autres mots, ces approches ne doivent pas se contenter de solutions de fortune (p. ex., des comités d'ÉDI qui placent toute la responsabilité sur les épaules du rare personnel issu de la diversité, en plus de leur ajouter une charge de travail). Plutôt, il faut se concentrer sur une transformation organisationnelle complète qui favorise la responsabilisation collective, une adhésion depuis une approche descendante (de la haute direction vers le reste du personnel) et des tactiques de mise à jour multilatérales. Il faut également une compréhension complète des intentions derrière la véritable inclusion : celles de favoriser la réussite des entreprises et d'offrir des avantages pour tout le monde.

Expurgé

Disponible à l'achat.

Expurgé

Disponible à l'achat.

Expurgé

Disponible à l'achat.

RECOMMANDATIONS POUR : LE MILIEU DES ÉTUDES SUPÉRIEURES

Comment les institutions académiques peuvent-elles soutenir l'inclusion des membres de la communauté 2ELGBTQIA+ ? Notre recherche a identifié, dans l'éducation en STIM, des préjugés contre les personnes queers et trans. Ainsi, les personnes 2ELGBTQIA+ dans les STIM sont 20 % moins présentes que ce à quoi on pourrait s'attendre. De plus, 70 % des membres des départements de STIM qui affichent ouvertement leur identité queer s'y sentent mal à l'aise (Freeman, 2019).

#	Recommandations
1	Expurgé
2	Expurgé
3	Expurgé
4	Expurgé
5	Expurgé
6	Expurgé
7	Expurgé
8	Expurgé
9	Expurgé
10	Expurgé

RECOMMANDATIONS POUR : LE GOUVERNEMENT

Les recommandations suivantes s'appliquent à tous les niveaux de gouvernement - fédéral, provincial/territorial, municipal - et à leurs départements, agences et équipes respectifs.

#	Recommandations
1	Expurgé
2	Expurgé
3	Expurgé
4	Expurgé

RECOMMANDATIONS POUR : LES SERVICES DE RECRUTEMENT

Vu la croissance rapide de l'industrie, le recrutement et l'embauche dans les entreprises technologiques se trouvent souvent relayés à des agences spécialisées. De ce fait, une grande responsabilité repose sur ces agences, et leur personnel de recrutement, pour améliorer la représentation des personnes 2ELGBTQIA+ dans le secteur.

#	Recommandations
1	Expurgé
2	Expurgé
3	Expurgé
4	Expurgé
5	Expurgé
6	Expurgé
7	Expurgé
8	Expurgé
9	Expurgé
10	Expurgé

RECOMMANDATIONS POUR : LES ORGANISMES DE SOUTIEN

Dans le cadre de ce rapport, les « organismes de soutien » définissent toute entité à but lucratif ou non lucratif ou tout organisme de bienfaisance qui œuvrent en faveur du secteur technologique ou de la communauté 2ELGBTQIA+ canadienne, et qui le soutiennent et le rendent plus fort.

#	Recommandations
1	Expurgé
2	Expurgé
3	Expurgé
4	Expurgé
5	Expurgé
6	Expurgé
7	Expurgé
8	Expurgé
9	Expurgé
10	Expurgé

RECOMMANDATIONS POUR : L'INDUSTRIE

Les recommandations suivantes visent l'industrie technologique, soit : l'ensemble des employeurs, dirigeant-e-s et associé-e-s de toute entreprise, peu importe sa taille. Elles touchent les questions des **pratiques d'embauche** et visent à améliorer le recrutement et la rétention de personnel 2ELGBTQIA+ dans la main-d'œuvre canadienne en technologie.

#	Recommandations
1	Expurgé
2	Expurgé
3	Expurgé
4	Expurgé
5	Expurgé
6	Expurgé
7	Expurgé
8	Expurgé
9	Expurgé
10	Expurgé

RECOMMANDATIONS POUR : L'INDUSTRIE

Les recommandations suivantes visent l'industrie technologique, soit : l'ensemble des employeurs, dirigeant-e-s et associé-e-s de toute entreprise, peu importe sa taille. Elles touchent les questions de **la culture de travail** et visent à améliorer l'expérience du personnel 2ELGBTQIA+ dans le secteur technologique canadien.

#	Recommandations
1	Expurgé
2	Expurgé
3	Expurgé
4	Expurgé
5	Expurgé
6	Expurgé
7	Expurgé
8	Expurgé
9	Expurgé
10	Expurgé

RECOMMANDATIONS POUR : L'INDUSTRIE

Les recommandations suivantes visent l'industrie technologique, soit : l'ensemble des employeurs, dirigeant-e-s et associé-e-s de toute entreprise, peu importe sa taille. Elles touchent les questions des **politiques d'ÉDI et de ressources humaines** et visent à améliorer le sentiment de sécurité du personnel 2ELGBTQIA+ dans le secteur technologique canadien et à augmenter la redevabilité des employeurs.

#	Recommandations
1	Expurgé
2	Expurgé
3	Expurgé
4	Expurgé
5	Expurgé
6	Expurgé
7	Expurgé
8	Expurgé
9	Expurgé
10	Expurgé
11	Expurgé

RECOMMANDATIONS POUR : L'INDUSTRIE

Les recommandations suivantes visent l'industrie technologique, soit : l'ensemble des employeurs, dirigeant-e-s et associé-e-s de toute entreprise, peu importe sa taille. Elles touchent les questions des **interactions avec l'écosystème** et visent à augmenter l'inclusion pleine et entière de personnes 2ELGBTQIA+ dans le secteur technologique canadien.

#	Recommandations
1	Expurgé
2	Expurgé
3	Expurgé
4	Expurgé
5	Expurgé
6	Expurgé
7	Expurgé
8	Expurgé
9	Expurgé
10	Expurgé

CONCLUSIONS ET URGENCE D'AGIR

Les expériences queers et l'inclusion revêtent une grande importance. Nous pouvons agir collectivement pour réparer la sous-représentation marquée des personnes 2ELGBTQIA+ dans l'industrie technologique canadienne et œuvrer à faire de ce secteur un exemple d'inclusion véritable et authentique.

Toutefois, pour arriver à ces résultats favorables à l'ensemble de l'écosystème, nous devons reconnaître que les actions individuelles peuvent contribuer à un changement positif et holistique dans le secteur et dans le système qui le régit.

Ce rapport appelle à l'action tout partie prenante, groupe, organisme et individu qui participe à l'industrie de la technologie au Canada, et à son avancement. Les employeurs, la direction, le personnel, les fournisseurs, les partenaires, les services de recrutement, le corps enseignant et les formateur·trice·s, le corps étudiant, les organismes publics et les élu·e·s : notre organisme, notre communauté font appel à vous pour passer à l'action. Nous vous exhortons à incarner un réel rôle d'allié·e, au-delà de la simple inclusion de façade. Nous vous demandons de soutenir ces efforts, en tant que responsabilité individuelle et collective, et de refuser le statu quo d'ignorance passive et d'apathie.

Le secteur technologique canadien regorge de talents incroyables, de leaders mué·e·s par l'innovation et la passion. Toutefois, la force de l'industrie repose sur l'identité collective à laquelle nous contribuons ensemble. Une identité homogène fondée sur l'exclusion ne saurait représenter le legs que nous souhaitons laisser à la prochaine génération de leaders. La plus importante démonstration d'innovation reste peut-être encore à venir. Et si l'action de perturbation ultime ne se trouvait pas dans nos produits, nos services ou nos applications technologiques, mais plutôt dans notre engagement courageux de rompre avec l'exclusion et de demander une réelle transformation?

CONTRIBUTIONS

Plusieurs organismes, établissements et individus ont contribué à la production fructueuse de ce rapport.

QueerTech souhaite également remercier nos membres corporatifs pour leur contribution à ce projet et pour leur appui continu de notre travail.

Équipe de recherche universitaire

Robert-Paul Juster, docteur en neurosciences, professeur adjoint, Université de Montréal, Département de psychiatrie et d'addictologie.

Ketra Schmitt, docteure en ingénierie et politiques publiques, professeure adjointe, Université Concordia, École de génie et d'informatique Gina-Cody.

Katerine Lehmann, étudiante-chercheuse au doctorat, Université de Sherbrooke.

Samuel Villeneuve, étudiant-chercheur, Université de Sherbrooke.

Ophélie Larocque, assistante de recherche, Université de Sherbrooke..

Sanjna Navani, assistante de recherche, Institut de recherche du Centre universitaire de santé McGill.

Bradley Por, candidat au doctorat, Faculté de droit de l'Université McGill..

Équipe de recherche de QueerTech

Naoufel Testaoui, DG et cofondateur, QueerTech.

Eustacio (Andy) Saldaña, chef des opérations et cofondateur, QueerTech.

Amanda Chalupa, ancienne coordinatrice de recherche QueerTech

Lauren Hicks, développeuse de rapports sur l'industrie, New River Media.

Guy Tsrur, consultant et ancien directeur, QueerTech.

Christiane Wherry, consultante et ancienne directrice, QueerTech.

Paul Saiedi, consultant et directeur, QueerTech.

Lisa Gibson, consultante et directrice, QueerTech.

Contributeurs bénévoles d'Accenture

Belange Nohra, Selen Basar Atassi, Helene Vallières-Goulet, Heather Romito, Frances Shi, Stephanie Malcolm, Jennifer Chan, Stephanie Butler, Neha Gosai, Yuan Yuan, Dhanya Asokan, et Hannah Nazar

Informations sur la publication

Cette version du rapport a été mise à jour en septembre 2024, et remplace les versions précédentes.

CONTRIBUTIONS SUITE

Partenaires de recherche



Commanditaires

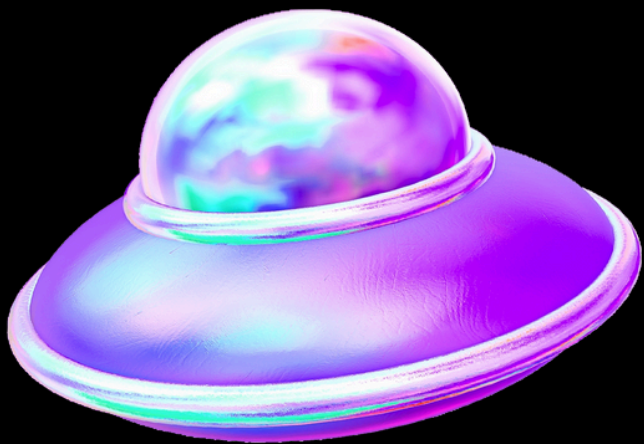


Énoncé de financement : Pour un écosystème technologique plus queer : obstacles et possibilité bénéficie du soutien du projet ICT Boost, financé par le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle du gouvernement canadien.

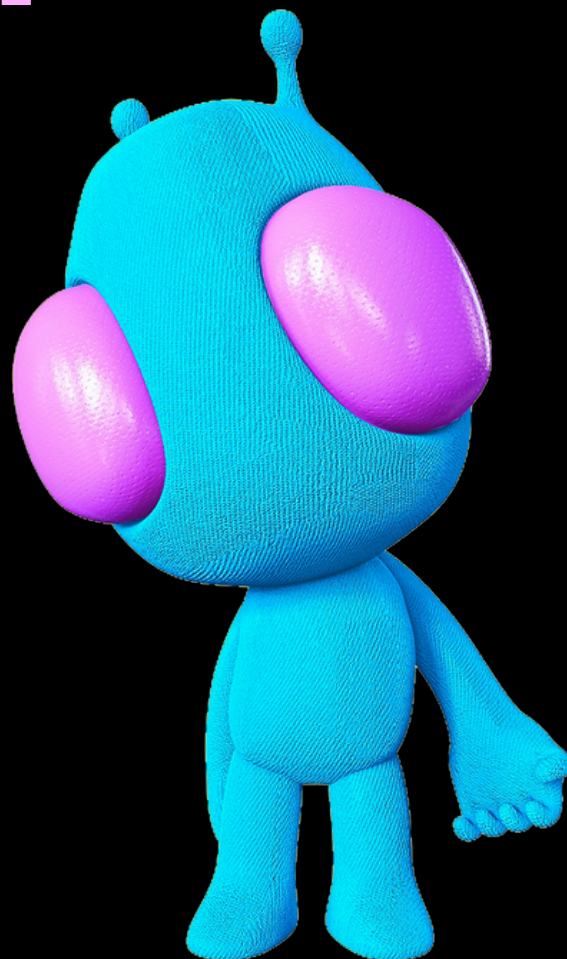
À propos du projet ICT Boost :

ICT Boost soutient les personnes à la recherche d'un emploi, les participant-e-s et les employeurs, et vise à éliminer les barrières à l'entrée dans le secteur technologique en plein essor. Mené par Lighthouse Labs et un merveilleux réseau de plus de 300 partenaires, ICT Boost une grande variété de programmes entièrement financés. Il propose des formations techniques, des formations en compétences générales et des mesures de soutien complètes personnalisées, notamment sous la forme de bourses, de formations en milieu de travail, de mentorat et d'aide pour changer de carrières. ICT Boost appuie également les employeurs, par le biais entre autres de subventions salariales et de formations en équité, diversité, inclusion et sentiment d'appartenance. Ensemble, nous pouvons cultiver un écosystème de possibilités pour tout le monde et créer un secteur technologique inclusif et épanoui. Jusqu'à présent, plus de 3 500 participant-e-s et plus de 2 000 employeurs ont profité du projet. Ce dernier bénéficie d'un financement du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle du gouvernement canadien.

À propos de Lighthouse Labs : Lighthouse Labs est un accélérateur de développement de compétences dans l'ère du numérique. Depuis 2013, il a lancé, accéléré et transformé plus de 40 000 carrières en programmation, en cybersécurité, en science des données et dans d'autres secteurs en demande, essentiels à l'économie technologique contemporaine. Nous contribuons à l'amélioration des compétences et à la requalification, à l'aide de nos ateliers intensifs (*bootcamps*) et de nos cours, d'établissements postsecondaires et de partenariats de formation corporative avec des entreprises du Fortune 1000.



merci



QUEERTECH