

Étude d'impact programme Ambassadrices et ambassadeurs du CTIC



Recherche réalisée par



Ce projet est financé en partie par Femmes et Égalité des genres Canada.



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Préface

Le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) est un centre d'expertise national sans but lucratif qui vise à renforcer l'avantage numérique du Canada dans l'économie mondiale. En fournissant des recherches fiables, des conseils stratégiques pratiques et des solutions de développement des capacités, le CTIC s'assure que les industries canadiennes demeurent concurrentielles à l'échelle mondiale grâce à des talents numériques novateurs et diversifiés. En collaboration avec un vaste réseau de chefs de file de l'industrie, de partenaires universitaires et de décideurs partout au Canada, le CTIC favorise une économie numérique solide et inclusive depuis plus de 30 ans.

Pour citer ce rapport

Maryna Ivus. *Étude d'impact : programme Ambassadrices et ambassadeurs du CTIC*. Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC). Avril 2024. Ottawa, Canada.

Recherches et rédaction effectuées par Maryna Ivus, gestionnaire du service économique, avec le soutien généreux d'Alexandra Cutean, agente de recherche en chef, et de l'équipe Recherche et politiques du CTIC.

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteures et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Table des matières

4	Glossaire
5	Abréviations
6	Résumé
8	Introduction
9	Phase I : recherche fondée sur des données probantes
10	Phase II : programme Ambassadrices et ambassadeurs et activités
10	Les ambassadrices et ambassadeurs
11	Carrefour de ressources
11	Outil d'évaluation de l'équité entre les genres
12	Ateliers régionaux en personne
12	Webinaires
13	Promotion du programme
14	Résultats et impact du programme
14	Résultats de l'évaluation de l'équité entre les genres
18	Rétroaction des participants sur les ateliers du programme
23	Principales possibilités pour les organisations
25	Résultats du programme
26	Sensibilisation accrue à l'EDI
26	Compétence accrue en matière d'EDI
27	Conclusion

Glossaire

Cis ou cisgenre : Caractéristique d'une personne dont l'identité de genre correspond au sexe assigné à la naissance.

Économie numérique : Ensemble des professions et des secteurs liés aux activités numériques. L'économie numérique comprend les travailleurs de la technologie (quel que soit le secteur) et (tous) les travailleurs du secteur de la technologie.

Femme : Personne qui s'identifie comme une femme, y compris les femmes cis et trans.

Femmes en technologie : Femmes travaillant dans l'économie numérique. Le groupe des femmes en technologie comprend, par conséquent, des femmes travaillant dans des professions et des secteurs liés aux activités numériques, soit les travailleuses en technologie (dans tous les secteurs) et (toutes) les travailleuses du secteur de la technologie.

Personne de genre marginalisé : Personnes qui vivent de la marginalisation en raison de leur genre; une expérience communément vécue par les femmes trans, ainsi que par toutes les personnes trans, bispirituelles, non conformes au genre et non binaires.

Trans ou transgenre : Caractéristique d'une personne dont l'identité de genre diffère du sexe assigné à la naissance.

Abréviations

2SLGBTQ+ : Bispirituel(le), lesbienne, gai, bisexuel(le), transgenre, queer et autres personnes s'identifiant comme faisant partie de la diversité sexuelle et de genre

CTIC : Conseil des technologies de l'information et des communications

EDI : Équité, diversité et inclusion

GRE : Groupes de ressources pour les employés

IRC : Indicateurs de rendement clé

PIB : Produit intérieur brut

RH : Ressources humaines

TIC : Technologie de l'information et des communications

Résumé

Bien que diverses recherches décrivent l'impact positif global de la diversité de genre sur les entreprises, notamment sur le « résultat net », les femmes continuent d'être sous-représentées dans l'économie numérique du pays. La part des femmes dans l'économie numérique s'élevait à environ 34,8 % en 2023. Bien que ce chiffre ait connu une croissance pendant la pandémie — en 2021, les femmes occupaient environ 30 % des postes de l'économie numérique —, la représentation des femmes dans l'espace numérique est demeurée autour de 30 % pendant plus de dix ans. Au lendemain de la pandémie de COVID-19, on a pu observer une période de forte demande sur le marché du travail — un « boum » de l'emploi dans de nombreux secteurs, la technologie étant l'un des plus touchés. De février 2020 à décembre 2022, par exemple, la croissance de l'emploi dans l'économie numérique s'est élevée à près de 20 % et a dépassé la croissance de l'emploi dans tous les autres secteurs[1]. Cette hausse explique en partie la présence accrue des femmes dans le domaine; toutefois, la pandémie a également mis davantage en lumière les inégalités existantes, telles que l'écart de rémunération entre les sexes, et, dans certains cas, en a généré d'autres, comme l'épuisement des personnes soignantes et les pratiques promotionnelles biaisées.

Le rapport de 2022 du CTIC, intitulé *L'équité entre les genres dans l'écosystème technologique du Canada : attirer, retenir et soutenir les talents débutants et intermédiaires*[2], a présenté les principaux obstacles à la représentation des femmes en technologie et a proposé des solutions et des pratiques exemplaires pour aider les employeurs de l'économie numérique canadienne à mieux engager et maintenir en poste des femmes. Cette recherche a servi d'assise au développement du programme Ambassadrices et ambassadeurs du CTIC, une initiative de deux ans qui a encouragé des championnes de l'EDI dans toute l'économie numérique à agir à titre d'« ambassadrices » en faisant connaître leur histoire et leurs expériences et en collaborant avec des organisations dans leur communauté pour changer les choses en matière de représentation des femmes dans la technologie.

Les principaux résultats du programme sont les suivants :

- **Sensibilisation accrue à l'EDI** : le programme a sensibilisé les employeurs à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), y compris les avantages et les impacts potentiels de l'embauche et du maintien en poste d'équipes diversifiées sur le plan du genre.

- **Amélioration des compétences en matière d'EDI** : le programme a offert aux employeurs des ressources et une formation sur un large éventail de sujets liés à l'EDI, tels que les préjugés inconscients, les microagressions liées au genre, les images de marque équitables, les processus de recrutement équitables et les techniques de soutien d'une main-d'œuvre diversifiée. Grâce à ces formations, les participants ont pu approfondir leur compréhension de ces sujets, entre autres, et mettre en œuvre des changements au sein de leur organisation. Le programme a également offert aux organisations des ressources et des outils d'EDI qui ont été mis au point tout au long de l'initiative. En outre, la collaboration avec les ambassadrices et ambassadeurs a permis aux participants d'entendre des spécialistes donner des exemples concrets et de découvrir des pratiques exemplaires.
- **Découverte de possibilités et de mesures clés** : le programme a fait découvrir aux participants des possibilités spécifiques et des mesures pratiques pour accroître l'équité entre les genres dans leur organisation, par exemple renforcer la visibilité et l'image de marque de l'organisation en mettant de l'avant l'engagement en faveur de l'équité entre les genres; adopter un langage inclusif dans les offres d'emploi; améliorer les stratégies de recrutement, les politiques et les programmes en matière d'EDI, ainsi que la culture organisationnelle.

Le programme Ambassadrices et ambassadeurs a offert aux employeurs des connaissances, une sensibilisation et des ressources essentielles pour mieux attirer, embaucher et maintenir en poste des femmes en technologie. Outre ses résultats immédiats, le programme a permis à des chefs de file et à des employeurs d'agir à titre de champions pour continuer à défendre l'équité entre les genres dans l'écosystème numérique du Canada et véritablement changer les choses.



Introduction

Une plus grande diversité de genre dans le secteur de la technologie présente des avantages substantiels pour les entreprises. Des études montrent que la réduction de l'écart entre les genres dans l'ensemble de l'économie canadienne permettrait d'ajouter entre 150 et 420 milliards de dollars au PIB d'ici 2026[3]. Promouvoir et faire progresser la participation des femmes en technologie est essentiel pour atteindre un plus grand bien-être économique, maintenir une qualité de vie élevée pour les Canadiens et stimuler la capacité d'innovation et la production du pays. Les entreprises qui priorisent la diversité de genre connaissent souvent une augmentation de leurs profits et sont plus susceptibles de surpasser la croissance des organisations dont la main-d'œuvre est moins diversifiée[4].

Malgré ces avantages économiques et stratégiques, les femmes continuent d'être sous-représentées dans l'économie numérique du Canada. Bien qu'elles constituent près de la moitié (48 %) de la main-d'œuvre canadienne, en 2023 les femmes représentaient 34,8 %[5] des personnes employées dans l'économie numérique du Canada. Pour changer la donne, le CTIC a lancé son programme Ambassadrices et ambassadeurs en 2021. Financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), le programme aide les organisations privées et publiques à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'affaires et des pratiques exemplaires visant à mobiliser les femmes et à promouvoir une plus grande équité entre les genres dans l'économie numérique. Le programme a mobilisé 613 participants et 74 ambassadrices partout au Canada.

Le présent rapport s'appuie sur des recherches primaires effectuées au moyen d'enquêtes auprès des participants et d'entretiens auprès d'informateurs clés pour présenter les principaux résultats du programme, y compris ses impacts à court et à long terme. Il évalue également la mise en œuvre du programme et sa valeur pour les participants.

Phase I : recherche fondée sur des données probantes

Au cours de la première année du programme, le CTIC a mené des recherches fondées sur des données probantes afin de mieux comprendre pourquoi la représentation des femmes dans l'économie numérique canadienne a plus ou moins stagné au cours de la dernière décennie[6].

La recherche comprenait des éléments secondaires et primaires. Les activités de recherche primaire ont mobilisé 320 participants, notamment des personnes ayant participé à des groupes de discussion, à des entretiens auprès d'informateurs clés et à un comité consultatif de projet. Leurs perspectives ont aidé le CTIC à définir les principaux obstacles à la représentation et à formuler des recommandations visant un changement. Le rapport a attiré l'attention de nombreuses publications et a été largement diffusé par des organisations de premier plan telles que le gouvernement de la Colombie-Britannique, le gouvernement de l'Alberta, Digital Technology Supercluster, DigiBC, Women in Animation, et Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE).

S'appuyant sur les recommandations présentées dans la recherche, le CTIC a développé une boîte à outils personnalisable que les employeurs peuvent utiliser dans leur parcours pour améliorer l'équité entre les genres au sein de leur organisation. Ces outils offrent aux employeurs du secteur de la technologie des pratiques exemplaires et des solutions concrètes à utiliser en fonction de leurs objectifs et de leurs capacités.



Phase II : programme Ambassadrices et ambassadeurs et activités

Au cours de sa deuxième phase (années 2 et 3), le programme a offert des avantages supplémentaires. Il a notamment donné lieu au recrutement d'ambassadrices et d'ambassadeurs ainsi qu'à une série d'événements de mobilisation des connaissances, tant virtuels qu'en personne, qui ont permis de donner des formations, de bâtir une communauté et d'offrir des ressources. Le programme a également permis l'élaboration et l'offre d'un outil d'évaluation de l'équité entre les genres, dont les employeurs ont tiré profit pour mieux comprendre où ils se situaient et quelles étaient les lacunes à combler pour créer des milieux de travail plus équitables et inclusifs.

Les ambassadrices et ambassadeurs

Le projet a donné lieu à la création d'un réseau de 74 femmes de partout au Canada, chacune étant reconnue pour avoir activement défendu la diversité de genre dans son domaine. Ces ambassadrices ont notamment contribué à guider des organisations tant privées que publiques de l'économie numérique dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'EDI et les ont aidées à façonner et à concrétiser des mesures visant à améliorer la représentation des femmes. Le programme Ambassadrices et ambassadeurs s'est concentré sur des entreprises situées dans quatre provinces clés : Ontario, Québec, Alberta et Nouvelle-Écosse.

Représentation régionale des ambassadrices et ambassadeurs du CTIC

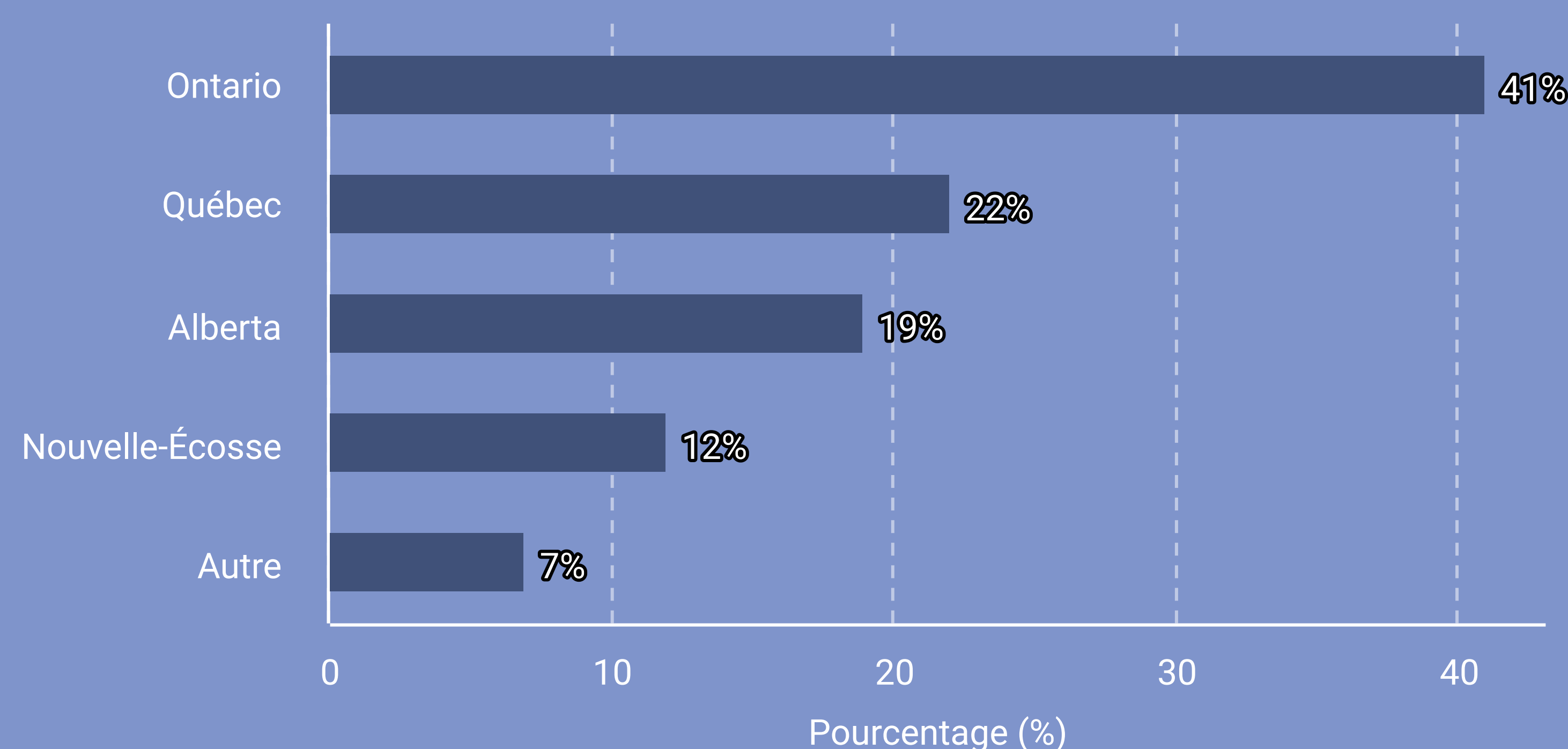


Figure 1 : Représentation régionale des ambassadrices et ambassadeurs du CTIC.
Données : Programme Ambassadrices et ambassadeurs, CTIC.

Le lien entre les ambassadrices et ambassadeurs et les organisations participantes a d'abord été établi dans le cadre de quatre événements régionaux qui se sont tenus en personne en novembre 2022. À la suite de ces événements, les ambassadrices et ambassadeurs ont poursuivi leur collaboration avec les organisations par le biais d'événements virtuels, en offrant des conseils et un soutien continu, notamment en faisant part de leurs expériences, de leurs connaissances et de leurs pratiques exemplaires aux représentants de différentes organisations et en présentant les avantages tangibles de l'embauche, du maintien en poste et du soutien des femmes en technologie. En tirant parti de leurs connaissances du secteur, les ambassadrices et ambassadeurs ont donné aux organisations les moyens de cultiver des équipes de direction diversifiées et inclusives, favorisant ainsi des milieux de travail plus équitables.

Carrefour de ressources

Le CTIC a mis en place le carrefour de ressources du programme Ambassadrices et ambassadeurs, une communauté en ligne qui a favorisé la collaboration entre les différentes parties prenantes. Plateforme centralisée de transmission des connaissances, le carrefour a permis aux ambassadrices et ambassadeurs de créer des liens avec les organisations participantes tout en étant une source d'informations, de ressources de formation, etc. Dans la pratique, les participants ont diffusé des informations sur divers événements pertinents dans leur région, posé des questions liées à leurs propres expériences ou aux problèmes auxquels ils étaient confrontés, contribué à des articles et à des billets de blogues, et amorcé des discussions de groupe et des réunions.

Outil d'évaluation de l'équité entre les genres

L'outil d'évaluation en équité des genres^[7] en ligne a été conçu grâce aux données recueillies dans le cadre du rapport « L'équité entre les sexes dans l'écosystème technologique du Canada » au cours de la première année de ce programme. Son objectif est d'évaluer les politiques et procédures internes d'une organisation en matière d'EDI. Selon les réponses données aux questions d'évaluation, l'outil établit un « étalonnage » de l'état actuel de l'EDI de l'organisation, allant du niveau novice à avancé. Si l'outil détecte des lacunes, des solutions concrètes et personnalisées sont proposées. Les organisations participantes ont été encouragées à se soumettre de nouveau à l'évaluation de l'outil à une date ultérieure pour mesurer les progrès accomplis. En général, les organisations ont été invitées à repasser l'évaluation tous les six mois, ce qui leur laisse suffisamment de temps pour effectuer le suivi des mesures en place et saisir de nouvelles possibilités.

Enfin, une fois l'évaluation terminée, les organisations participantes ont été mises en relation avec une ambassadrice ou un ambassadeur de leur région, chargé de les aider à mettre en œuvre les recommandations reçues.

Ateliers régionaux en personne

Les quatre ateliers régionaux qui se sont déroulés en personne dans le cadre du programme ont offert de l'information et des possibilités de transmission des connaissances aux organisations situées dans une des quatre provinces cibles. En 2023, les ateliers ont eu lieu à Calgary (Alberta), Toronto (Ontario), Montréal (Québec) et Halifax (Nouvelle-Écosse).

Ayant comme thème central les « plans d'affaires d'EDI » et comme objectif d'enseigner aux participants à les élaborer et à les mettre en œuvre, les ateliers comprenaient des activités interactives telles que des réunions en petits groupes, des tables rondes, des présentations et des discussions entre experts. L'ensemble des séances a suscité la participation active de 80 chefs d'entreprise et gestionnaires des ressources humaines.

Webinaires

En plus des ateliers, le CTIC a organisé une série de sept webinaires. Ces webinaires, conçus pour mobiliser davantage d'employeurs à l'intérieur et à l'extérieur des provinces ciblées par le programme, ont abordé des sujets tels que les suivants :

- Préjugés inconscients : de quoi s'agit-il et comment les surmonter?
- Microagressions de genre dans les milieux de travail technologiques : ce qu'elles sont, pourquoi elles sont importantes et comment créer une expérience psychologiquement sûre pour les employés.
- Image de marque équitable : comment améliorer la communication et la mise en marché de l'entreprise et attirer des candidats de divers horizons.
- Soutien à une main-d'œuvre diversifiée : comprendre les besoins des employés issus de la diversité et mettre en œuvre des solutions favorisant l'inclusion.
- Recrutement équitable : tactiques de mobilisation d'une main-d'œuvre diversifiée, y compris l'image de marque, des affichages d'emploi efficaces, des partenariats avec la communauté.
- Autonomisation des personnes 2SLGBTQ+ en technologie : comprendre les besoins de cette communauté et les stratégies d'avancement professionnel.

- Défense des intérêts des employés noirs : événement spécial en l'honneur du Mois de l'histoire des Noirs.

Au total, 335 personnes ont assisté aux webinaires, présentés en anglais et en français. Tous les webinaires ont été enregistrés et téléversés sur le carrefour de ressources pour un accès pratique à tout moment.

Promotion du programme

Le programme Ambassadrices et Ambassadeurs a fait l'objet d'une vaste promotion sur les sites Web du CTIC, par l'intermédiaire de son infolettre et des communications directes avec son réseau d'employeurs partout au Canada. Il a également fait l'objet d'une forte promotion sur les plateformes de médias sociaux, notamment LinkedIn, Twitter, Facebook et Instagram. Parmi les autres activités promotionnelles, notons les suivantes :

- Le programme Ambassadrices et ambassadeurs a été mis en lumière dans un article publié dans le rapport « Women and Innovation: Encouraging female entrepreneurship and increasing the role of women in tech - Crossed perspectives France – Canada »[8] de La French Tech de mars 2023.
- Le CTIC a été interviewé par The Logic, un média portant sur les entreprises et des technologies du Canada, au sujet du programme Ambassadrices et ambassadeurs.
- Le programme Ambassadrices et ambassadeurs a été annoncé publiquement dans The Community Connector, le bulletin bihebdomadaire de la CDAA, publié par la Career Development Association of Alberta, en novembre 2022.
- Le CTIC a participé à 15 événements en personne et en ligne, tirant parti de ces plateformes pour promouvoir et faire connaître le programme Ambassadrices et ambassadeurs. Parmi ces événements, notons la conférence Elevate, le dîner de Build a Dream, l'événement du CTIC sur le leadership des femmes noires dans la reprise postpandémique, la Journée internationale des femmes France-Canada, des événements sur les femmes et l'innovation à Vancouver et à Toronto, et l'événement du CTIC sur le Mois de l'histoire des Noirs à Toronto.

Ces efforts promotionnels, et bien d'autres, ont contribué à la visibilité du programme Ambassadrices et ambassadeurs et ont permis au CTIC d'atteindre un large éventail de parties prenantes.



Résultats et impact du programme

Résultats de l'évaluation de l'équité entre les genres

Représentation des femmes à tous les échelons

Results from participants representing the management team of the company that completed ICTC's Equity Assessment tool largely echo the reality across the entire economy—that is, women tend to be largely represented in entry- to mid-level roles but less so at management and senior levels. In the participating organizations across various industries, women accounted for 40% of individual contributor roles (non-management positions). The representation of women decreased to 38% and 30% in middle management and leadership roles, respectively. In comparison, women make up 37% of management roles in the general economy, dropping to 30% for executive and senior management roles. [9] Within the ICT sector, the share of women in executive and senior management roles further decreases to 9%.[10]

Représentation des femmes à tous les échelons professionnels

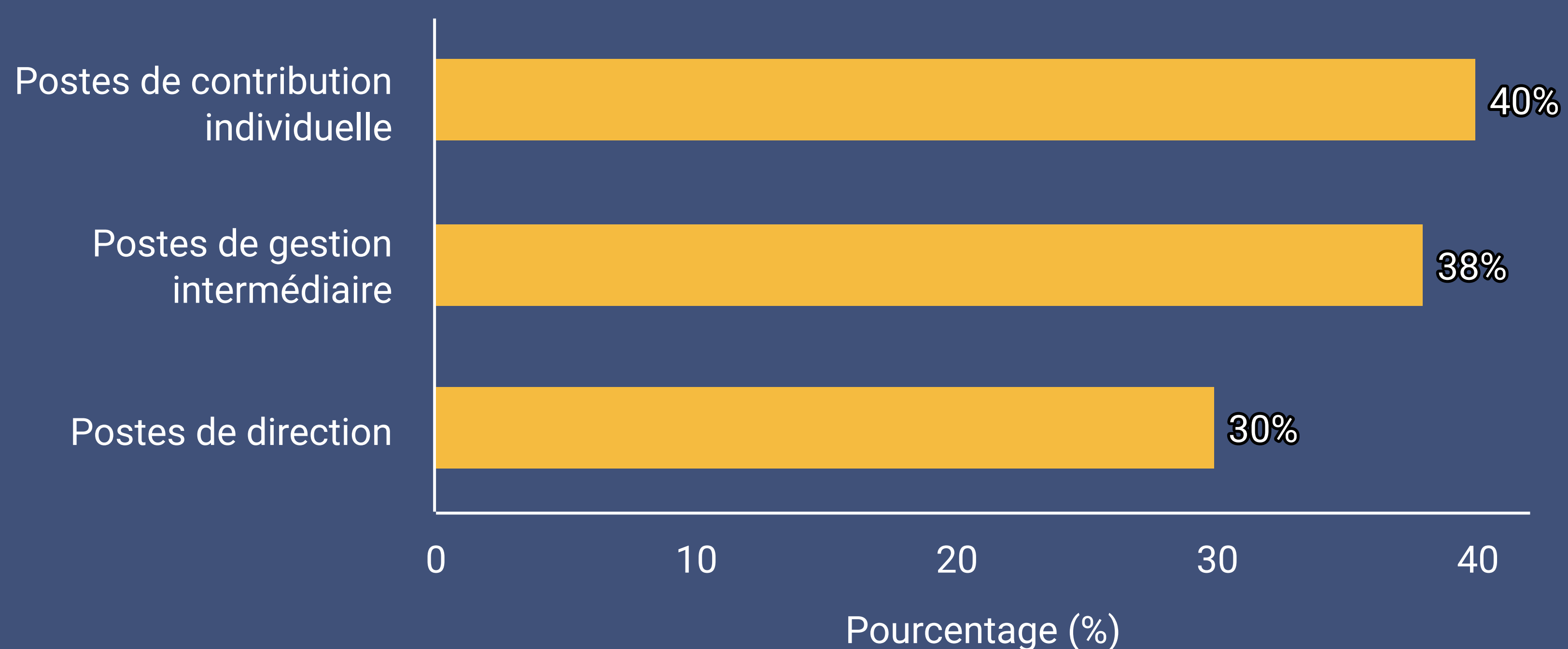


Figure 2 : Représentation moyenne des femmes à tous les échelons professionnels. Données : Données de l'outil d'évaluation en équité des genres, n=13.

Disparité entre les genres dans les postes liés aux technologies

Dans les organisations participantes, la représentation des femmes dans des postes liés aux technologies reflète les tendances plus larges observées dans l'économie numérique. Bien qu'environ 60 % de tous les postes dans ces organisations soient axés sur la technologie, les femmes ne représentent qu'environ 29 % des personnes occupant ces postes. De même, les femmes représentent 32 % des postes liés aux technologies dans l'économie numérique et seulement 24 % des postes liés aux technologies dans le secteur des TIC précisément[11].

Faibles taux de maintien en poste des femmes dans la technologie

Malgré la proportion plus faible de femmes occupant des postes liés aux technologies au sein des organisations, une statistique intéressante peut être dégagée en lien avec le maintien en poste : 82 % des entreprises ont noté un taux de roulement inférieur à 10 % pour les femmes dans des postes liés aux technologies. À titre de comparaison, le taux de roulement moyen dans le secteur technologique canadien est de 13,2 %[12].

Perception de l'EDI

Dans l'ensemble, plus de la moitié des organisations participantes ont dit avoir une perception favorable des efforts déployés par leur organisation pour s'attaquer aux obstacles systémiques, mettre en œuvre des politiques et des procédures d'EDI et proposer des programmes axés sur le maintien en poste et la reconnaissance des employés. Cependant, il a été suggéré que certains domaines gagneraient à être améliorés par des initiatives d'EDI, notamment l'amélioration de l'image de marque de l'organisation pour attirer et maintenir en poste des talents issus de la diversité; la responsabilisation des employés et de la direction; l'offre de possibilités de perfectionnement professionnel; et l'amélioration du processus de recrutement.

En ce qui concerne la culture, près de 90 % des participants estiment que leur entreprise fait un effort concerté pour créer une culture d'inclusion et d'appartenance. Ce résultat mérite d'être souligné, car des études récentes montrent que de nombreuses personnes recherchent aujourd'hui dans leur milieu de travail un sentiment accru de valeur et de raison d'être. Gartner décrit cette dynamique comme celle où, en plus d'une rémunération équitable et de possibilités de perfectionnement professionnel, les employés recherchent des attributs spécifiques qui répondent à leurs propres besoins et reflètent leurs

valeurs. Le Human Deal Framework décrit le milieu de travail moderne comme un lieu où les employés recherchent des liens plus profonds, de la flexibilité, des occasions de développement personnel, le bien-être et du sens[13].

Par ailleurs, les participants ont largement estimé que la culture organisationnelle était sûre et accueillante, que les employés étaient encouragés à parler de leurs expériences — y compris les expériences négatives — et que la direction faisait en général preuve de responsabilisation et d'ouverture.

Beau boulot : perception par les gestionnaires des mesures d'équité entre les genres prises par les entreprises

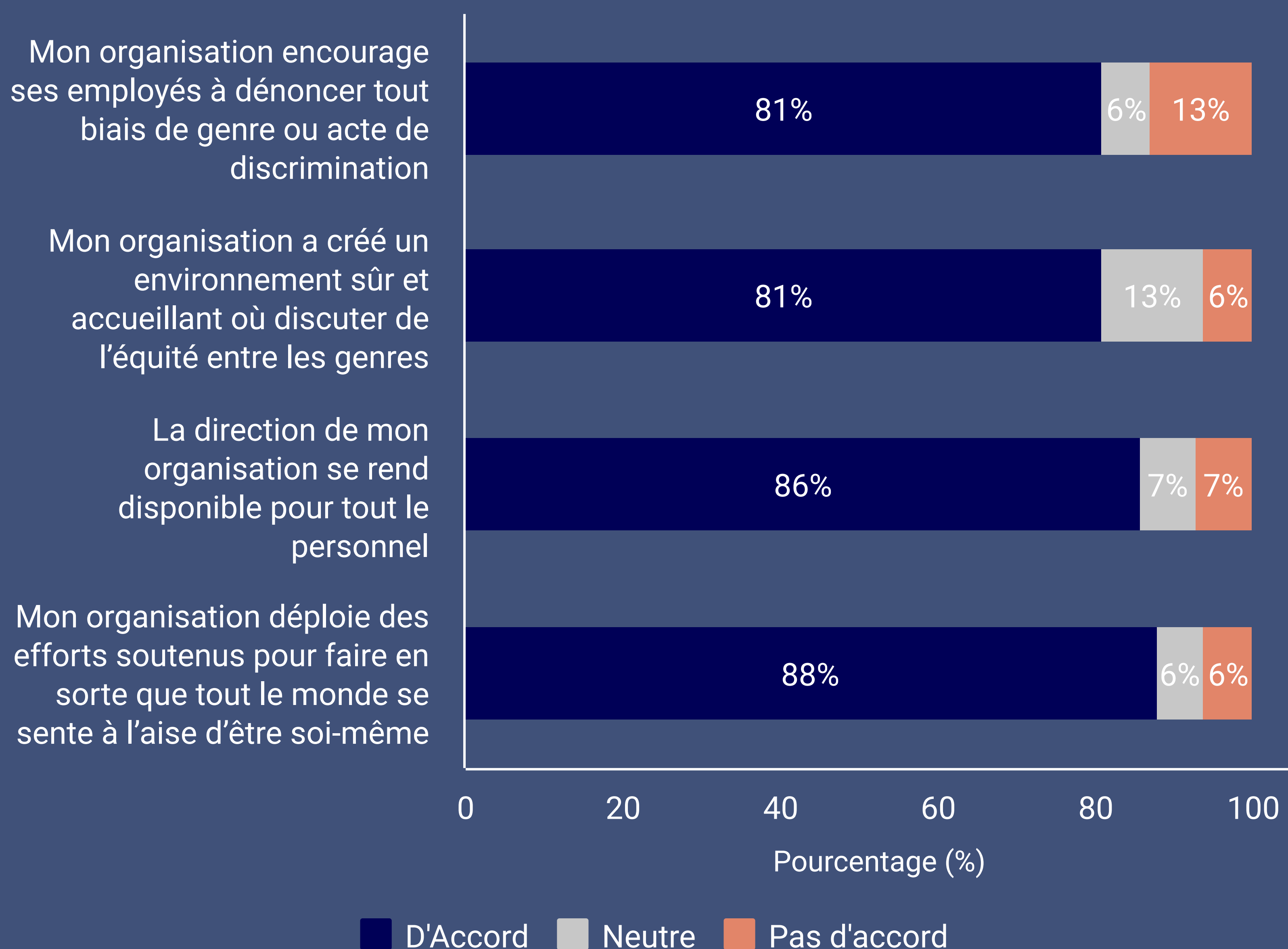


Figure 3 : Beau boulot : perception par les gestionnaires des mesures d'équité entre les genres prises par les entreprises. Données : Données de l'outil d'évaluation de l'équité entre les genres, CTIC n=16.

Toutefois, certains énoncés entourant l'EDI ont suscité des sentiments moins favorables, car seulement 20 % des personnes interrogées les ont approuvés. Ces affirmations concernaient la mise en place de groupes de ressources pour les employés (GRE) au sein des organisations, l'intégration d'une formation à l'équité dans les programmes de développement du leadership, la garantie d'une même formation sur l'équité entre les genres pour tous les membres du personnel et

l'adoption de processus d'embauche à l'aveugle lors du recrutement. Ces réponses laissent voir des domaines potentiels d'amélioration au sein des organisations.

Place à l'amélioration: perception par les gestionnaires des mesures d'équité entre les genres prises par les entreprises

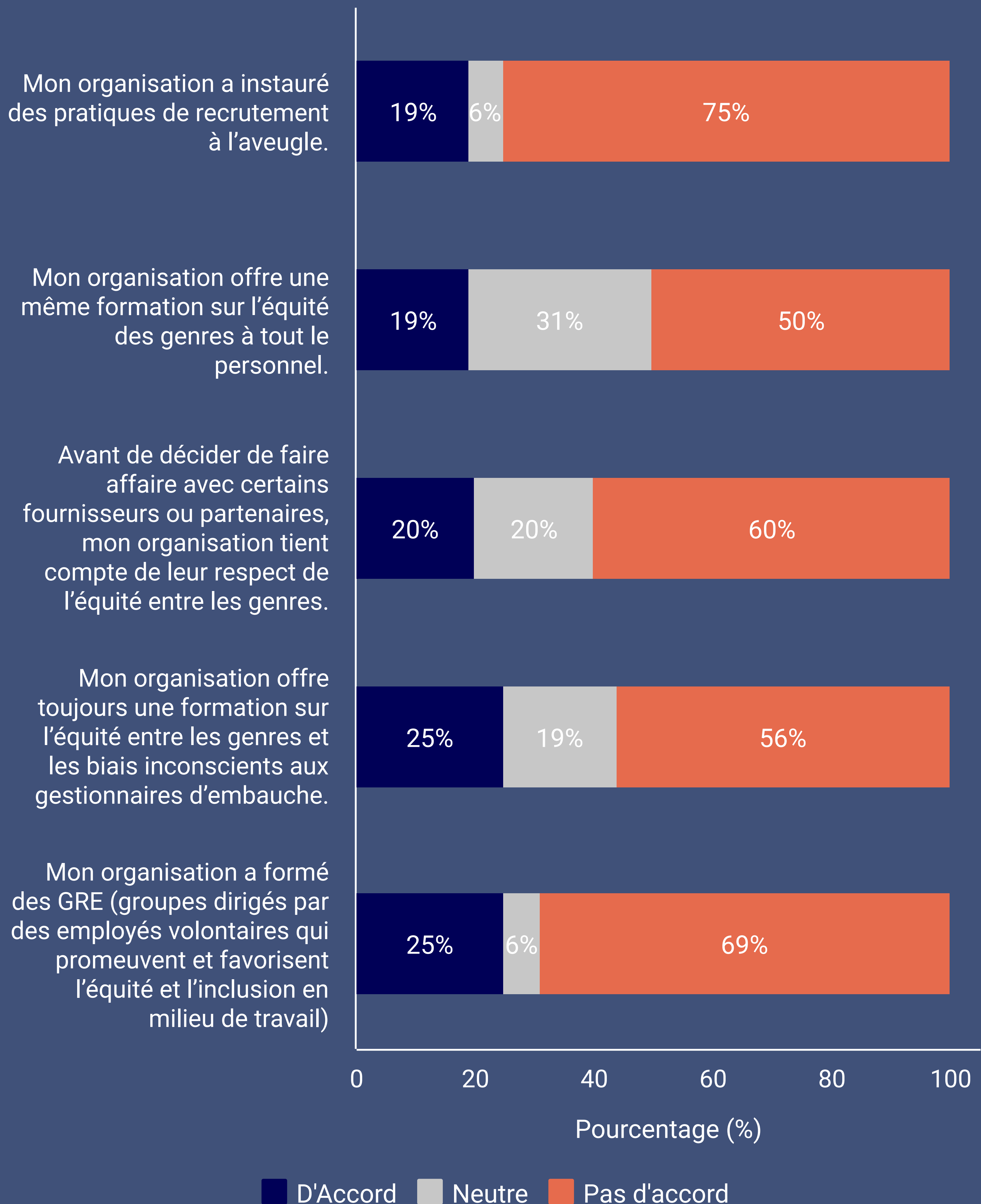


Figure 4 : Place à l'amélioration : perception par les gestionnaires des mesures d'équité entre les genres prises par les entreprises. Données : Données de l'outil d'évaluation de l'équité entre les genres, CTIC, n=13.

« Nous avons employé l'outil d'évaluation de l'équité et je l'ai trouvé très pratique. Il nous a aidés à envisager diverses politiques et procédures que nous avons mises en place, ou que nous mettrons bientôt en place dans notre entreprise. »



Rétroaction des participants sur les ateliers du programme

Lorsque le CTIC a conçu le programme, il s'était fixé comme objectif de faire participer 100 organisations dans les quatre provinces. En fin de compte, le programme a mobilisé **613** participants, dépassant largement les objectifs et contribuant à la visibilité globale du programme.

Le CTIC a recueilli des commentaires dans le cadre de tous les événements en personne et en ligne organisés tout au long du programme. En outre, à la dernière étape du programme, le CTIC a procédé à huit entretiens individuels avec des participants afin de mieux comprendre leur expérience du programme. Ambassadrices et ambassadeurs, y compris ses processus et ses résultats. Ces participants ont été sélectionnés sur la base de leur implication significative dans les activités du programme, qui comprenait des ateliers et des webinaires.

Ateliers en personne

Les participants ont attribué une note de 4,7 sur 5 à leur satisfaction générale à l'égard des ateliers en personne. Près de 80 % des participants ont noté que l'atelier avait abordé les principaux défis liés à l'EDI en milieu de travail et fourni des stratégies et des outils pratiques qu'ils pouvaient mettre en place dans leur organisation.

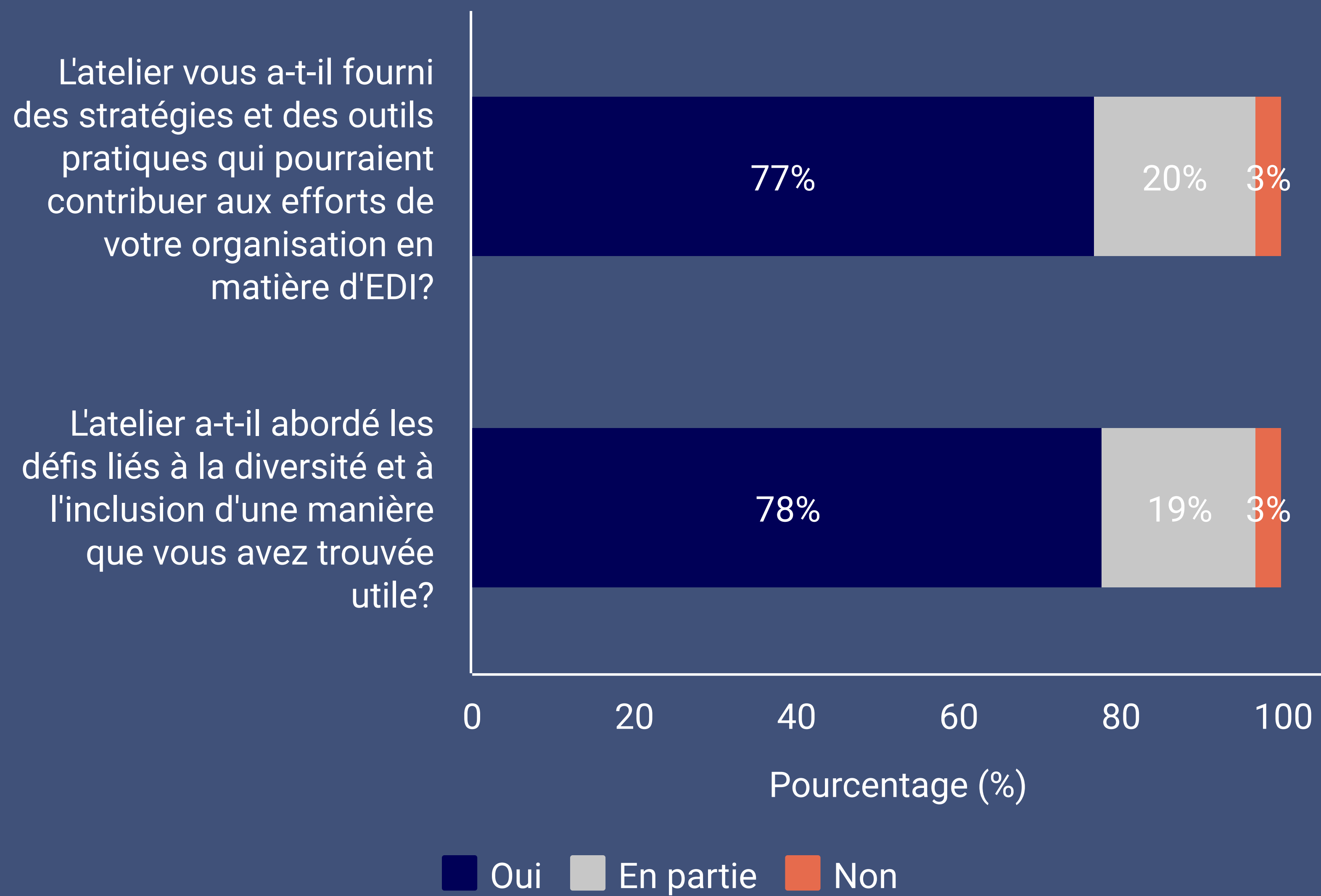


Figure 5 : Efficacité des ateliers en personne. Données : Enquête auprès des participants aux ateliers, n=74.

La rétroaction des participants suggère que les participants ont le plus apprécié les stratégies concrètes pour développer des plans de diversité et d’inclusion (69 %), suivies par des conseils pratiques sur la mise en œuvre de ces plans (62 %), et ont aimé acquérir une compréhension plus profonde de l’importance de la diversité et de l’inclusion en milieu de travail – y compris d’un point de vue économique, ou de l’impact sur le « résultat net » (57 %). Cette rétroaction souligne l’importance qu’accordent les organisations au fait d’obtenir des stratégies, des conseils et des exemples pratiques pour développer des stratégies d’EDI.

Quels aspects précis des ateliers avez-vous trouvé les plus utiles?

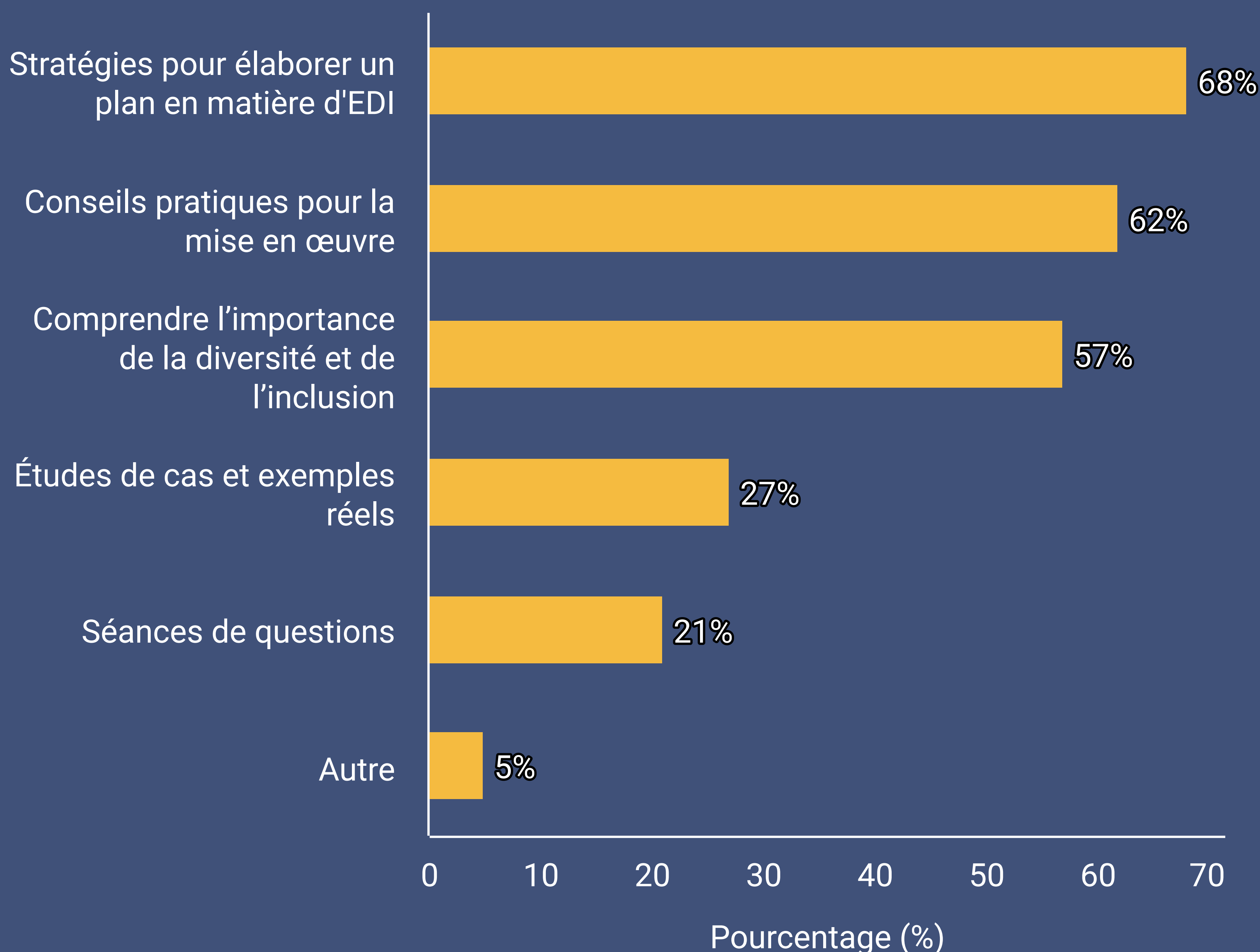


Figure 6 : Aspects les plus intéressants de l'atelier en personne. Données : Enquête auprès des participants aux ateliers, n=74.

Pour mieux comprendre l'impact des activités de mobilisation des connaissances, le CTIC a demandé aux participants d'évaluer leur degré de familiarité et d'aisance avec certains aspects liés à l'équité entre les genres en milieu de travail, avant et après leur participation à l'atelier.

En ce qui concerne la connaissance des pratiques exemplaires et des approches en matière d'EDI, plus de la moitié des participants avaient une note moyenne ou basse avant l'atelier — 3 sur 5 ou moins. Lorsque la question leur a été posée de nouveau après l'atelier, la majorité des participants (85 %) ont attribué à leurs connaissances une note de 4 sur 5 ou plus.

Comment évaluez-vous votre compréhension des approches et des stratégies visant à faire progresser l'EDI dans votre milieu de travail?

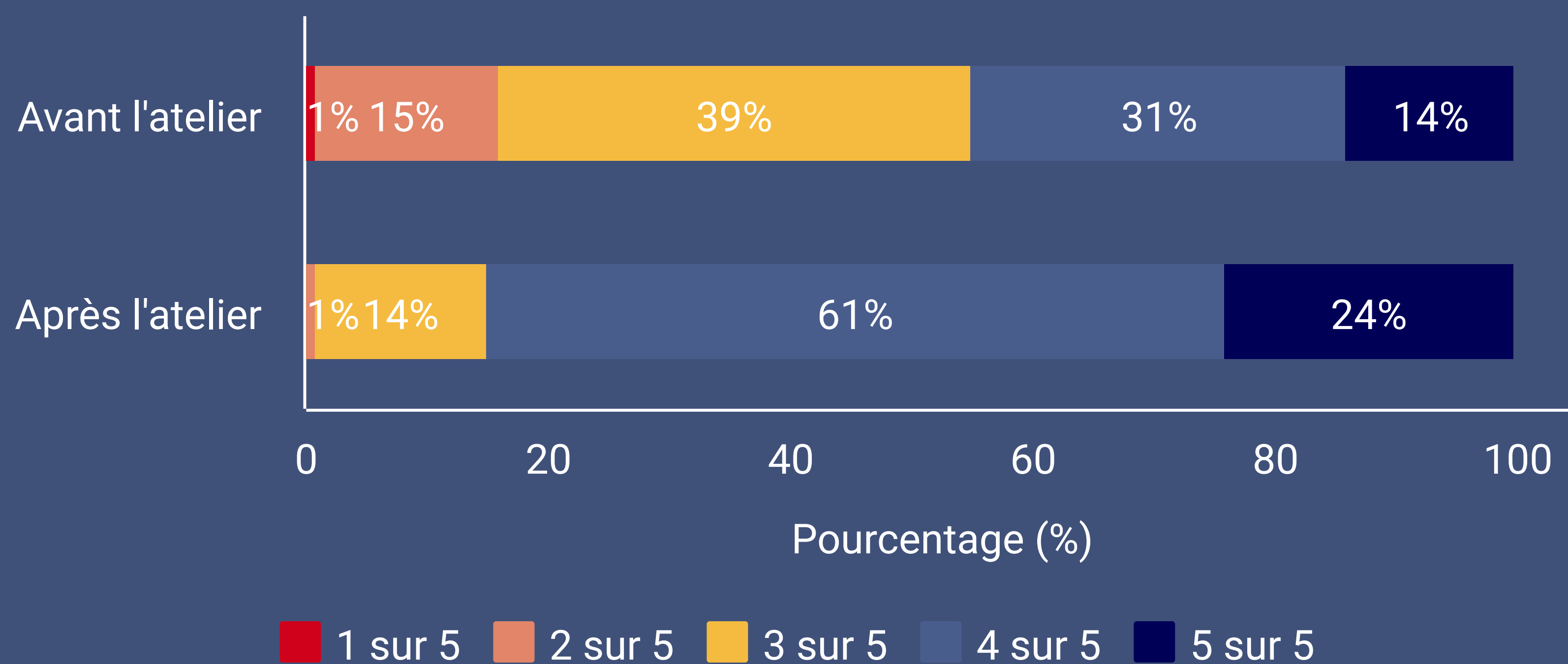


Figure 7 : Évaluation des connaissances en matière d'EDI. Données : Enquête auprès des participants aux ateliers, n=74.

En ce qui concerne la confiance dans leur capacité à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'EDI, avant l'atelier, un peu plus du quart des participants se donnaient une note de 4 sur 5 ou plus. Après l'atelier, cependant, 67 % d'entre eux se sont donné cette note.

Quel est votre degré de confiance dans votre capacité à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'EDI?

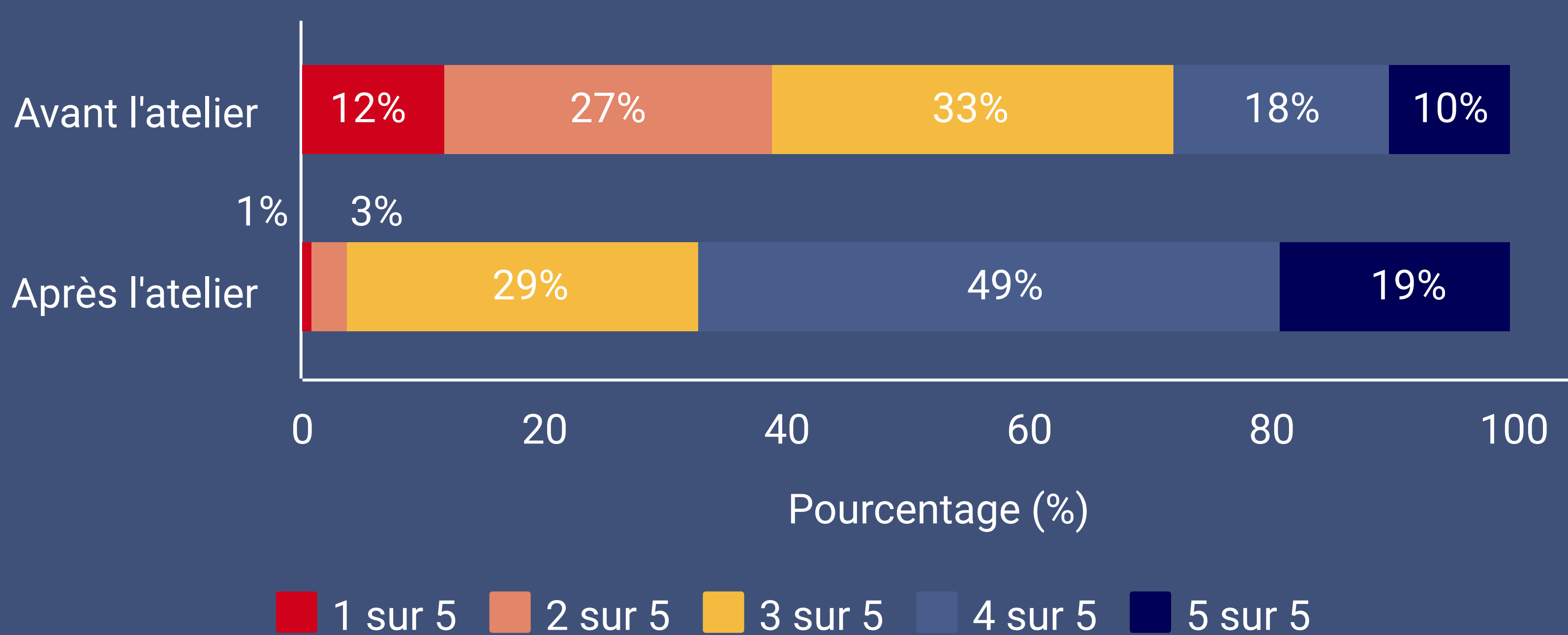


Figure 8 : Évaluation de la capacité par rapport aux plans d'EDI. Données : Enquête auprès des participants aux ateliers, n=74.

Enfin, avant l'atelier, moins d'un quart des participants pensaient qu'ils possédaient les compétences nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre correctement un plan d'EDI (en attribuant à leurs compétences une note de 4 sur 5 ou plus). Après l'atelier, cette proportion de participants est passée à 65 %.

Comment évaluez-vous vos compétences en matière d'élaboration et de mise en œuvre d'un plan d'affaires EDI ?

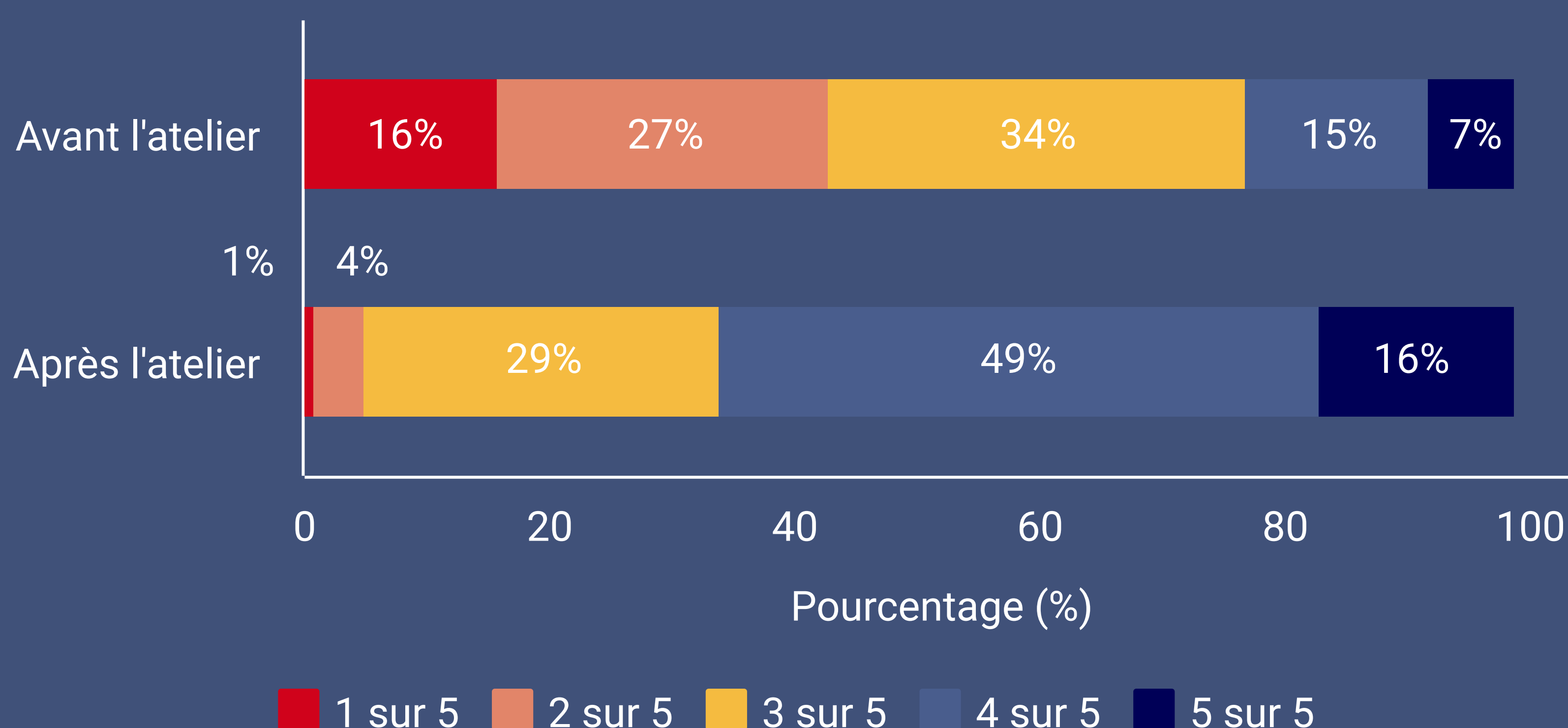


Figure 9 : Évaluation des compétences en matière d'EDI. Données : Enquête auprès des participants aux ateliers, n=74.

La planification et la mise en œuvre réussies d'initiatives efficaces en matière d'équité entre les genres dépendent de plusieurs facteurs, mais leur conception et leur mise en œuvre sont particulièrement importantes. Des programmes bien conçus et mis en œuvre peuvent avoir un impact important sur la culture organisationnelle et le bien-être des employés. Par exemple, selon une recherche récente de Better Buys, les employés qui accèdent à des possibilités de perfectionnement professionnel au travail sont 15 % plus engagés et 34 % moins susceptibles de quitter leur entreprise[14]. Cela dit, même si de nombreuses organisations bien intentionnées ont mis en place les bons programmes d'équité, ceux-ci ne sont pas nécessairement mis en œuvre d'une manière qui trouvera un écho auprès de leur personnel. Dans ces cas, ils peuvent même exacerber les problèmes qu'ils tentent de résoudre[15]. Pour obtenir des résultats concrets, il est essentiel de fournir aux employeurs les connaissances et la confiance dont ils ont besoin pour combler ce fossé.

Principales possibilités pour les organisations

Après les ateliers, la plupart des participants ont indiqué qu'ils réfléchissaient activement à la manière d'appliquer concrètement ce qu'ils avaient appris. Certains participants se sont engagés à commencer à suivre des paramètres de mesure de l'EDI afin de constater les progrès accomplis au fil du temps, tandis que d'autres ont dressé des listes de contrôle des recommandations à examiner plus en détail avec leurs équipes. L'objectif de ces mesures était d'obtenir une plus grande adhésion de la part de l'organisation, ce qui est nécessaire pour élaborer et déployer une stratégie EDI. De nombreux participants ont également exprimé leur volonté de discuter des stratégies de l'entreprise en matière d'EDI au sein de leur organisation et de faire connaître les recommandations de l'atelier avec leurs équipes de direction.

En ce qui concerne la satisfaction des participants, une personne qui a participé à un atelier en ligne a noté que « le CTIC a attiré l'attention sur les politiques et les procédures qui peuvent manquer d'inclusivité. Par exemple, l'examen des descriptions d'emploi et des affichages de postes à la lumière des critères d'inclusivité, ainsi que le suivi de la composition du personnel sur le plan de la diversité, sont tous des sujets importants qui ont été abordés tout au long de chaque webinaire. »

Dans l'ensemble, les participants ont soulevé de nombreuses possibilités et mesures concrètes spécifiques pour accroître l'équité entre les genres, dont celles-ci :

1

Renforcer la visibilité et l'image de marque de leur organisation en mettant de l'avant leur engagement en faveur de l'équité entre les genres.

- Améliorer l'image de marque du site Web en ajoutant une déclaration d'EDI et en mettant à jour la mission de l'organisation pour qu'elle corresponde aux valeurs des employés.
- Améliorer le langage utilisé dans les offres d'emploi afin d'encourager les candidats issus de la diversité à postuler.

2

Améliorer les stratégies de recrutement.

- Réexaminer et ajuster le processus de recrutement au sens large dans le but d'en améliorer le caractère inclusif.
- Mettre en œuvre des stratégies de sensibilisation et de mobilisation en matière de recrutement qui visent spécifiquement à rejoindre des candidats issus de la diversité, notamment des femmes.

3

Mettre à jour les politiques et les programmes en milieu de travail.

- Réexaminer et améliorer les politiques existantes, telles que celles qui touchent les avantages et les mesures d'accommodement, afin de créer un milieu de travail plus inclusif et bienveillant.
- Cibler les domaines d'amélioration au sein de la culture organisationnelle, des procédures, des politiques et des programmes afin de maintenir en poste davantage de membres du personnel.

4

Améliorer la culture organisationnelle

- Mettre en œuvre une formation sur la diversité et l'inclusion à l'échelle de l'organisation, comme une formation sur les préjugés inconscients et une formation sur la diversité à l'intention des gestionnaires d'embauche et des cadres supérieurs.
- Tenir un atelier sur la valeur de la diversité de genre afin de sensibiliser l'ensemble du personnel à l'EDI.



« La discussion portant sur le processus d'entrevue m'a semblé la plus utile. En mobilisant un bassin de candidats plus diversifié, les organisations peuvent embaucher du personnel davantage issu de la diversité. »

« Notre organisation continue de croître et compte maintenant environ 140 employés... Il est devenu évident que nous devons consacrer plus d'efforts à ces initiatives. Ce programme s'est révélé incroyablement précieux pour nous, grâce aux perspectives et aux ressources enrichissantes qu'il nous a offertes pour améliorer nos efforts en matière de diversité et d'inclusion. »



Résultats du programme

L'objectif premier du programme Ambassadrices et ambassadeurs est de promouvoir l'équité entre les genres dans l'économie numérique canadienne et de s'attaquer au problème de la sous-représentation des femmes dans ce domaine. Les méthodes pour y parvenir étaient variées, mais largement axées sur le développement et la diffusion de connaissances, de ressources et d'outils et sur l'établissement de relations. Le programme a eu de fortes répercussions à court terme qui correspondent à ses objectifs plus généraux, et l'impact de certaines des activités du programme pourrait avoir d'autres répercussions au fil du temps (par exemple, les résultats des employeurs qui élaborent des stratégies et les mettent en œuvre).

Sensibilisation accrue à l'EDI

Le programme Ambassadrices et ambassadeurs a fait l'objet d'une promotion active par divers moyens et par différents groupes de parties prenantes. Les campagnes dans les médias sociaux, les événements de réseautage, les conférences, les réunions individuelles avec les employeurs et les recommandations de bouche à oreille ne sont que quelques exemples de la manière dont les participants et d'autres personnes ont fait connaître le programme Ambassadrices et ambassadeurs et ses activités. Cette promotion a contribué à ce que le nombre d'organisations s'inscrivant au programme soit nettement plus élevé que prévu. Par conséquent, un plus grand nombre d'employeurs ont entendu parler de l'EDI, de ses avantages et bénéfices tangibles, ainsi que des impacts potentiels du recrutement, du maintien en poste et du soutien d'équipes diversifiées sur le plan du genre.



« J'ai trouvé précieux le contenu transmis et je crois que la sensibilisation, en particulier parmi les professionnels des RH dans les petites entreprises avec des ressources limitées, est très bénéfique. »

« Je crois que notre organisation a ses propres aspects uniques, mais j'ai trouvé que certaines des perspectives acquises grâce aux ressources fournies étaient vraiment enrichissantes. Dans l'ensemble, je pense qu'il est important de conserver ces connaissances et de sensibiliser les membres de notre organisation à mesure que nous continuons à nous développer. »

« Il y a eu beaucoup de conversations intéressantes aujourd'hui. En tant que cadre supérieur et cofondateur, j'ai besoin d'indications sur la manière de mettre en œuvre un programme visant à garantir l'embauche des meilleures professionnelles. Je suis prêt à faire ce changement! »

Compétence accrue en matière d'EDI

Le programme Ambassadrices et ambassadeurs a proposé des séances de formation couvrant un large éventail de sujets liés à l'EDI. Ces séances ont permis d'aborder des domaines tels que les préjugés inconscients, les microagressions fondées sur le genre, les stratégies de création d'une image de marque équitable, la mise en place d'un processus de recrutement équitable, les techniques de soutien à une main-d'œuvre issue de la diversité, et bien plus encore. Grâce à cette formation, les participants ont eu l'occasion d'approfondir leur compréhension des

questions liées à la diversité qui pourraient être présentes au sein de leur organisation. En acquérant des connaissances sur ces sujets, les participants ont été incités à cibler les domaines potentiellement préoccupants au sein de leurs organisations. Comme l'a fait remarquer un participant : *« J'ai acquis une compréhension plus approfondie de l'inclusion et de la diversité et de leur impact à tous les échelons de l'organisation. Le plus important était de savoir comment je peux vraiment faire de petites choses dans mon rôle qui peuvent avoir un impact important au sein de mon organisation. »*

Le programme a offert aux organisations une variété de ressources et d'outils d'EDI. Ceux-ci ont été conçus pour améliorer les politiques et procédures organisationnelles visant à attirer, à embaucher, à maintenir en poste et à soutenir des équipes diversifiées. Comme l'a fait remarquer un participant : *« Personnellement, l'un des ateliers que j'ai préférés portait sur l'élaboration d'un plan efficace en matière d'EDI. Il était très simplifié. C'était quelque chose qu'on pouvait reprendre, sur lequel on pouvait réfléchir et que l'on pouvait mettre en œuvre immédiatement. »* Ces ressources et outils ont fourni aux entreprises des stratégies pratiques pour relever efficacement les défis liés à l'EDI. En outre, la mobilisation des ambassadeurs axés sur l'EDI dans le cadre du programme a offert aux participants la possibilité d'apprendre à partir de pratiques et d'exemples bien réels. En proposant des solutions et des conseils concrets, le programme a permis aux entreprises de prendre des mesures pour créer des milieux de travail plus équitables et plus inclusifs. L'un des participants a déclaré : *« J'ai l'impression que le programme a eu un impact énorme. J'ai pu immédiatement utiliser les informations fournies, et j'ai pu les mettre en œuvre dans la stratégie et la planification de l'organisation pour l'année à venir. »*



« D'excellents conseils pratiques à adopter, qui sont vraiment faciles à mettre en œuvre! J'ai adoré les commentaires sur les différences entre une grande entreprise comme Microsoft comparativement à de petites entreprises en démarrage qui essaient de créer des processus équitables. »

« J'ai trouvé tous les exemples et toutes les recommandations extrêmement utiles, et je suis impatient de les faire connaître à notre équipe. Les exemples de langage et de métaphores qui sont devenus la norme dans notre discours sont particulièrement importants. Par ailleurs, les trois étapes décrites pour lutter contre les préjugés inconscients sont précisément ce dont j'ai besoin : des mesures claires à mettre en œuvre au travail. »

« Le programme était fantastique! J'aurais juste aimé qu'il soit plus long. J'aurais volontiers participé à davantage de séances. »

Conclusion

Le renforcement de l'économie numérique et le soutien à la progression des femmes sont essentiels pour la compétitivité, l'innovation et les possibilités du Canada. Le programme Ambassadrices et ambassadeurs s'est démarqué en tant qu'initiative importante pour améliorer la représentation des femmes en technologie. Le programme a offert aux employeurs les outils et les ressources nécessaires pour développer et mettre en œuvre des stratégies d'EDI dans leur organisation afin de mieux attirer, embaucher et maintenir en poste les femmes.

Le programme a atteint de multiples résultats immédiats et a jeté les bases de son objectif ultime : augmenter la représentation des femmes dans l'économie numérique. L'élargissement du programme permettrait à un plus grand nombre d'employeurs de l'économie numérique de procéder à des changements importants qui améliorent l'équité entre les genres dans l'ensemble du paysage numérique.



Sources

- [1] Calculs du CTIC, Statistique Canada, données mensuelles de l'EPA.
- [2] Maryna Ivus et Maya Watson, « L'équité entre les sexes dans l'écosystème technologique du Canada : attirer, retenir et soutenir les talents de niveau débutant et intermédiaire », Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), mai 2022, https://ictc-ctic.ca/fr/rapports/lequite-entre-les-sexes-dans-lecosysteme-technologique-du-canada_
- [3] Sandrine Devillard et coll., « The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Canada », McKinsey and Company, 2017, <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/women%20matter/the%20power%20of%20parity%20advancing%20womens%20equality%20in%20canada/mgi-the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-canada-full-report.pdf>.
- [4] Elaine Montilla, « Top Three Reasons We Need More Women in Tech », Forbes, mai 2020, <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/03/10/top-three-reasons-we-need-morewomen-in-tech/?sh=69b7b30715fb>.
- [5] Calculs du CTIC, Statistique Canada, données mensuelles de l'EPA, 2023.
- [6] Maryna Ivus et Maya Watson, « L'équité entre les sexes dans l'écosystème technologique du Canada : attirer, retenir et soutenir les talents de niveau débutant et intermédiaire », Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), mai 2022, https://ictc-ctic.ca/fr/rapports/lequite-entre-les-sexes-dans-lecosysteme-technologique-du-canada_
- [7] Outil d'évaluation en équité des genres dans l'économie numérique, CTIC, https://etalentcanada.ca/fr/equite-des-genres-programme-ambassadrices-et-ambassadeurs_
- [8] « Women and Innovation: Encouraging female entrepreneurship and increasing the role of women in tech - Crossed perspectives France – Canada », La French Tech, mars 2023, https://uploads-ssl.webflow.com/63cec96b12375146c53c3346/64078991eb0083582a153689_FRANCE%20CANADA%20ABEONA%20NETWORK%20WOMEN%20AND%20INNOVATION%2023.pdf.
- [9] Calculs du CTIC, Statistique Canada, données mensuelles de l'EPA. 2023.
- [10] Calculs du CTIC, Statistique Canada, données mensuelles de l'EPA. 2023.
- [11] Calculs du CTIC, Statistique Canada, données mensuelles de l'EPA. 2023.
- [12] Paul Petrone, « See the Industries With the Highest Turnover (And Why It's So High) », LinkedIn Learning Blog 19 mars 2018 <https://www.linkedin.com/business/learning/blog/learner-engagement/see-the-industries-with-the-highest-turnover-and-why-it-s-so-hi>.
- [13] Jordan Turner, « Employees Seek Personal Value and Purpose at Work. Be Prepared to Deliver », Gartner, 29 mai 2023, <https://www.gartner.com/en/articles/employees-seek-personal-value-and-purpose-at-work-be-prepared-to-deliver>.
- [14] Better Buys, « The Impact of Professional Development », <https://www.betterbuys.com/lms/professional-development-impact/>.
- [15] Elizabeth Weingarten, Liz Kofman-Burns, « Is Your Leadership Program Undermining Your EDI Goals? », 6 octobre 2022, <https://hbr.org/2022/10/is-your-leadership-development-program-undermining-your-dei-goals>.