

Briser les barrières, valoriser les femmes en TI

**Guide à l'intention
des organisations
à portée éducative**



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.

Table des matières

Introduction	4
Quelques définitions	6
Portrait des femmes et des filles dans le secteur des TI et du numérique au Québec	10
Pistes de solutions	18
La socialisation des genres... c'est l'affaire de tout le monde!	20
Des éléments essentiels à intégrer au parcours scolaire	24
Conclusion	27
Aide-mémoire	28
Notes de fin	30

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 est double: **faciliter l'intégration des jeunes femmes** dans les domaines des technologies de l'information et du numérique dès leur parcours scolaire, mais aussi **renforcer leur persévérance et leur réussite dans ces filières.**

Pour atteindre ces buts, les prochaines pages vont:

- Fournir une analyse détaillée des défis spécifiques rencontrés par les jeunes femmes dans les secteurs des TI et du numérique;
- Mettre en avant des témoignages qui soulignent les besoins et les expériences des professionnelles dans ces domaines;
- Présenter des stratégies qui ont fait leurs preuves ainsi que des

approches innovantes pour l'inclusion et le maintien des jeunes femmes dans les environnements éducatifs axés sur les TI et le numérique.

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.

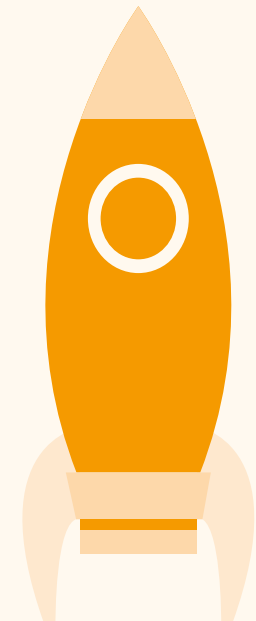
Stéréotypes de genre

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+)

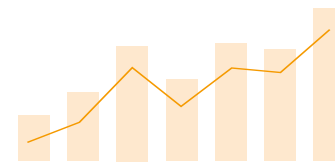
L'analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) est une pratique d'analyse politique qui s'appuie sur le principe de l'intersectionnalité mais est spécifiquement orientée vers les politiques et les programmes. L'ADS+ est utilisée pour assurer que les politiques et les programmes soient conçus de manière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

Portrait des femmes et des filles 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

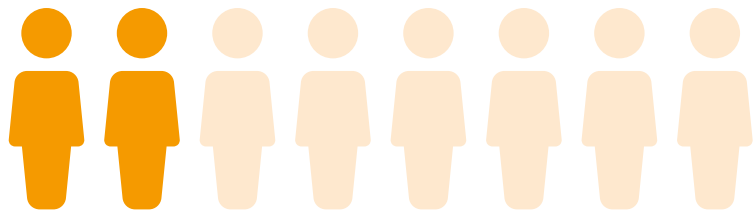
Si le secteur du numérique et des technologies se porte bien au Québec, il comporte toutefois sa part d'ombre. On dénote **une forte sous-représentation des femmes dans l'ensemble de l'industrie**.

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 font la vie dure aux 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.

Dans le contexte éducatif, les stéréotypes de genre façonnent profondément les aspirations et les engagements des jeunes élèves. Les filles sont souvent socialisées dans des rôles traditionnellement associés aux soins et au relationnel, ce qui les oriente vers des disciplines perçues comme plus en accord avec ces rôles, telles que les sciences de la santé ou l'éducation, plutôt que vers le domaine du 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.



Les stéréotypes genrés se font aussi ressentir dans la manière dont l'industrie du numérique vise sa clientèle.

Pour attirer les jeunes à s'y intéresser, c'est principalement l'industrie du jeu vidéo qui a été mise de l'avant. Cette dernière cible principalement un public masculin renforçant ainsi l'idée que les TI et le numérique sont des sphères masculines⁷.

Cette influence précoce entraîne une familiarité et une aisance des garçons avec les technologies numériques, ce qui les rend plus enclins à s'inscrire dans ces domaines.



Parce qu'on socialise les filles à aimer l'aide et le relationnel, elles appliquent sur des postes qui répondent à ça, comme enseignante, infirmière, médecin. On ne présente jamais le milieu du numérique dans son ensemble et ses possibilités. C'est bien plus qu'être devant son ordi toute la journée ou jouer à des jeux vidéo !

-Directrice au développement



Des stéréotypes partagés malgré nous

Les stéréotypes de genre influencent également les **attitudes des autres élèves et même des enseignants**. On dénote par exemple que les étudiantes sont perçues par leurs homologues masculins comme étant moins performantes, et ce,

malgré des moyennes équivalentes, voire supérieures. Les enseignants peuvent involontairement offrir moins de soutien et de ressources aux filles dans ces domaines⁸.

Au fil du temps, ces attitudes et préjugés continuent de se manifester à mesure que les filles progressent dans leur éducation, même une fois rendues à l'université.



Pour faire connaître le milieu du numérique, des millions de dollars ont été investis dans le marketing du jeu vidéo pour les garçons. Ça a été fait de façon très genrée. Je pense que beaucoup de ces garçons deviennent habiles avec un ordinateur pour cette raison, et pas nécessairement les filles.

— Directrice au développement



Des avenues de travail peu attrayantes pour les filles

Salaire peu élevé, absence de femme dans les postes de direction, climat sexiste... la sous-représentation des femmes dans le domaine des TI et du numérique s'explique entre autres par des perspectives d'avancement de carrière moins intéressantes pour les filles.

Dans le secteur des TI et ce, en raison de la manière dont nous sommes socialisés, les compétences des hommes sont souvent plus valorisées, même lorsque les femmes possèdent des qualifications et compétences équivalentes⁹. Cette préférence inconsciente conduit à une sous-représentation des femmes dans des postes de direction¹⁰, à des rémunérations inférieures¹¹, et à une diminution du nombre de modèles et de mentors féminins pour la relève.

Les femmes dans les TI sont aussi soumises à des normes de performance plus élevées que leurs homologues masculins, exigeant d'elles des efforts supplémentaires pour prouver leur compétence.

De plus, la conciliation entre le travail et la vie personnelle est un défi majeur pour les femmes dans les TI, souvent exacerbé par la charge mentale domestique. Les interruptions de carrière liées à des obligations familiales peuvent entraîner une perte de compétences et de qualifications, rendant la réintégration professionnelle plus compliquée.

Ces phénomènes ont un impact significatif sur la diversité et l'inclusion dans le secteur des TI et du numérique¹². 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.

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.

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 révélé 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'entreprise¹³.

Selon une étude menée auprès de 1 800 personnes professionnelles¹⁴, 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 travail¹⁵... 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!

La socialisation des genres... c'est l'affaire de tout le monde!

Les rôles de genre sont une construction de la société. Plus on les nourrit, plus ils auront de l'importance dans la manière dont les enfants et les adultes se comporteront.

Prendre action sur la manière dont ils peuvent forger le futur des jeunes filles est primordial pour leur assurer une représentation plus égalitaire dans le milieu des TI et du numérique.

Sensibilisation à l'estime de soi

Des études ont révélé qu'entre l'âge de 8 et 14 ans, l'estime de soi des filles connaît une baisse significative (jusqu'à 30%) en comparaison à celle des garçons¹⁶.

Il est possible de contrer cette tendance préoccupante en intégrant des programmes de sensibilisation à l'estime de soi dans le cursus scolaire des filles dès leur jeune âge.

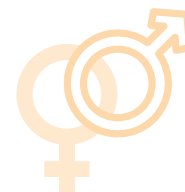
En renforçant leur confiance, ces programmes les aideront à persévérer dans tous les domaines, y compris ceux traditionnellement associés aux hommes.



Formation du personnel enseignant

Offrir une formation aux personnes enseignantes ainsi qu'à tous les adultes qui naviguent dans le quotidien des élèves sur les stéréotypes de genre et leur impact dans l'éducation.

Les sensibiliser à l'importance de promouvoir l'équité des genres et de créer un environnement inclusif en classe. Cela peut se faire notamment en intégrant des modules éducatifs sur les stéréotypes de genre dans le programme scolaire, en évitant les stéréotypes de genre dans les jeux, en mettant en évidence leur impact sur les choix de carrière et en encourageant la remise en question de ces stéréotypes.



Soigner son langage



Pour contrer les stéréotypes de genre, il est essentiel d'éviter l'utilisation d'expressions qui renforcent ces préjugés, tout en promouvant une communication égalitaire.

Par exemple, le commentaire «Tu es douée pour une fille» peut sembler être un compliment à première vue, mais il véhicule inconsciemment l'idée que les filles sont moins compétentes que les garçons dans un domaine particulier.



Il faut qu'on dise aux filles très vite qu'elles sont capables, qu'elles se promènent la tête haute et qu'elles croient en leurs compétences. Dès l'enfance, c'est là que ça se joue, il y a beaucoup de travail à faire à ce moment-là. Si c'est fait, alors le reste devient presque superflu!

— Développeuse junior



J'ai une petite fille de 5 ans et jamais je ne lui ai dit: 'tu peux devenir astronaute si tu veux, même si t'es une fille'... je n'aime pas cette phrase 'même si t'es une fille', parce que ça sous-entend qu'il y a une différence. Tu peux devenir astronaute, point!

— Directrice au développement



Éducation sur les opportunités



Le domaine des TI et du numérique, ça va bien plus loin que les jeux vidéo! Informer les élèves sur la diversité des débouchés est essentiel pour les faire rêver et les aider à se projeter dans ce domaine.

Par ailleurs, mettre en avant des modèles féminins de réussite dans ces domaines est une façon efficace de montrer que ces carrières ne sont pas réservées exclusivement aux garçons.

Des éléments essentiels à intégrer au parcours scolaire



Offrir des ateliers parascolaires juste pour les filles, c'est bien, mais ça attire juste des filles qui ont déjà cet intérêt. Je pense que ça prend des cours de base pour que tout le monde, au moins une fois dans son parcours, puisse être initié au domaine des TI et du numérique.

— Directrice au développement



Initiation précoce à l'informatique pour chaque élève

Il est essentiel de proposer des cours d'initiation à l'informatique dès le plus jeune âge, accessible à tous et toutes les élèves, afin de démystifier la technologie et susciter un intérêt général. Cette approche permettra aux filles et aux garçons de découvrir le domaine des TI et du numérique de manière inclusive.

Il existe plusieurs ressources possibles sous forme d'activités, de jeux... miser sur la créativité et le plaisir permettra de susciter l'intérêt et démontrer que le milieu du numérique est dynamique et amusant!



Formation du personnel enseignant en technologie

Dispenser des programmes de formation continue à tout le personnel enseignant leur permettra de se familiariser avec les outils technologiques.

Cela favorisera la création d'un environnement éducatif où, par exemple, les personnes enseignantes se sentiront à l'aise avec la technologie, influençant ainsi positivement leurs élèves.





Il faut une exposition des jeunes le plus tôt possible au numérique, et des cours obligatoires à tous les niveaux. Pour stimuler l'intérêt, mais aussi démocratiser le domaine: c'est pour tout le monde!

— Professeure titulaire en Informatique



Cours de programmation obligatoires dans le cursus de sciences



Introduire des cours de programmation obligatoires dans le programme de sciences jusqu'au niveau collégial.

Cette mesure garantira que chaque élève, indépendamment de son genre, acquiert des compétences fondamentales en programmation, mais aussi, puisse éventuellement s'y intéresser.

Conclusion

Ce guide vise à sensibiliser et à outiller les organismes à portée éducative sur l'importance de favoriser l'inclusion et l'avancement des filles et des femmes dans le domaine du numérique et des technologies de l'information (TI).

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

Cependant, il est crucial de souligner que des solutions existent. En favorisant une socialisation des

genres égalitaire et en intégrant des éléments essentiels au parcours scolaire pour encourager l'intérêt des filles pour les TI et le numérique, nous pouvons contribuer à créer un secteur plus inclusif et équilibré.

En mettant en pratique ces recommandations, il est possible de créer un avenir où les filles et les femmes sont pleinement représentées, valorisées et épanouies dans le domaine en constante évolution du numérique et des technologies de l'information.

Il est temps de travailler ensemble pour faire de l'équité et de l'inclusion une réalité pour toutes les personnes intéressées par 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 filles

Ateliers de confiance en soi pour les filles

Opter pour un langage non sexiste et non stigmatisant

Inviter/présenter des modèles de femmes inspirantes dans la formation académique des filles

Sensibiliser les enseignant.e.s et les élèves aux stéréotypes de genre

Ensemble, brisons les barrières!

Mécompréhension du monde des TI et du numérique

Minimalement un cours obligatoire en informatique jusqu'au cégep dans le cursus de science

Présentation des différentes opportunités d'emploi issues des TI et du numérique

Atelier créatif en informatique pour les jeunes au primaire et secondaire

Inviter des professionnelles du milieu des TI et du numérique dans les classes du primaire et secondaire pour parler de leur parcours

Culture masculine / boys club

Atelier créatif en informatique pour les jeunes au primaire et secondaire

Opter pour un langage inclusif

Présenter des femmes dans la promotion des programmes académiques

Faire la promotion des femmes leaders et en poste de direction

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 Guintcheva, Guergana, Jemel-Fornetty, Hager, Lacombe, Laura, Daudé, Isis Beloslava. (2022). Gender stereotypes in video game narratives. *EDHEC BUSINESS SCHOOL*. <https://www.edhec.edu/en/news/gender-stereotypes-video-game-narratives>
- 8 Sacker, 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.
- 9 Misa, Thomas J. (2021). Dynamics of Gender Bias in Computing. *Communications of the ACM*, 64(6). <https://cacm.acm.org/magazines/2021/6/252174-dynamics-of-gender-bias-in-computing/fulltext>
- 10 The Prosperity Project. (2021). The Zero Report. <https://www.canadianprosperityproject.ca/zero-report-2021/>
- 11 Statistique Canada. (2021). Pay gap, 1998 to 2021. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2021002-eng.htm>
- 12 Cohoon, J. M., & Aspray, W. (2006). *Women and information technology: Research on underrepresentation*. The MIT Press.
- 13 Davis A. Thomas. (2004). Diversity as a strategy. *Harvard Business Review*
- 14 Sylvia Ann Hewlett, Melinda Marshall et Laura Sherbin (2013). *How Diversity Can Drive Innovation*. *Harvard Business Review*
- 15 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>
- 16 Ypules, Teen Girls Are Less Confident Than Boys & It's Affecting Their Futures. En ligne: <https://www.ypulse.com/article/2018/04/12/teen-girls-are-less-confident-than-boys-its-affecting-their-futures/>

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

Ce projet est financé par Femmes et
Égalité des genres Canada



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada