



RESEARCH & CONSULTING

HORS

LES

MARGES

2ELGBTQI+ PROFESSIONNELS
NAVIGUER DANS LES MÉTIERS
SPÉCIALISÉS ET QUALIFIÉS AU
CANADA (2020 - 2025)
2025

RÉDIGÉ PAR ROSHEEKA PARAHOO,
M. A., RP RECHERCHE ET CONSEIL

POUR PLUS D'INFORMATIONS, CONTACTEZ :
RO@ RPRESEARCHCONSULTING. COM



À propos



RP Research & Consulting est un cabinet de conseil spécialisé dans la recherche axée sur l'équité, l'évaluation des politiques et le conseil stratégique. Fondé et dirigé par Rosheeka Parahoo, M.A, nous apportons à chaque projet un mélange unique de rigueur académique et d'expertise pratique. Notre mission est de mettre au jour les obstacles systémiques, de fournir des informations exploitables et de susciter des changements significatifs grâce à la recherche, à l'évaluation et à la mobilisation des connaissances.

Forts d'une solide expérience dans la recherche sur l'égalité des sexes et l'EDI dans des secteurs tels que la finance, les STIM, la prévention de la violence sexiste, les arts et la culture, et l'entrepreneuriat, notre travail s'appuie sur des approches mixtes qui intègrent l'analyse quantitative et les connaissances qualitatives. Nous impliquons les parties prenantes dans le cadre de recherches participatives afin de garantir la pertinence, l'inclusivité et la faisabilité de nos conclusions. En traduisant des données complexes en communications stratégiques et en produits de connaissance, nous donnons aux organisations les moyens de mettre en œuvre des solutions axées sur l'équité et de façonner des politiques et des cultures efficaces et transformatrices.



À propos de ce rapport



Le CCFSIMT a fait appel à RP Research & Consulting pour produire ce rapport qui examine les expériences professionnelles des personnes 2ELGBTQI+ au Canada, en mettant particulièrement l'accent sur les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT). Cette recherche a été menée dans le cadre d'une initiative plus large du CCFSIMT, intitulée « *Changing the Narrative: An Advocacy Pathway for SySTIMic Change in SIMT* » (Changer le discours : une voie vers le changement systémique dans les domaines SIMT), qui vise à promouvoir l'égalité des sexes et la sécurité économique des groupes sous-représentés en s'attaquant aux obstacles structurels et politiques.

À travers une analyse juridictionnelle de la législation, des politiques en milieu de travail et des résultats en matière d'emploi de 2020 à 2025, ce rapport offre une perspective intersectionnelle sur la manière dont les personnes 2ELGBTQI+ (en particulier les femmes queer et les personnes de genre divers) font face aux défis systémiques dans le paysage de l'emploi au Canada. Il s'appuie sur des données gouvernementales, des publications universitaires et des enquêtes nationales pour identifier les disparités, les meilleures pratiques et les lacunes politiques dans les provinces et les territoires. Les conclusions contribueront au rapport sur l'égalité des sexes du CCFSIMT et soutiendront sa campagne de sensibilisation visant à promouvoir des changements législatifs et organisationnels au sein de la communauté SIMT et au-delà.

Introduction

Entre 2020 et 2025, le Canada a fait des progrès importants en matière d'engagements politiques en faveur de l'équité, mais la réalité sur le lieu de travail pour les professionnels 2ELGBTQI+, en particulier les femmes queer et les personnes de genre divers, est tout autre. Malgré les protections juridiques et la sensibilisation croissante du public, les inégalités systémiques continuent de façonner le paysage de l'emploi dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT).

Environ 4 % des Canadiens s'identifient comme lesbiennes, gays ou bisexuels, et le recensement de 2021 a dénombré environ 100 815 personnes transgenres ou non binaires dans tout le pays (soit environ 0,33 % de la population âgée de 15 ans et plus). Au sein de cette communauté diversifiée, les femmes (y compris les femmes transgenres, lesbiennes, bisexuelles et bispirituelles) et les personnes de genre divers (y compris les personnes non conformes au genre et non binaires) sont confrontées à des défis particuliers sur le lieu de travail. De l'équité salariale et des écarts de rémunération à la protection contre la discrimination, en passant par l'inclusion en matière de santé et de sécurité au travail (SST) et l'impact de la violence domestique sur l'emploi, de multiples facteurs influencent la sécurité et les opportunités des travailleurs 2ELGBTQI+ à travers le Canada.

Ce rapport, commandé par le CCFSIMT et rédigé par RP Research & Consulting, examine l'impact des facteurs structurels sur les perspectives d'emploi des professionnels 2ELGBTQI+ au Canada. Il met en évidence les disparités en matière de rémunération, de représentation, de sécurité et d'application de la loi entre les provinces et les secteurs d'activité.

Thèmes clés :

- Les protections juridiques ne garantissent pas des expériences équitables sur le lieu de travail. Les écarts de revenus, le harcèlement et la sous-représentation persistent. Les variations provinciales et la culture sectorielle jouent un rôle essentiel.
- Les progrès réalisés en matière de politiques doivent désormais s'accompagner d'une mise en œuvre et d'un changement culturel.

Nous présentons ces conclusions afin d'éclairer les actions de plaidoyer stratégique et de favoriser une réforme fondée sur des données probantes.



Résumé

Objectif du rapport

Cerapport offre un aperçu national, fondé sur des données probantes, de la manière dont les professionnels 2ELGBTQI+, en particulier les femmes queer et les personnes de genre divers, évoluent dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT) au Canada. S'appuyant sur cinq années de données, il identifie les écarts systémiques en matière de rémunération, de représentation, de protection juridique et de culture d'entreprise, et formule des recommandations stratégiques en vue d'un changement.

Principaux défis identifiés

- **Écart salarial persistant** : les femmes bisexuelles gagnent 25 % de moins que les hommes hétérosexuels ; 50 % des professionnels transgenres et non binaires déclarent un revenu médian inférieur à 30 000 dollars, malgré un niveau d'éducation élevé.
- **Sous-représentation dans les SIMT** : les professionnels queer et de genre divers restent largement sous-représentés dans les métiers et les postes de haut niveau dans les STIM.
- **Harcèlement et violence** : 73 % des professionnels de genre divers signalent des cas de harcèlement sur leur lieu de travail ; les femmes queer sont confrontées à un sexisme et à une homophobie aggravés.
- **Lacunes dans l'application de la loi** : les droits existent sur le papier, mais la crainte de représailles, la faiblesse de l'application de la loi et le silence sectoriel persistent.
- **Perturbation de l'emploi due à la violence domestique** : les personnes queer et transgenres victimes de violence sont confrontées à des taux élevés de violence conjugale et à un accès limité à des aides inclusives, ce qui compromet la stabilité de leur emploi dans des secteurs rigides ou dominés par les hommes.

Recommandations stratégiques

Pour créer des lieux de travail véritablement inclusifs dans le secteur SIMT, les organisations et les gouvernements doivent :

1. Collecter des données spécifiques à l'identité sur le marché du travail afin d'orienter les interventions.
2. Élargir la législation sur l'équité salariale afin de refléter l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
3. Intégrer l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ dans les programmes de santé et de sécurité au travail, les congés pour violence domestique et les filières de leadership.
4. Financer des programmes de mentorat, des réseaux de pairs et des audits anti-harcèlement adaptés aux SIMT.
5. Veiller à l'harmonisation des normes du travail inclusives et de leur application entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Conclusion

De 2020 à 2025, le Canada a connu une prise de conscience accrue et l'adoption de nouveaux outils politiques, mais l'équité pour les professionnels 2ELGBTQI+ dans les STIM reste une tâche inachevée. Il est temps d'agir avec audace, d'étayer les données par des mesures coercitives et de passer de l'inclusion théorique à l'inclusion pratique.

Représentation et obstacles dans les STIM et les métiers

Le progrès sans présence n'est pas un progrès

Les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT) sont souvent présentés comme des moteurs de l'innovation, mais ils restent structurellement exclusifs pour de nombreux professionnels 2ELGBTQI+. Le conservatisme culturel, les attentes liées au genre et les normes hypermasculines créent des barrières invisibles qui limitent l'accès et l'avancement, en particulier pour les femmes queer et les personnes de genre divers.

Pratiques émergentes

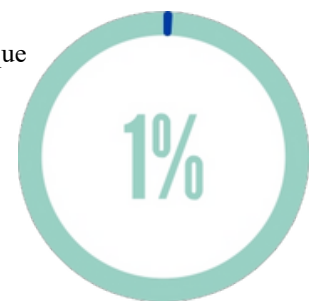
Des organisations telles que QueerTech et
Des initiatives telles que Build Together ont commencé à faire évoluer les normes dans les centres urbains. Ces programmes fournissent des modèles, des réseaux sécurisés et une aide ciblée aux professionnels queer professionnels.

Principales conclusions



- **Les écarts de représentation sont flagrants.** Moins de 5 % des femmes lesbiennes ou bisexuelles travaillent dans le secteur des métiers. Les hommes queer sont également sous-représentés dans les secteurs à prédominance masculine en raison des pressions culturelles et des préoccupations en matière de sécurité.
- **La culture d'entreprise pousse au départ.** Des études montrent que les professionnels 2ELGBTQI+ cachent souvent leur identité pour éviter l'hostilité. Certains quittent complètement les STIM ou les métiers manuels en raison de harcèlements répétés ou d'isolement.

- **Le problème de la fuite des cerveaux est particulièrement aigu pour les femmes queer.** Alors que 42,9 % des femmes dans les filières de leadership ne sont pas queer, seulement 1 % sont des femmes queer, ce qui met en évidence les obstacles à l'avancement, même pour celles qui entrent dans le secteur.
- **Les infrastructures inclusives font défaut.** Les installations, les régimes d'avantages sociaux et les programmes de mentorat ne reflètent souvent pas la réalité des structures familiales et des identités de genre diverses.



Recommandations stratégiques

Comblent le fossé en matière de représentation grâce à des stratégies délibérées de fidélisation et de changement culturel :

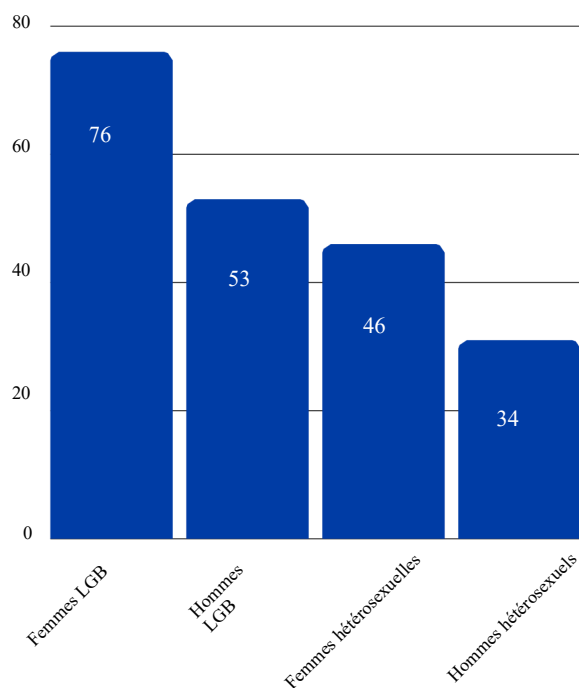
1. Financer des programmes de mentorat associant des professionnels queer à des modèles 2ELGBTQI+ dans les domaines des STIM et des métiers.
2. Exiger que les subventions pour l'apprentissage et l'innovation incluent des critères d'inclusion 2ELGBTQI+.
3. Encourager les partenariats entre les syndicats et les employeurs qui démantèlent les stéréotypes dans les parcours de formation et de promotion.

Protections juridiques et respect des droits humains

Des lois strictes. Des réalités inégales.

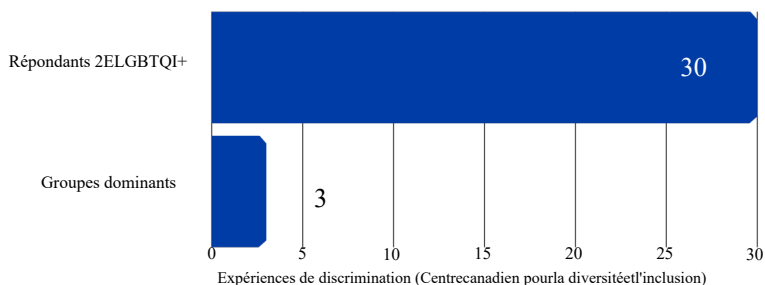
Malgré les protections juridiques, le secteur SIMT continue de refléter un écart important entre la politique et la pratique. Ses lieux de travail traditionnellement hiérarchisés et dominés par les hommes peuvent amplifier les effets de la discrimination, en particulier pour les professionnels 2ELGBTQI+ qui sont déjà sous-représentés et soumis à une surveillance étroite. Les droits juridiques n'ont que peu de sens sans une application active et des environnements de signalement sûrs.

Principales conclusions



Expériences de harcèlement ou d'agression sexuelle au travail.
(Statistique Canada)

- **La discrimination reste systémique.** 30 % des travailleurs 2ELGBTQ IA+ à travers le Canada ont déclaré avoir été victimes de discrimination, soit plus de 10 fois le taux de leurs collègues non LGBTQ (3 %).
- **La peur de s'exprimer est grande.** Moins de la moitié des employés 2ELGBTQI+ se sentent en sécurité lorsqu'ils révèlent leur identité au travail. Beaucoup évitent de signaler les cas de discrimination par crainte de représailles ou parce qu'ils ne croient pas que cela changera quoi que ce soit.
- **Les femmes queer sont victimes de préjugés multiples.** 76 % des femmes LGB ont déclaré avoir été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle sur leur lieu de travail.



Recommandations stratégiques

Veiller à ce que les protections juridiques se traduisent par une responsabilité pratique :

1. Intégrer l'éducation aux droits de la personne et les mécanismes d'application dans les formations sur la sécurité spécifiques au secteur et dans les documents syndicaux.
2. Encourager les employeurs du secteur SIMT à mener des enquêtes anonymes sur le climat de travail et à suivre les griefs par groupe identitaire.
3. Soutenir les réformes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de reconnaître officiellement les personnes 2ELGBTQI+ comme un groupe désigné dans les domaines STIM réglementés par le gouvernement fédéral.

Équité salariale et écarts salariaux pour les travailleurs 2SLGBTQIA

L'égalité salariale n'est pas atteinte tout le monde

Alors que les postes dans les domaines des STIM et des métiers spécialisés offrent souvent une rémunération supérieure à la moyenne, les professionnels 2ELGBTQI+, en particulier les femmes queer et les personnes de genre divers, sont confrontés à des écarts salariaux persistants qui suggèrent une exclusion des perspectives économiques prometteuses du secteur. Ces disparités nuisent au recrutement, à la rétention et à la promesse d'équité dans les domaines à forte croissance.

Même avec des qualifications similaires, les femmes bisexuelles gagnent

25 % de moins

que les hommes hétérosexuels : un écart qui ne s'explique ni par l'expérience ni par le poste occupé. Sans données spécifiques à l'identité, les employeurs du secteur SIMT risquent de renforcer la discrimination salariale systémique sous le couvert de la neutralité.

Principales conclusions

- **Les femmes bisexuelles sont les moins bien rémunérées.** En 2023, leur revenu médian n'était que de 25 290 dollars, soit moins de la moitié de celui des hommes hétérosexuels (55 959 dollars) : un écart qui persiste même après avoir pris en compte le niveau d'éducation et la profession.
- **Les professionnels transgenres et non binaires sont confrontés à une marginalisation économique systémique.** Malgré leur niveau d'éducation des Canadiens transgenres et non binaires âgés de 25 ans et plus gagnent moins de 30 000 dollars par an, et 40 % vivent dans des ménages à faible revenu.
- **Les politiques d'équité salariale du SIMT ne tiennent pas compte de l'identité.** Les lois actuelles se concentrent sur les comparaisons entre les genres binaires (hommes vs femmes). Elles abordent rarement les disparités fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, laissant les travailleurs queer invisibles dans les audits d'équité.

Les lois sur l'équité salariale au Canada, qui imposent un salaire égal pour un travail égal ou pour un travail de valeur égale, traitent principalement de l'écart salarial entre les sexes (hommes et femmes) et ont connu des progrès entre 2020 et 2025. Il convient de noter que la loi fédérale sur l'équité salariale est entrée en vigueur en août 2021, obligeant les employeurs sous réglementation fédérale à élaborer des plans visant à combler les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine. Plusieurs provinces (Ontario, Québec, etc.) ont également adopté des lois sur l'équité salariale.

Si ces mesures améliorent les revenus de nombreuses femmes (y compris les lesbiennes, les femmes bisexuelles et les femmes transgenres qui sont prises en compte dans les catégories d'équité salariale féminine), elles ne ciblent pas directement les disparités salariales liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Les données présentées ici suggèrent que les revenus inférieurs des travailleurs bisexuels et LGBTQ2S+ ne peuvent s'expliquer uniquement par leurs qualifications, ce qui indique la nécessité de mettre en place des stratégies d'équité plus larges, allant au-delà de l'équité salariale traditionnelle.

Recommandations stratégiques

Élargir les cadres d'équité salariale afin de reconnaître les écarts de revenus subis par les travailleurs 2ELGBTQI+ :

1. Exiger des employeurs et des gouvernements qu'ils collectent et analysent les données salariales ventilées par identité de genre et orientation sexuelle, en veillant au respect de la vie privée.
2. Utilisez ces données pour éclairer les audits salariaux, les examens d'équité et les ajustements salariaux ciblés dans les lieux de travail SIMT.
3. Encouragez les associations industrielles et les organismes de réglementation à élargir la définition de l'équité salariale afin d'y inclure les disparités de revenus fondées sur l'identité.

Harcèlement, violence et SST au travail

La culture de la sécurité commence par l'inclusion

Des chantiers de construction aux laboratoires de recherche, l'accent mis par le secteur SIMT sur la sécurité physique ne s'est pas toujours étendu à la sécurité psychologique. Pour les travailleurs 2ELGBTQI+, en particulier ceux qui exercent des métiers manuels ou travaillent sur le terrain, le harcèlement et l'intimidation restent souvent impunis, surtout dans les environnements qui manquent de diversité ou d'infrastructures favorisant l'inclusion. Partout au Canada, toutes les administrations ont pris des mesures pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail, principalement par le biais de lois sur la santé et la sécurité au travail (SST).

Les employeurs sont légalement tenus de fournir un environnement de travail sûr, ce qui inclut désormais la protection contre le harcèlement. En 2021, le gouvernement fédéral a présenté le projet de loi C-65, qui impose des politiques claires et des formations pour prévenir le harcèlement, y compris celui fondé sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Le Canada a également ratifié la convention 190 de l'OIT en 2023, s'engageant ainsi à éliminer la violence et le harcèlement au travail à l'échelle mondiale.

Les provinces ont renforcé leurs propres normes en matière de santé et de sécurité au travail ou d'emploi afin de lutter contre le harcèlement, et beaucoup d'entre elles exigent des codes de conduite et des procédures d'enquête. Cela donne aux travailleurs 2ELGBTQI+ davantage de moyens pour demander protection et responsabilité. Malgré ces progrès, le changement de culture reste inégal. Comme indiqué ci-dessus, seuls 24 % des travailleurs queer dans le domaine des STIM estiment que les efforts en matière de diversité sont efficaces, et plus de la moitié d'entre eux signalent des cas de harcèlement liés à l'identité de genre. Des protections juridiques existent, mais leur mise en œuvre et leur impact sont encore insuffisants.

Recommandations stratégiques

Rendre la prévention du harcèlement pertinente pour le secteur et spécifique à l'identité :

1. Exiger des employeurs du secteur SIMT qu'ils intègrent une formation anti-harcèlement spécifique aux réalités 2ELGBTQI+, y compris dans les contextes du travail sur le terrain, en laboratoire et dans les métiers.
2. Lier le financement public et les contrats à la réalisation d'audits inclusifs sur la sécurité au travail.
3. Élargir les définitions de la « violence au travail » dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail afin d'y inclure explicitement l'homophobie, la transphobie et les microagressions fondées sur l'identité.

Principales conclusions

- **Le harcèlement est omniprésent.** 73 % des professionnels de genre divers ont déclaré avoir subi plusieurs formes de harcèlement ou de violence au travail.
- **La formation n'a pas d'impact.** Seuls 24 % des travailleurs queer dans le domaine des STIM estiment que les initiatives d'inclusion de leur entreprise sont efficaces, ce qui souligne le fossé entre l'adoption de politiques et le changement culturel.
- **Le harcèlement au travail est une dure réalité pour beaucoup.** Plus de 56 % en ont été victimes en raison de leur identité de genre et 35 % en raison de leur orientation sexuelle.

Violence domestique et répercussions sur l'emploi

Lorsque le foyer n'est pas sûr, le travail devient une bouée de sauvetage

Les emplois dans les domaines des STIM et des métiers spécialisés impliquent souvent des horaires rigides, du travail sur le terrain à distance ou des cultures d'entreprise qui sous-estiment l'importance des soins et du soutien en cas de crise. Pour les professionnels 2ELGBTQI+ confrontés à la violence conjugale, ces conditions peuvent aggraver les risques, limitant leur capacité à accéder à la sécurité, aux services ou à des congés protégés.

Les femmes appartenant à une minorité sexuelle (lesbiennes ou bisexuelles) sont environ

deux fois plus - susceptibles

femmes hétérosexuelles ayant subi une forme de violence conjugale au cours de leur vie

Principales conclusions

- **Les femmes bisexuelles sont extrêmement vulnérables.** Près de la moitié (48 %) déclarent avoir subi des violences physiques de la part de leur partenaire au cours de leur vie. Les femmes lesbiennes (59 %) et transgenres (60 %) déclarent également des taux d'abus nettement plus élevés que leurs homologues hétérosexuelles.
- **La violence perturbe le travail.** 82 % des victimes ont déclaré que la violence domestique avait affecté leurs performances professionnelles. Plus de la moitié ont déclaré que les abus se poursuivaient sur leur lieu de travail sous forme de harcèlement, de traque ou d'intimidation.
- **Les survivants transgenres et non binaires sont confrontés à des obstacles multiples.** De nombreux services ne sont pas inclusifs envers les personnes de genre divers, les obligeant à choisir entre des options dangereuses ou rester avec leur agresseur.

Les lois sur les congés sont cruciales pour les femmes et les victimes de divers genres. Elles permettent à un employé de se présenter au tribunal, de trouver un nouvel appartement ou de consulter un médecin sans craindre de perdre son emploi. Le congé est confidentiel et protégé, ce qui signifie qu'un employeur ne peut pas pénaliser quelqu'un pour l'avoir pris. Ce filet de sécurité peut faire la différence entre une victime qui conserve un emploi stable (et donc son indépendance financière vis-à-vis d'un agresseur) et une victime qui quitte le marché du travail.

Étant donné que l'emploi est un moyen essentiel pour échapper à une relation violente, ces mesures sont directement liées à la sécurité économique des survivants 2ELGBTQI+. Par exemple, une personne transgenre qui fuit un partenaire violent peut avoir besoin de se déplacer pour accéder à l'un des rares refuges réservés aux LGBTQ ; le fait de bénéficier d'un congé et d'une continuité de revenus rend cela possible.

L'accès varie selon les provinces. Si toutes les juridictions offrent désormais une forme de congé pour violence domestique, la portée et les dispositions en matière de rémunération varient considérablement. Par exemple, la Colombie-Britannique offre 5 jours payés, tandis que le congé en Alberta reste non rémunéré.

Recommandations stratégiques

Intégrer le soutien aux survivants dans la politique d'emploi et les pratiques sur le lieu de travail :

1. Exiger que tous les employeurs du secteur des STIM/métiers fournissent des informations sur les congés pour violence domestique lors de l'intégration et dans les manuels destinés aux employés.
2. Veiller à ce que les avantages sociaux comprennent une aide en matière de santé mentale et de soutien en cas de crise accessible aux personnes queer et transgenres victimes de violence.
3. Mettre en place des procédures de signalement confidentielles et des services d'aide aux employés adaptés aux employés 2ELGBTQI+.

Quelle est la prochaine étape ?

Entre 2020 et 2025, le Canada a fait des progrès visibles dans la reconnaissance des défis uniques auxquels sont confrontés les professionnels 2ELGBTQI+ en matière d'emploi. Mais la reconnaissance n'est qu'une première étape. Pour les femmes queer et les personnes de genre divers, en particulier dans les domaines SIMT, les données sont claires : les écarts en matière d'équité persistent, sont mesurables et systémiques.

Des protections juridiques existent dans toutes les juridictions, mais elles sont appliquées de manière inégale. Les disparités salariales restent importantes, en particulier pour les femmes bisexuelles et les travailleurs transgenres. Le harcèlement, l'isolement et la sous-représentation dans les postes de direction continuent de pousser les professionnels talentueux à quitter les secteurs à forte croissance tels que les sciences, l'ingénierie, la technologie et les métiers. Même les politiques en matière de violence domestique, bien qu'elles s'améliorent, ne tiennent pas toujours compte des obstacles particuliers auxquels sont confrontés les survivants queer et transgenres dans des milieux de travail dominés par les hommes ou peu flexibles.

Ce qu'il faut faire ensuite :

1. Collecte de données spécifiques à chaque secteur sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre afin de suivre les revenus, l'évolution de carrière et la rétention dans les secteurs SIMT.
2. L'harmonisation des politiques en matière de protection des droits humains, d'équité salariale, de santé et de sécurité au travail et de congés pour violence domestique, conçues en tenant compte des réalités des personnes queer et trans.
3. Transformation du milieu de travail, et pas seulement formation, en intégrant une culture inclusive grâce à la responsabilisation des dirigeants, à des avantages sociaux inclusifs et à une application zéro tolérance.
4. Une coordination provinciale pour garantir des normes équitables dans toutes les régions, afin d'éviter que la géographie ne détermine la sécurité ou les opportunités d'une personne.

Le Canada entre dans une nouvelle phase en matière d'équité : une phase où les données, la défense des droits et la culture doivent converger. Le prochain chapitre pour SIMT doit aller au-delà de la conformité et s'orienter vers un changement culturel. Ce n'est qu'alors que les professionnels 2ELGBTQI+ seront pleinement inclus : non seulement en marge, mais au cœur de l'innovation, des infrastructures et du progrès.



RP





RESEARCH & CONSULTING

Copyright © 2025 RP Research & Consulting. Tous droits réservés.

Ce rapport a été produit par RP Research & Consulting en partenariat avec la Coalition canadienne des femmes en génie, sciences, métiers et technologie (CCFSIMT). Il est protégé par les lois canadiennes et internationales sur le droit d'auteur. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, distribuée, transmise ou stockée sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre) sans l'autorisation écrite préalable de RP Research & Consulting.

Les extraits approuvés peuvent être utilisés à des fins éducatives, de promotion ou non commerciales, à condition d'indiquer clairement leur provenance, à savoir RP Research & Consulting et CCFSIMT. Pour toute autorisation ou demande de renseignements, veuillez contacter : ro@rpresearchconsulting.com. Toute utilisation, reproduction ou distribution non autorisée de ce matériel est strictement interdite et peut donner lieu à des poursuites judiciaires.