

GROUPE DE TRAVAIL DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DU DROIT DE LA TECHNOLOGIE
SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION
RAPPORT ET RECOMMANDATIONS, JUILLET 2020

1. Composition du groupe de travail

En janvier 2020, le conseil d'administration de l'Association canadienne du droit de la technologie (« CanTech ») a créé un groupe de travail sur la diversité et l'inclusion (le « groupe de travail ») formé d'Elena Iosef, d'Andrew Alleyne et de Lisa R. Lifshitz.

Les recommandations du groupe de travail à Can-Tech en matière de diversité et d'inclusion en date de juillet 2020 sont présentées ci-dessous.

2. Contexte

Le 2 décembre 2016, le Conseil du Barreau de l'Ontario a approuvé les recommandations qu'avait faites le Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés dans son rapport intitulé « Collaborer au changement : stratégies de lutte contre le racisme systémique dans les professions juridiques » (le « Rapport »)¹. Le Rapport reconnaissait que les juristes racialisés font face à des obstacles importants et de longue date, et ce, à tous les stades de leur carrière.

Le groupe de travail reconnaît que l'atteinte de la diversité dans la profession juridique, en particulier dans le domaine de la technologie, est un processus qui exige des efforts et un engagement continus, non seulement de la part des organismes de réglementation comme le Barreau de l'Ontario, mais aussi d'associations comme Can-Tech.

Toutefois, en matière de diversité et d'inclusion, il est important de reconnaître la nature croisée des questions d'équité et leurs effets cumulés sur les personnes ayant plus d'une identité.

La sous-représentation des femmes dans le domaine juridique, notamment, est signalée depuis des décennies par des organisations comme le Barreau de l'Ontario et l'Association du Barreau canadien². Malheureusement, peu de progrès ont été réalisés pour atteindre la parité des sexes en droit. Un rapport du Barreau de l'Ontario de 2018 a révélé qu'il y a presque 3 fois plus d'hommes que de femmes dans les postes d'associés et que la profession peine à retenir les femmes dans les postes de haut niveau³. Les

¹ https://lawsocietyontario.azureedge.net/media/lso/media/legacy/pdf/r/rwg/rwg_final_report_-_dec2016_fr.pdf.

² <https://www.nationalmagazine.ca/en-ca/articles/the-practice/workplace/2018/why-women-leave> (en anglais).

³ <https://www.lawtimesnews.com/resources/practice-management/ontarios-law-firms-were-mostly-led-by-men-again-in-2018/263551> (en anglais).

recherches démontrent également que le taux d'attrition des femmes dans le domaine juridique est important⁴.

De même, bien que les juristes de la communauté LGBT+ au Canada soient beaucoup plus encouragés à participer ouvertement à la profession que par le passé, ces personnes se heurtent encore à des obstacles liés à leur identité sexuelle, particulièrement en ce qui concerne la rétention et les promotions⁵. Sans surprise, les avocats homosexuels racialisés décrivent plus consciemment leurs expériences dans des environnements comme des cabinets d'avocats comme étant négatives.

Le secteur technologique doit relever des défis encore plus aigus. Des rapports montrent que les femmes ne représentent qu'un quart de la main-d'œuvre en haute technologie au Canada⁶, et que ces problèmes s'amplifient à mesure que l'on monte les échelons des entreprises⁷. Les professionnels de la technologie qui sont membres de la communauté LGBT+⁸ ou sont racialisés⁹ font aussi face à des défis en matière de représentation, de soutien professionnel et d'écart salarial.

À la lumière de ces défis et de nombreux autres aspects identitaires que nous n'avons pas mentionnés ici, le groupe de travail estime qu'il est impératif que Can-Tech prenne activement des mesures pour aborder la diversité et l'inclusion en droit et dans ses propres activités. Nous sommes d'avis qu'une diversité accrue ne peut qu'améliorer nos forces, nos capacités et notre faculté d'adaptation. En attendant, l'inaction risque de perpétuer l'homogénéité et d'aliéner les personnes talentueuses de la profession juridique et de notre organisation.

3. Recommandations

Le groupe de travail soumet plusieurs recommandations que le conseil d'administration de Can-Tech doit adopter afin de faire progresser les objectifs de diversité et d'inclusion décrits ci-dessous. Ces recommandations sont conformes aux politiques d'organisations comme l'Association du Barreau de l'Ontario¹⁰ et l'Association du Barreau américain¹¹, ainsi qu'aux cinq catégories d'efforts vers le progrès que décrit le Rapport du Barreau de l'Ontario :

- Accélération du changement de culture ;
- Mesure des progrès ;

⁴ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/lasr.12214> (en anglais).

⁵ <https://wyaj.uwindsor.ca/index.php/wyaj/article/view/5021> (en anglais).

⁶ <https://www.cbc.ca/news/technology/diversity-tech-jobs-pringle-1.4528149> (en anglais).

⁷ <https://www.theglobeandmail.com/technology/we-absolutely-have-a-problem-canadas-tech-sector-gender-gap/article36789423/> (en anglais).

⁸ https://www.huffingtonpost.co.uk/andrew-mclean/coding-in-the-closet-lgbt_b_18305664.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAJO2oSW6ALVHIfMBsVmCVywUcITExdZ8drxZxnsQYk3Kvw9m9afLMM9GIIrAqRHIBszaGvEr6ID7CCIl6h2rP4hZCbhxkxTeLG51Fqo3chHEk9mncsAxYTDweS6mVywmgQ9MqpEtw76dGsHZveENuVbTmEktCtUxppqB3mlwtCwaq (en anglais).

⁹ <https://www.cigionline.org/articles/why-canada-needs-more-diverse-tech-workforce> (en anglais).

¹⁰ <https://www.oba.org/Sections/Information-Technology-and-E-Commerce-Law/Section-Constitution> (en anglais), <https://www.oba.org/About-US/About-US/OBA-Diversity-Statement>, <https://www.oba.org/Sections/Committees/Special-Committees/Equality-Committee/Diversity-Program> (en anglais).

¹¹ <https://verdict.justia.com/2016/10/24/abas-new-rules-mandating-diverse-cle-panels> (en anglais).

- Éducation au changement ;
- Mise en œuvre des soutiens ;
- Activités visant à donner le bon exemple.

1) Première recommandation : adopter une déclaration globale sur la diversité

Nous recommandons que Can-Tech adopte la déclaration suivante en matière de diversité comme partie intégrante de son mandat et la diffuse sur son site Web afin de communiquer au public et à ses membres l'engagement de Can-Tech sur ces questions importantes :

« Can-Tech fait preuve de leadership au sein des collectivités juridique et technologique par ses stratégies en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi qu'en favorisant activement un réseau professionnel inclusif et accueillant pour ses membres et ses partenaires. Dans l'avancement de sa mission et de ses priorités stratégiques, Can-Tech s'engage à faire la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion par ses revendications, sa programmation, ses politiques internes et ses structures de gouvernance.

L'approche de Can-Tech en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (i) agira pour réduire les obstacles qui entravent l'avancement professionnel auxquels font face les groupes qui revendiquent l'équité au sein de la profession du droit et de la technologie et (ii) reflétera la nature évolutive et transversale des questions relatives à l'équité. »

2) Deuxième recommandation : mesurer les progrès par une analyse quantitative

Nous recommandons que Can-Tech procède chaque année à une mesure quantitative de ses membres et de ses conférenciers en compilant les données quantitatives d'auto-identification de ses membres et conférenciers. Les données relatives aux membres seront compilées et ensuite agrégées d'une manière compatible avec les principes de la protection de la vie privée dès la conception, afin de protéger les personnes qui s'identifient du préjudice qui pourrait découler de cette divulgation.

Nous recommandons que les membres actuels soient interrogés au cours de l'été 2020 par l'envoi d'un sondage sur la diversité et l'inclusion. À l'avenir, les membres pourront être interrogés au moment de leur adhésion. Pour des raisons de confidentialité, les membres peuvent choisir de ne pas répondre au sondage ou de ne répondre qu'à certaines questions. Can-Tech encouragera toutefois vivement ses membres à remplir le document, pour les raisons exposées ci-dessous.

Ces données seront utilisées aux fins de : (i) comparer les données de Can-Tech avec les données démographiques agrégées recueillies au sujet du Canada en général et au sujet de la profession dans son ensemble par l'intermédiaire des rapports annuels du Barreau de l'Ontario et d'autres organismes de réglementation ; et (ii) promouvoir la diversité et l'inclusion dans la composition du conseil d'administration de Can-Tech et dans le cadre des allocutions de Can-Tech lors d'événements comme des tables rondes et des colloques.

Une déclaration essentiellement similaire à celle qui suit accompagnera la collecte de données sur la diversité :

« En raison de son engagement pour la diversité et l'inclusion, ainsi que pour comprendre et réduire les obstacles au leadership dans les domaines juridique et technologique, Can-Tech recueille des statistiques sur la composition de sa collectivité et sur les conférenciers et experts qui participent à ses événements. Ces statistiques agrégées permettront de mieux comprendre les tendances démographiques et de développer des programmes et des initiatives visant à promouvoir l'équité et la diversité. Can-Tech vous encourage à remplir ce questionnaire afin d'améliorer la fiabilité des données. Les renseignements seront gardés confidentiels et ne seront utilisés que sous forme agrégée, en conformité avec les droits de la personne et les lois sur la protection de la vie privée. »

3) Troisième recommandation : assurer la diversité de la représentation au sein du conseil d'administration

Nous recommandons d'ajouter l'article 5.9 suivant dans les règlements administratifs de Can-Tech :

« 5.9 Candidatures

Le comité des candidatures chargé de sélectionner chaque année le groupe de nouveaux administrateurs doit s'assurer que le conseil d'administration représente la diversité, les expériences pratiques et la composition régionale de la population canadienne, conformément aux politiques de Can-Tech alors en vigueur. »

Le règlement ci-dessus peut être mis en œuvre par le comité des candidatures par l'entremise d'une politique particulière qui sera approuvée par le comité exécutif (« l'exécutif ») du conseil d'administration de Can-Tech et mise à jour sur une base annuelle.

4) Quatrième recommandation : mettre en œuvre une politique de diversité des panels pour les événements de Can-Tech

S'assurer que les panels de Can-Tech font preuve de diversité est une façon importante de faire la promotion de la diversité des voix tout en mettant en lumière devant leurs homologues des professionnels compétents issus de la diversité. De nombreuses organisations progressistes¹², comme l'Association du barreau américain, ont adopté de telles politiques.

Nous recommandons d'exiger que la diversité des panels des événements de Can-Tech soit accrue en fonction de la taille de chaque panel, conformément aux directives minimales obligatoires suivantes :

- Panels réunissant jusqu'à 4 personnes (y compris le modérateur) : au moins 1 panéliste issu de la diversité
- Panels réunissant 5 à 8 personnes (y compris le modérateur) : au moins 2 panélistes issus de la diversité

¹² Par exemple : <https://www.championsforchange.nz/what-we-do/drive-change/the-panel-pledge/>, <https://link.springer.com/article/10.1007/s41669-019-0169-5>, <https://soundgirls.org/diversity-and-inclusion-guidelines-for-convention-and-conference-policy-committees/> (en anglais).

- Panels réunissant 9 personnes et plus (y compris le modérateur) : au moins 3 panélistes issus de la diversité

L'exécutif ou son ou ses délégués devraient examiner chaque panel. Ceux qui ne respectent pas la politique doivent être contactés par l'exécutif afin de discuter des solutions et des plans d'action à venir. L'une de ces solutions pourrait consister pour Can-Tech à solliciter ses membres, son conseil d'administration et la collectivité juridique au sens large pour trouver des panélistes potentiels ; les candidatures générées pourraient alors être maintenues sur une liste comme ressource pour les allocutions.

Pour chaque événement, un formulaire devra être rempli, dont la forme est essentiellement décrite à l'annexe 1 du présent rapport.

5) Cinquième recommandation : évaluer continuellement la diversité et l'inclusion

Can-Tech devrait également continuer à surveiller et à évaluer ses politiques, pratiques et programmes internes, afin de promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité au sein de l'organisation et dans sa prestation de services :

- a) En adoptant, mettant en œuvre et maintenant, au besoin, des politiques sur la diversité et l'inclusion qui abordent à tout le moins les nominations équitables de son conseil d'administration ;
- b) En mesurant les progrès quantitatifs par un recensement des membres ou une autre méthode ;
- c) En mesurant les progrès qualitatifs, par exemple en procédant à des sondages sur l'inclusion ou en incluant des questions pertinentes sur les formulaires de commentaires des membres et lorsque cela est approprié ;
- d) En réalisant annuellement des auto-évaluations sur l'égalité, la diversité et l'inclusion ;
- e) Selon les résultats de b), c) et d), en repérant les carences et les obstacles et en adoptant des mesures pour les résorber.

Le groupe de travail a déterminé que mettre en œuvre un programme de mentorat est une manière dont Can-Tech pourrait accroître sa diversité et son inclusion à l'avenir, sur la base des évaluations ci-dessus. Can-Tech, en collaboration avec d'autres associations juridiques, le cas échéant, pourrait également fournir un soutien aux membres issus de la diversité qui demandent de l'orientation et de l'assistance par l'entremise d'initiatives de mentorat et de réseautage. Can-Tech pourrait rappeler aux membres l'existence de ce soutien au moins une fois par an, de préférence en janvier.

Les membres du groupe de travail se feront un plaisir de répondre à toute question concernant ce rapport.

Cordialement,

Elena Iosef, Andrew Alleyne et Lisa R. Lifshitz

16 juillet 2020

Annexe 1

FORMULAIRE DE RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME

Politique sur la diversité et l'inclusion de l'Association canadienne du droit de la technologie

Can-Tech a amélioré sa politique de diversité et d'inclusion et exige maintenant que ses panels fassent preuve de diversité, en fonction de la taille de chaque panel, conformément aux directives minimales obligatoires suivantes :

Panels réunissant jusqu'à 4 personnes (y compris le modérateur) : au moins 1 panéliste issu de la diversité

Panels réunissant 5 à 8 personnes (y compris le modérateur) : au moins 2 panélistes issus de la diversité

Panels réunissant 9 personnes et plus (y compris le modérateur) : au moins 3 panélistes issus de la diversité

L'exécutif de Can-Tech (« l'exécutif ») ou son ou ses délégués examineront et approuveront chaque panel.

[Note : Le groupe de travail propose la déclaration suivante concernant l'utilisation des renseignements ci-dessous dans une perspective de protection de la vie privée. Le conseil d'administration et le groupe de travail sur la protection de la vie privée concerné peuvent examiner ce qui suit et y apporter les modifications nécessaires :

Les renseignements démographiques ci-dessous doivent être recueillis sur les participants avant qu'ils ne soient autorisés à participer au panel concerné. Si un participant est rejeté par Can-Tech, ses renseignements démographiques seront rapidement supprimés. Si un participant est approuvé par Can-Tech, les renseignements démographiques ci-dessous seront mis à jour en consultation avec le participant. Une fois l'événement applicable terminé, les renseignements démographiques ci-dessous seront anonymisés et conservés sous forme agrégée uniquement, et le formulaire original de renseignements sur le programme sera détruit de manière sécurisée.]

Renseignements sur le programme :

Titre du programme (le titre doit être concis et énoncé clairement) :

Présenté par le(s) comité(s) suivant(s) :

Description du programme : (50 mots maximum)

Directeur/co-directeurs du programme :

1. Nom : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Bureau/organisation : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Titre : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Ville : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Province : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Téléphone : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Courriel : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Membre de Can-Tech Non-membre Non-avocat

Renseignements démographiques :

Sexe : Homme Femme Autre Préfère ne pas répondre/inconnu

Ethnicité :

Noire Asiatique Caucasienne Latine Autochtone Sud-asiatique

Autre _____ Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne s'identifie-t-elle comme membre de la communauté LGBTQ ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne a-t-elle un handicap ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

2. Nom : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Bureau/organisation : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Titre : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Ville : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Province : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Téléphone : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Courriel : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Membre de Can-Tech Non-membre Non-avocat

Renseignements démographiques :

Sexe : Homme Femme Autre Préfère ne pas répondre/inconnu

Ethnicité :

Noire Asiatique Caucasienne Latine Autochtone Sud-asiatique

Autre _____ Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne s'identifie-t-elle comme membre de la communauté LGBTQ ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne a-t-elle un handicap ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

Modération du programme :

1. Nom : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Bureau/organisation : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Titre : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Ville : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Province : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Téléphone : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Courriel : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Membre de Can-Tech Non-membre Non-avocat

Renseignements démographiques :

Sexe : Homme Femme Autre Préfère ne pas répondre/inconnu

Ethnicité :

Noire Asiatique Caucasienne Latine Autochtone Sud-asiatique

Autre _____ Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne s'identifie-t-elle comme membre de la communauté LGBTQ ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne a-t-elle un handicap ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

Conférenciers :

Si vous êtes directeur de programme ou modérateur, vous ne serez pas nommé à nouveau comme conférencier.

1^{er} CONFÉRENCIER

Nom : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Bureau/Organisation : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Titre : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Ville : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Province : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Téléphone : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Courriel : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Membre de Can-Tech Non-membre Non-avocat

Renseignements démographiques :

Sexe : Homme Femme Autre Préfère ne pas répondre/inconnu

Ethnicité :

Noire Asiatique Caucasienne Latine Autochtone Sud-asiatique
 Autre _____ Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne s'identifie-t-elle comme membre de la communauté LGBTQ ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne a-t-elle un handicap ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

2^e CONFÉRENCIER

Nom : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Bureau/Organisation : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Titre : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Ville : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Province : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Téléphone : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Courriel : Cliquez ici pour insérer votre texte.

Membre de Can-Tech Non-membre Non-avocat

Renseignements démographiques :

Sexe : Homme Femme Autre Préfère ne pas répondre/inconnu

Ethnicité :

Noire Asiatique Caucasienne Latine Autochtone Sud-asiatique
 Autre _____ Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne s'identifie-t-elle comme membre de la communauté LGBTQ ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

Cette personne a-t-elle un handicap ?

Oui Non Préfère ne pas répondre/inconnu

AJOUTER DES FICHES POUR CONFÉRENCIERS AU BESOIN

Avant de soumettre ce formulaire, veuillez vous assurer que :

Vous avez au moins **1** panéliste issu de la diversité (pour les panels de 1 à 4 personnes) ; au moins **2** panélistes issus de la diversité (pour les panels de 5 à 8 personnes) ; au moins **3** panélistes issus de la diversité (pour les panels de 9 personnes et plus). *Veillez noter que ce nombre inclut le modérateur.*

Vous avez vérifié chaque inscription pour vous assurer qu'elle est complète et exacte.
