

Briser les barrières, valoriser les femmes en TI

**Guide à l'intention
des entreprises**



Table des matières

Remerciements

L'avancement de la diversité et de l'égalité des sexes dans le secteur technologique est une mission collective, et votre engagement à partager ces connaissances cruciales démontre votre soutien envers un avenir plus inclusif et équitable.

Nous tenons à remercier chaleureusement les femmes impliquées dans les organismes à but non lucratif ou en milieu du travail en TI qui ont participé aux tables de concertation, et qui ont généreusement partagé leurs expériences et leur expertise pour renforcer l'impact de ce guide. Leurs contributions honnêtes et passionnées ont joué un rôle clé dans la création d'un contenu informatif et inspirant.

Nos remerciements vont également à L'Observatoire québécois des inégalités, qui ont partagé leur expertise et ressources en recherche pour élaborer et renforcer l'impact de ce guide. Continuons à travailler ensemble pour créer un environnement numérique où chaque individu, indépendamment du genre, peut évoluer et prospérer de manière significative.

Enfin, un grand merci à vous, chères lectrices et chers lecteurs. Votre engagement envers l'inclusion et votre désir de faire progresser notre industrie vers la parité de genre sont la force motrice derrière cette initiative.

Introduction	4
Quelques définitions	6
Portrait des femmes dans le secteur des TI et du numérique au Québec	10
Pistes de solutions	18
Ressources humaines	20
Conciliation travail / famille	24
Culture d'entreprise	27
Conclusion	31
Aide-mémoire	32
Notes de fin	34

Introduction

Le domaine des technologies de l'information (TI) et du numérique représente une part substantielle de l'économie québécoise. Ce secteur en pleine expansion positionne le Québec comme leader sur la scène mondiale. Malgré la prospérité et l'importance de l'industrie des TI et du numérique, la représentation des femmes, elle... a besoin d'un sérieux coup de barre!

L'écart entre les genres est criant, avec seulement 24 % des postes en TI sont occupés par des femmes, au Québec en 2022.

Cette disparité se manifeste dès le parcours scolaire: les filles ne représentent qu'une fraction des inscriptions dans les programmes collégiaux techniques en électronique et informatique, et pas même le quart des inscriptions au baccalauréat en informatique.

La sous-représentation des talents féminins n'est pas seulement un enjeu d'équité, mais également un frein à la créativité et à la performance des entreprises.

Ce guide vise à...

L'ambition de ce guide est double: **faciliter l'intégration des femmes dans le secteur des TI et du numérique**, mais également renforcer leur maintien en poste.

Pour ce faire, les prochaines pages vont:

- fournir une **compréhension** de la situation unique que rencontrent les femmes dans le secteur des TI et du numérique;
- présenter des **stratégies éprouvées et des pratiques innovantes** pour l'inclusion et la rétention des femmes dans les équipes de travail

- présenter des **témoignages qui illustrent les besoins** des femmes dans ce domaine;

Ce guide est le fruit d'une démarche collaborative. S'appuyant sur une revue exhaustive de la littérature actuelle, il intègre également les précieuses perspectives recueillies lors de deux rencontres totalisant plus de quatre heures de discussion avec des femmes du milieu professionnel et éducatif.

Ces dialogues ont été essentiels pour saisir les expériences vécues par les femmes et, plus important encore, pour identifier des stratégies concrètes que les employeurs et employeuses peuvent adopter.

Quelques définitions

Cette section clarifie les termes clés qui seront utilisés tout au long du guide.

Quand on parle du monde des TI et du numérique... on parle de quoi, exactement?

Le monde des technologies de l'information, communément appelé TI, est large! Il englobe l'ensemble des activités et métiers associés à la création, au traitement, à la gestion, à la transmission et à la sécurisation de l'information numérique.

Ce secteur est omniprésent et vital pour presque tous les autres domaines d'activité tels que la finance, la santé, l'éducation et bien d'autres, ce qui rend les compétences en TI extrêmement recherchées.

Les chemins pour accéder aux carrières en TI sont diversifiés, passant par des programmes universitaires en informatique, en génie, ou encore en sciences, mais aussi via des formations techniques spécialisées, des cours en ligne ou des certifications. Les débouchés professionnels dans les TI sont nombreux et variés, allant du développement de logiciels à l'analyse de données, en passant par la gestion de projets et l'assistance technique.

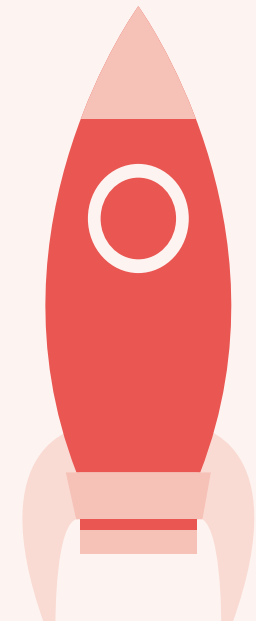
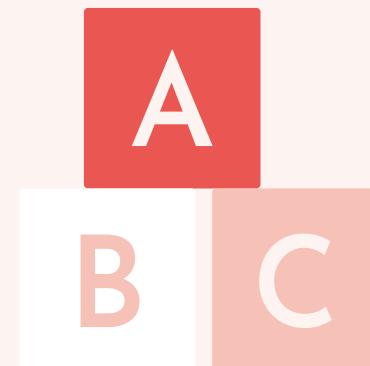
Stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre sont des croyances généralisées sur les attributs, les différences et les rôles traditionnellement associés aux hommes et aux femmes. Ils sont **ancrés dans la culture et souvent véhiculés dès le plus jeune âge.**

Un exemple classique de ces stéréotypes se manifeste dans la couleur des vêtements et les types de jouets pour enfants. Traditionnellement, le rose est attribué aux filles, accompagné de jouets tels que des poupées ou cuisinettes, tandis que le bleu est réservé aux garçons, associé à des jouets tels que des outils et des voitures.

Ces choix ne sont pas anodins; **ils reflètent et renforcent les attentes sociétales relatives au genre** et préparent inconsciemment les enfants à adopter des rôles sociaux spécifiques.

Dans le milieu du travail, les stéréotypes de genre peuvent influencer les attentes envers les performances professionnelles, les choix de carrière et les dynamiques d'équipe, souvent au détriment de l'inclusion et de l'équité professionnelle pour les femmes et les minorités de genre.



La politique d'équité, de diversité et d'inclusion au Canada (EDI)

La politique d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) au Canada reflète l'engagement du pays à promouvoir ces principes dans les milieux de travail, les institutions d'enseignement et les organismes gouvernementaux

Équité

L'équité est le principe de justice qui vise à **reconnaître chaque personne selon ses besoins spécifiques** et à ajuster le traitement pour équilibrer les différences.

Diversité

La diversité fait référence à la **présence d'une large gamme de différences humaines** au sein d'une organisation ou d'une communauté. Elle se manifeste par l'intégration de personnes de genres, âges, religions, ethnies, orientations sexuelles, et expériences de vie variées.

Inclusion

L'inclusion assure que les personnes de **divers horizons se sentent accueillies, respectées et valorisées** pour leur contribution unique. C'est la création active d'un environnement de travail où les diverses perspectives et talents sont encouragés et où chaque individu a la possibilité de participer pleinement à la création de succès communs.



En ce qui concerne l'implémentation de la politique EDI, le gouvernement canadien a pris plusieurs initiatives, comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui visent à améliorer l'accès et la participation dans le marché du travail. Aujourd'hui, plusieurs organismes gouvernementaux exigent que les projets financés prennent en compte et intègrent les principes d'EDI dans leur recherche et leurs pratiques.

Dans le milieu du travail, l'EDI sert à créer des conditions égales pour que tous puissent accéder aux mêmes opportunités de développement et de promotion, indépendamment de leur genre, origine ethnique ou autre facteur discriminant.

Intersectionnalité et analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+)

Intersectionnalité

L'intersectionnalité est une théorie ancrée dans des données probantes qui soutient que les individus sont affectés par plusieurs aspects de leur identité qui, en s'additionnant, créent des modes de discrimination et de privilège uniques. Par exemple, la réalité d'une femme de couleur n'est pas comparable à celle d'un

homme ou d'une femme blanche en raison des discriminations potentielles liées à la fois à son genre et à son origine ethnique.

Analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+)

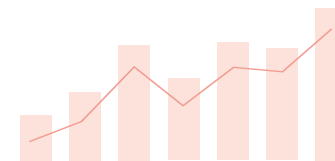
L'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) est une pratique d'analyse politique qui s'appuie sur le principe de l'intersectionnalité mais est spécifiquement orientée vers les politiques et les programmes. L'ADS+ est utilisée pour assurer que les politiques et les programmes soient conçus de manière à tenir compte des impacts potentiels sur différents groupes de la population, afin de promouvoir une plus grande équité.

Portrait des femmes dans le secteur des TI et du numérique au Québec

Le secteur des TI, part importante de notre économie

Le secteur des TI et du numérique est en pleine expansion et occupe une place majeure dans l'économie du Québec. À lui seul, il représente **plus de 3% du marché de l'emploi et pratiquement 5% de son PIB¹**.

L'industrie des technologies de l'information et des communications (TIC) regroupe près de 137 000 travailleurs et travailleuses au Québec et génère des revenus de près de 32,5 milliards de dollars, en plus d'être à la source d'investissements annuels de près de 1,7 milliard de dollars en recherche et développement².



Plus encore, elle positionne le Québec comme **chef de file mondial dans plusieurs domaines du numérique** comme celui du jeu vidéo, de l'intelligence artificielle et des effets spéciaux.

Le secteur des TI, la sous-représentation féminine

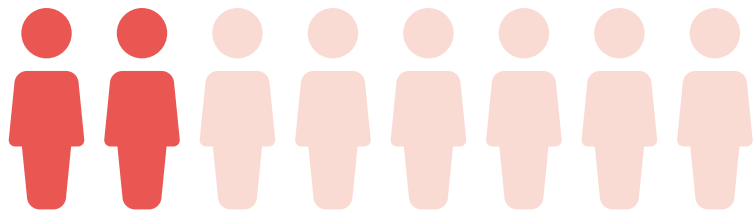
Si le secteur du numérique et des technologies se porte bien au Québec, il comporte toutefois sa part d'ombre. On dénote **une forte sous-représentation des femmes dans l'ensemble de l'industrie**.

Non seulement elles sont peu présentes sur le marché du travail, mais elles sont aussi peu nombreuses à s'inscrire dans des formations scolaires associées au domaine des technologies et du numérique.

Par exemple, dans une étude menée par le Conseil supérieur de l'éducation (2020)³, on apprenait que les femmes ne représentaient que 6% des inscriptions dans les techniques d'électronique et d'informatique au niveau collégial au Québec.

Au baccalauréat en informatique, la proportion de femmes n'était que de 19% au Québec, le plus faible pourcentage pour tous les domaines des sciences pures et appliquées confondus.

Résultat: en 2022, les femmes représentaient



à peine 24% de la main-d'œuvre dans le milieu des TIC⁴.

La sous-représentation des femmes dans le domaine des technologies et du numérique peut s'expliquer par deux phénomènes. Le premier concerne la manière dont les filles sont socialisées au fil de leur parcours éducatif et, le deuxième, la manière dont le marché du travail accueille les femmes dans le domaine des technologies et du numérique.

Des stéréotypes qui influencent le parcours scolaire des filles

Attention à ce que nous valorisons

L'environnement dans lequel grandissent les enfants a une influence sur leurs choix de carrière et leurs aspirations futures⁵. Dès leur plus jeune âge, les filles sont confrontées à de nombreux stéréotypes de genre qui peuvent décourager leur intérêt et leur persévérance dans certains domaines, notamment les technologies de l'information (TI) et le numérique. Cette stigmatisation commence dès l'enfance et persiste tout au long de leur parcours académique.

Par exemple, on observe que les filles peuvent être dissuadées de participer à des clubs de programmation ou d'explorer des cours d'informatique, car ces domaines sont souvent perçus et présentés comme étant principalement masculins⁶.

Des stéréotypes partagés malgré nous

Les stéréotypes de genre influencent également les attitudes des enseignants et enseignantes, qui peuvent involontairement offrir moins de soutien et de ressources aux filles dans ces domaines⁷.



Au fil du temps, ces attitudes et préjugés continuent de se manifester à mesure que les filles progressent dans leur éducation. Elles peuvent être moins enclines à choisir des filières des TI en raison de la perception que ces domaines ne sont pas adaptés aux femmes. En conséquence, elles se retrouvent **sous-représentées dans ces programmes** à l'université⁸.

Des défis quotidiens sur le marché du travail

Une fois sur le marché du travail, la situation n'est guère mieux... Parce que peu de femmes obtiennent un diplôme dans ces domaines professionnels, les entreprises qui les embauchent n'ont **pas les outils nécessaires pour les accueillir et les retenir**⁹. La sous-représentation des femmes est le résultat d'une combinaison de plusieurs facteurs.

Une étude sur ce sujet est celle menée par la professeure Corinne Moss-Racusin de l'Université Yale en 2012. Cette étude a montré que les CV identiques étaient jugés différemment en fonction du nom masculin ou féminin du candidat, avec une préférence marquée en faveur des candidats masculins.

La valorisation des compétences

De nombreuses études ont révélé qu'il existe une tendance profondément enracinée à favoriser les compétences des hommes par rapport à celles des femmes, même lorsque ces dernières sont tout aussi qualifiées¹⁰. Ce biais inconscient a de grandes conséquences, car **les femmes sont moins susceptibles d'être recrutées ou promues**, même si elles possèdent des compétences et des qualifications équivalentes.

Par exemple, les femmes ne représentent que 15 % des rôles de direction dans l'ensemble du

secteur des TI et du numérique¹¹. Elles se retrouvent donc **moins nombreuses dans des postes de direction** en plus d'être en général **moins bien payées** que les hommes.

Cette dynamique perpétue les inégalités de genre dans le secteur et limite le potentiel d'innovation et de diversité au sein de l'industrie des technologies de l'information en plus de décourager les femmes à persévérer au sein de certaines entreprises.

La faible présence de femmes réduit aussi du même coup la **présence de modèles à suivre et de mentores inspirantes** pour la relève.

Un environnement sexiste

Commentaires déplacés, propos misogynes, favoritisme pour les collègues masculins... la littérature recense malheureusement plusieurs enjeux de climat hostile pour les femmes dans le milieu des TI et du numérique, mais aussi plus largement dans les milieux de travail fortement masculins¹².

Les résultats démontrent que **les**

femmes font face à un déficit de confiance de la part de leurs collègues masculins et qu'elles doivent fournir un effort supplémentaire pour démontrer leur compétence.

Par exemple, les femmes enceintes sont victimes de comportement discriminatoires en raison des possibles accommodements qu'elles pourraient recevoir. Elles sont parfois même stigmatisées comme étant faibles ou invalides en raison de leur situation¹³.

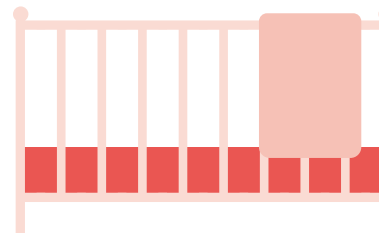
« **Quand j'ai diplômé, il y a un homme d'une compagnie qui est venue me voir puis qui m'a dit: 'Fais attention, parce que tu es une femme, tu risques d'être moins bien payée que tes collègues, il faut que tu le saches'.**

— Développeuse junior



Conciliation travail/famille

Travail après les heures de bureau ou durant la fin de semaine, horaires de travail imprévisibles, déplacements fréquents en dehors de la ville... certains postes ou promotions dans les milieux du TI et du numérique exigent parfois des **sacrifices difficilement conciliables avec les charges associées aux responsabilités familiales**.



La conciliation entre le travail et la vie personnelle représente un défi significatif pour de nombreuses femmes puisqu'il est bien documenté que les carrières féminines sont fréquemment caractérisées par des interruptions et charges liées à des obligations familiales¹⁴. Ces arrêts de travail peuvent avoir des répercussions

dans la carrière des femmes puisque le domaine des TI est caractérisé par la rapide évolution des technologies.

Par exemple, une pause professionnelle pour des raisons familiales peut entraîner une perte de compétences et de qualifications, nécessitant ainsi des efforts supplémentaires pour réintégrer le secteur.

De plus, la réinsertion professionnelle après une période d'absence peut s'avérer ardue, notamment lorsque les femmes constatent que cela a des conséquences négatives sur leur rémunération.

Ces phénomènes ont un impact significatif sur la diversité et l'inclusion dans le secteur des TI et du numérique¹⁵. En raison de biais genrés, les filles sont dissuadées de s'engager dans ces domaines dès leur plus jeune âge et donc, sont moins susceptibles de poursuivre des carrières dans ces secteurs. Le milieu de travail actuel a aussi un impact décourageant sur les femmes qui envisagent une carrière dans le domaine des TI, car les opportunités d'avancement sont moins attrayantes et les obstacles plus nombreux.

Pistes de solutions

Attirer plus de femmes et améliorer leur rétention dans le milieu des TI et du numérique est essentiel puisque les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée sont indéniables!

Le saviez-vous?

En 2017, une étude a relevé que les entreprises favorisant la diversité des genres avaient **21% plus de chance de réaliser une rentabilité supérieure à la moyenne, par rapport à celles qui sont moins diversifiées**

Des études démontrent, par exemple que les équipes inclusives et diversifiées en genre sont plus innovantes et performantes. IBM est un exemple éloquent, ayant vu ses revenus augmenter considérablement après avoir intégré la diversité et l'inclusion dans sa stratégie d'entreprise¹⁶.

Selon une étude menée auprès de 1 800¹⁷ personnes professionnelles, les entreprises dotées d'équipes diversifiées présentent une probabilité accrue de 45 % de signaler une augmentation de leur part

de marché par rapport à l'année précédente. Plus encore, elles sont 70 % plus enclines à déclarer que leur entreprise a réussi à conquérir de nouveaux marchés.

En outre, on estime que 61% des femmes tiennent compte de la diversité de genre au sein des équipes de direction lorsqu'elles choisissent leur milieu de travail¹⁸ ... Toutes ces raisons démontrent qu'il est primordial d'assurer une représentation diversifiée et équitable dans le monde des TI et du numérique.

Heureusement, il existe plusieurs pistes de solution pour y arriver !

Ressources humaines

Les RH peuvent jouer un rôle clé dans la promotion de l'équité de genre, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise, ce qui contribuera à créer un environnement de travail plus égalitaire et favorable pour les femmes dans le secteur des TI et du numérique. Voici quelques suggestions efficaces qui peuvent faire toute la différence.

Échelle salariale claire

Établir une échelle salariale transparente et équitable.



L'échelle salariale devrait refléter l'expérience, les compétences et les responsabilités, plutôt que de se baser sur des négociations individuelles. Cela garantit une rémunération équitable pour toutes les personnes employées, indépendamment de leur sexe.

Pour les promotions et augmentations, il est essentiel de s'assurer que les évaluations sont objectives, axées sur les compétences et les réalisations, prenant en compte la contribution globale de chaque personne au sein de l'entreprise.

Critères de promotion et objectifs

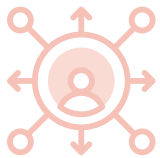


Élaborer des objectifs et critères de promotion clairs plutôt que sur des facteurs subjectifs.

Par exemple, utiliser une terminologie axée sur les compétences plutôt que sur des traits de personnalité... car il faut garder en tête que nous avons été socialisés à associer certains traits de personnalité aux hommes et d'autres, aux femmes!

Enfin, il faut s'assurer que les opportunités de promotion soient accessibles à tous et toutes, en éliminant les biais de genre dans le processus de sélection.

Transparence



Favoriser la transparence dans les politiques et les pratiques de RH en normalisant les procédures pour toutes les personnes employées.

Cela inclut la communication ouverte des critères de rémunération, des opportunités de développement, des avantages sociaux et des possibilités de conciliation travail-famille.

Consulter les personnes à l'emploi

Demander une rétroaction sur les conditions et le climat de travail.



Les efforts en matière d'ÉDI sont directement liés à la qualité de vie des personnes employées. Pour évaluer la bonne mise en place de ces mesures, il est possible de réaliser des sondages auprès des hommes et des femmes de l'organisation afin d'obtenir des retours sur les conditions et le climat de travail, ainsi que sur les défis vécus au quotidien.

Parallèlement, afin de mieux comprendre les enjeux spécifiques liés au genre et à la rétention, il est essentiel d'organiser des entretiens lorsqu'une femme quitte l'organisation, afin de comprendre les raisons de son départ et d'agir en conséquence.»



Les promotions, c'est beaucoup basé sur le réseautage, donc pour accéder à certains postes, tu as été référé par un ancien collègue, un camarade de classe. Donc s'il y a que des hommes aux alentours, ce n'est qu'eux qui vont arriver à certains postes de pouvoir. Le phénomène de boys club!

— Développeuse



On voit ça dans les grandes entreprises, un protocole pour parler de façon anonyme de son vécu, comme l'intimidation ou des pressions quelconques. Pas besoin d'être que pour les femmes, mais pour tout le monde!

— Directrice au développement des affaires



Formation à la diversité et à l'inclusion

Fournir une formation régulière en matière de diversité et d'inclusion à tous les membres du personnel.

Cette formation devrait être disponibles à tous, y compris les responsables RH et les personnes chargées du recrutement. Cela permet de sensibiliser au sexisme inconscient et aux stéréotypes de genre. La formation aidera aussi à créer une culture d'entreprise plus inclusive.

En complément, on peut évaluer périodiquement l'efficacité des politiques et des pratiques RH en matière d'équité de genre, de diversité et d'inclusion. Une bonne manière de le faire est de colliger les commentaires des personnes employées, les données sur la rémunération et les promotions pour identifier et corriger les disparités de genre.

Pour tester les biais à l'embauche, il est aussi possible d'expérimenter les processus de recrutement anonymisés.



Conciliation travail / famille

Il est bien documenté que les femmes continuent de porter une grande part des obligations associées aux responsabilités domestiques, à l'organisation du foyer et aux soins aux personnes à charge au sein de leurs familles¹⁹. Avoir des politiques de conciliation travail/famille est donc un outil indispensable non seulement pour attirer des femmes au sein de son entreprise... mais aussi pour les garder!

Horaires de travail flexibles



Offrir la possibilité de choisir des horaires flexibles permet aux femmes de mieux gérer leurs responsabilités familiales tout en maintenant leur productivité au travail.

Cela peut inclure des horaires à temps partiel, des horaires de travail comprimés ou des horaires de travail variables

Télétravail



Le télétravail permet aux femmes de travailler depuis leur domicile, ce qui peut être particulièrement utile pour les mères qui souhaitent concilier leur carrière avec la vie familiale.

Il réduit les déplacements et offre une plus grande flexibilité pour s'occuper des enfants.



Je me rappelle que lorsqu'une femme partait en congé maternité, il y avait de bonnes chances que les choses aient changé drastiquement à son retour, ou pire, elle n'avait plus de poste. On ne savait pas s'il y aurait une restructuration !

— Développeuse



Garderie d'entreprise et/ou services de soutien à la parentalité



Fournir des services de soutien à la parentalité, tels que des programmes d'aide aux parents ou des ressources en matière de garde d'enfants, peut alléger les responsabilités familiales et permettre aux femmes de se concentrer sur leur carrière.

En mettant en œuvre ces mesures, les entreprises peuvent contribuer à créer un environnement de travail plus équilibré et inclusif, ce qui bénéficiera à la fois aux employées et à l'industrie dans son ensemble.

Congés flexibles et jours de congé payés



Accorder des jours de congé flexibles pour des situations d'urgence familiale ou des journées de congé payé pour des engagements familiaux importants peut faciliter la gestion de la vie professionnelle et personnelle.

En parallèle, on peut sensibiliser les hommes à prendre eux aussi des congés parentaux et ainsi, participer à une déstigmatisation des rôles de genre au sein même de l'organisation.

Culture d'entreprise

Travailler activement à rendre sa culture d'entreprise plus inclusive et équilibrée permettra aux femmes de se sentir soutenues et encouragées à exceller dans le secteur des TI et du numérique. Plusieurs pistes de solutions existent pour y arriver.

Système de mentorat pour les femmes



Établir un programme de mentorat visant à soutenir et à encadrer les femmes employées dans l'organisation.

Les mentors et mentores peuvent fournir des conseils, de l'orientation et des opportunités de développement professionnel pour aider les femmes à progresser dans leur carrière.

Langage inclusif



Adopter un langage inclusif dans toutes les communications internes et externes de l'entreprise pour promouvoir une culture inclusive et respectueuse.

Il faut s'assurer que les descriptions de poste, les politiques et les manuels RH utilisent un langage inclusif en termes de genre.

Inclure des femmes dans les opérations de promotion



Mettre en avant les réalisations et les contributions des femmes de l'entreprise dans la communication externe et les activités de promotion.

Cela permet de montrer des modèles féminins inspirants et de changer les perceptions sur les rôles de genre au sein de l'organisation.

« Je suis allée dans un congrès Microsoft, et il y avait plein de conférencières femmes. Je sais qu'inconsciemment, ça m'a parlé... le fait que ce ne soit pas juste des hommes blancs d'un certain âge qui viennent nous dire à quel point ils ont changé le monde et à quel point ils sont des génies !

— Développeuse junior



Promotion des femmes leaders et en poste de direction



Mettre en évidence les femmes occupant des postes de direction et de haute direction au sein de l'entreprise.

Cela envoie un message fort sur l'engagement envers la diversité et l'inclusion, tout en montrant que les femmes ont des opportunités de leadership dans l'organisation.

Promouvoir des réseaux de femmes en TI



Soutenir la création de réseaux de femmes en TI au sein de l'entreprise, où les femmes peuvent se connecter, partager des expériences et se soutenir mutuellement.

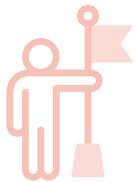
Pour faire la promotion des femmes au sein d'une organisation, il est possible par exemple de fournir un bilan annuel sur l'avancement et la participation des femmes dans une infolettre et ainsi, mettre de l'avant leur contribution.

Sensibilisation et formation



Offrir une formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'ensemble du personnel, en mettant l'accent sur les problèmes particuliers que génère une culture d'entreprise où les hommes sont depuis longtemps majoritaires et en encourageant l'adoption de comportements plus inclusifs.

Responsabilisation et mesures incitatives



Établir des objectifs spécifiques en matière de diversité et d'inclusion, y compris des objectifs de représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise.

En lien avec ces objectifs, mettre en place des mesures incitatives pour reconnaître et récompenser les efforts visant à favoriser l'équité de genre.

Par exemple, il pourrait être possible d'instaurer un programme de reconnaissance continu intégré dans la culture de l'entreprise ou encore, sponsoriser la participation des personnes à l'emploi à des événements de renom sur la diversité.

Activités et vie sociale inclusive



Lors d'organisation d'activités d'équipe, de sorties et d'événements sociaux, assurer que ceux-ci soient en concordance avec les responsabilités familiales vécus par toutes les personnes employées.

Par exemple, un 5 à 7 le vendredi soir entre collègues est moins conciliable avec les obligations parentales quotidiennes qu'un dîner entre collègues sur l'heure du midi...

Conclusion

Ce guide vise à sensibiliser et à informer les acteurs et actrices du milieu du travail sur l'importance de favoriser l'inclusion et l'avancement des femmes dans le domaine des technologies de l'information et du numérique.

Il est essentiel de reconnaître que les femmes font face à des défis spécifiques qui affectent leur carrière dans ce secteur, allant des stéréotypes de genre à la conciliation travail/famille et au climat sexiste.

Cependant, en adoptant des mesures telles que la promotion de la diversité, l'élimination des biais de genre, la mise en place de politiques de conciliation travail/

famille et la création d'un environnement inclusif, il est possible de contribuer à briser les barrières qui limitent la participation des femmes dans les TI et le numérique.

En favorisant l'égalité des chances, on stimule l'innovation, la créativité et le succès de l'industrie.

Ensemble, il est possible de créer un avenir où les femmes sont pleinement représentées, valorisées et épanouies dans le monde en constante évolution du numérique et des technologies de l'information.

Il est temps de faire de l'équité et de l'inclusion une réalité pour toutes les femmes dans ce secteur prometteur!

« **En faisant ce genre d'effort au travail, ça montre que les femmes y sont considérées, qu'elles peuvent exister dans ce milieu-là. Dans l'inconscient, ça a beaucoup de valeur ajoutée pour nous !**

— Responsable projet



Aide- memoire

Sous-valorisation des compétences des femmes <i>écarts de salaire, manque de femmes dans les postes de direction</i>	Former le personnel des RH et la direction sur le sexisme, ainsi que sur les pratiques inclusives.
	Se doter d'une politique EDI et demander une rétroaction ponctuelle à toutes les personnes employées.
	Abolir toute négociation sur le salaire <i>grille salariale claire et transparente</i>
	Adopter des critères de promotion clairs
	Cibler des femmes à potentiel et les outiller pour atteindre les échelons supérieurs
Problèmes de conciliation travail/famille	Horaires flexibles
	Télétravail
	Garderie d'entreprise
	Congés flexibles

Culture masculine / boys club	Mettre de l'avant un système de mentorat pour les femmes
	Favoriser le langage inclusif
	Présenter des femmes dans la promotion de l'organisation
	Faire la promotion des femmes leaders et en poste de direction
	Promouvoir des réseaux de femmes en TI
Sexisme et discrimination	Tolérance zéro sur le harcèlement
	Possibilité de notes anonymes pour parler de son expérience au travail
	Sensibilisation du personnel au harcèlement et sexisme
	Élaborer et mettre en œuvre des politiques contre harcèlement
	Favoriser des activités sociales inclusives

Ensemble, brisons les barrières!

Notes de fin

- 1** L'industrie des technologies du Québec, Numana. En ligne : <https://numana.tech/lindustrie-des-technologies-du-quebec/>
- 2** Aperçu de l'industrie des technologies de l'information, Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec et Bilan capital de risque, Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie (selon les données de Refinitiv)
- 3** Rapport : Le numérique: une culture genrée (2020), Conseil supérieur de l'éducation. En ligne : <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2020/10/50-2111-ER-Numerique-culture-genree.pdf>
- 4** Vue d'ensemble du marché du travail en TIC au Québec (2017), Technocompétences. En ligne : <https://www.technocompetences.qc.ca/information/etudes-sur-la-main-doeuvre-en-ti-au-quebec/donnees-statistiques-industrie-tic/>
- 5** Stevanovic, B., & Mosconi, N. (2007). Les représentations des métiers des adolescent (es) scolarisé (es) dans l'enseignement secondaire. *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, (161), 53-68.
- 6** Beede, D. N., Julian, T. A., Langdon, D., McKittrick, G., Khan, B., & Doms, M. E. (2011). Women in STEM: A gender gap to innovation. *Economics and Statistics Administration Issue Brief*, (04-11).
- 7** Sadker, D., & Zittleman, K. R. (2009). Still failing at fairness: How gender bias cheats girls and boys in school and what we can do about it. Simon and Schuster.
- 8** Rissler, L. J., Hale, K. L., Joffe, N. R., & Caruso, N. M. (2020). Gender differences in grant submissions across science and engineering fields at the NSF. *Bioscience*, 70(9), 814-820.
- 9** Gutierrez, Félix Blain. Comment les nouvelles pratiques de gestion mises en place pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des technologies de l'information et des communications contribuent à la transformation de la culture organisationnelle d'une firme conseil en TIC?. 2020. Thèse de doctorat. HEC Montréal.
- 10** Vue d'ensemble du marché du travail en TIC au Québec, (2017). Technocompétences. En ligne : <https://www.technocompetences.qc.ca/information/etudes-sur-la-main-doeuvre-en-ti-au-quebec/donnees-statistiques-industrie-tic/>
- 11** Les femmes dans les carrières STIM - où en sommes-nous en 2023? RANDSTAT. En ligne : <https://www.randstad.ca/tr/employeurs/ten-dances-employeur/promouvoir-les-femmes/les-femmes-dans-les-stim-ou-en-sommes-nous/>
- 12** Lafortune, L., Groleau, A., & Deschênes, C. (2022). *Manifeste à propos des femmes en STIM: 50 textes positifs et percutants*. Editions JFD.
- 13** Vue d'ensemble du marché du travail en TIC au Québec, 2017, Technocompétences. En ligne : <https://www.technocompetences.qc.ca/information/etudes-sur-la-main-doeuvre-en-ti-au-quebec/donnees-statistiques-industrie-tic/>
- 14** Bandias, S., & Warne, L. (2009). Women in ICT—Retain and Sustain: An overview of the ACS-W Survey.
- 15** Cohoon, J. M., & Aspray, W. (2006). Women and information technology: Research on underrepresentation. The MIT Press.
- 16** Davis A. Thomas. (2004). Diversity as a strategy. *Harvard Business Review*
- 17** Sylvia Ann Hewlett, Melinda Marshall et Laura Sherbin (2013). How Diversity Can Drive Innovation. *Harvard Business Review*
- 18** PricewaterhouseCoopers (2017). Winning the fight for female talent How to gain the diversity edge through inclusive recruitment. En ligne : <https://www.pwc.com/gx/en/about/diversity/iwd/iwd-female-talent-report-web.pdf>
- 19** Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601.

**Encore une fois, merci
à tous les organismes,
collaborateurs.trices
et entreprises pour
leur engagement et
leur participation
à ce projet.**

Briser les barrières, valoriser les femmes en TI

**Guide d'inclusion
des femmes
en entreprise**

Recherche & rédaction

Marianne-Sarah Saulnier, Ph. D
Observatoire québécois des inégalités

Le code des filles
www.lcdf.ca