



L'équité entre les sexes dans l'écosystème technologique du Canada

**attirer, retenir et soutenir les talents
de niveau débutant et intermédiaire**

Recherche effectuée par



le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC)

Canada 

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

Préface

Le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) est un centre d'expertise national à but non lucratif dont la mission consiste à renforcer l'avantage numérique du Canada dans l'économie mondiale. Grâce à des recherches fiables, à des conseils stratégiques pratiques et à des programmes créatifs de développement des capacités, le CTIC favorise les industries canadiennes qui, grâce à des talents numériques innovants et diversifiés, sont compétitives sur le plan international. En partenariat avec un vaste réseau de dirigeantes et dirigeants dans le secteur industriel, de partenaires universitaires et de décideuses et décideurs politiques à travers le Canada, le CTIC contribue à façonner une économie numérique solide et intégrée depuis 30 ans.

Pour citer ce rapport :

WATSON, Maya, Maryna IVUS. *L'équité entre les sexes dans l'écosystème technologique du Canada : attirer, retenir et soutenir les talents de niveau débutant et intermédiaire*, Ottawa, Conseil des technologies de l'information et des communications, 2022.

Recherche et rédaction par Maryna Ivus (gestionnaire de la recherche sur le marché du travail) et Maya Watson (analyste des politiques et de la recherche), avec le généreux soutien de Faun Rice (gestionnaire de la mobilisation du savoir et de la recherche), Rosina Hamoni (analyste de la recherche), et Angela Stanley (consultante en EDI et accessibilité), et l'équipe de la recherche et des politiques du CTIC. Traduction de l'anglais (sauf les notes de bas de page) : Shafick Osman (CTIC).

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

Remerciements :

Les contributions apportées à ce rapport par nos informatrices et informateurs clés interrogés/interrogés, les membres des groupes de discussion et le comité consultatif sont grandement appréciées. Nous tenons à remercier toutes les contributrices et tous les contributeurs à ce rapport pour avoir partagé leurs expériences et leurs expertises. Les contributrices et contributeurs comprennent :

Khristine G. Cariño, Ph. D., présidente, Société pour les femmes canadiennes en science et technologie (SCWIST)

Debra Greig, membre du conseil d'administration, Technology Alberta

Kimberley St. Pierre, directrice, Comptes stratégiques, Tanium

Laurie Snell, directrice du marketing et des communications, Ocean Startup Project

Stephanie Hollingshead, directrice générale, Réseau TAP

Valentine Goddard, membre du Conseil consultatif sur l'intelligence artificielle du Canada, experte des Nations Unies en politique et gouvernance de l'IA et des données, fondatrice et directrice exécutive d'AI Impact Alliance

Heena Mistry, Ph. D., gestionnaire de la formation, de la planification et des initiatives stratégiques en matière d'EDI, Université Wilfrid Laurier

Malyka Ahmad, gestionnaire des RH, Mistplay

Naomi Goldapple, VP, AlayaLabs

Bibiana Pulido, directrice du Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI), Institut EDI2

Nancy Deziel, directrice générale, Centre National en Électrochimie et en Technologie Environnementales (CNETE)

Jennifer LaPlante, directrice exécutive, DeepSense

Amanda Swain, directrice de l'ingénierie, Autorité canadienne pour les enregistrements Internet (CIRA)

Audrée Lapierre, directrice d'UX et de la conception, GSoft

Nur Zincir-Heywood, professeur de recherche universitaire, Université de Dalhousie, Faculté d'informatique

Lisa Snider, conseillère principale et formatrice, Access Changes Everything Inc.

Stephanie Jonsson, directrice exécutive, Réseau d'accès et de littératie numérique de l'Ontario (ODLAN)

Kelly Riback Small, MDes, RGD, chef de la création, Intents & Purposes Inc.

Aethelind Racic, développeuse de logiciels, Shopify

Dans cette publication, nous utilisons le terme « Canadiennes et Canadiens » pour désigner toutes les résidentes et tous les résidents du Canada.

Table des matières

Glossaire des termes clés	6
Résumé	8
Introduction	11
SECTION I: Comprendre le genre dans l'écosystème technologique du Canada	
Définition de l'identité de genre et des personnes de genre marginalisé	14
Définir le travail dans la technologie	16
La diversité des genres dans la technologie dans le monde et au Canada	16
Représentation des personnes non conformes dans le genre et non binaires	16
Représentation des femmes	18
SECTION II: Attirer, retenir et soutenir l'équité entre les sexes dans l'industrie Canadienne des technologies	
Expériences diverses et stratégies partagées	26
Embauche et recrutement	29
Défi : signaux, langage et image de marque de l'employeuse ou de l'employeur	30
Défi : trouver des candidats de genre différent	36
Défi : entrevues et processus de sélection des candidates et candidats	42
Défi : négociation salariale	46
Politiques et programmes sur le lieu de travail	48
Défi : soutien du leadership	49
Défi : culture du milieu de travail	50
Défi : avantages et aménagements	61
SECTION III: Développer un guide de l'employeuse et de l'employeur personnalisable	70
Conclusion	78
Methodologie	80

Glossaire des termes clés

Ce glossaire présente une vue d'ensemble de la terminologie utilisée mais non développée dans le texte. Les définitions sont principalement tirées du document de l'Université York intitulé, *Gender Identity & Gender Expression : A Guide for Students, Faculty, and Staff* et modifiées, au besoin, avec l'apport de la consultante en équité, diversité et inclusion (EDI) et en accessibilité du CTIC.¹

Économie numérique : l'union des professions numériques et des industries numériques. Il comprend les travailleuses et travailleurs de la haute technologie (dans tous les secteurs) et (toutes et tous) les travailleuses et travailleurs du secteur de la technologie².

Rôles des sexes : comportements appris dans une communauté donnée qui déterminent quelles activités, tâches et responsabilités sont perçues comme masculines et féminines. Les rôles des sexes dans un contexte social donné peuvent être flexibles ou rigides, similaires ou différents et complémentaires ou conflictuels. Les changements dans les rôles des sexes se produisent souvent en réponse à l'évolution des circonstances économiques ou politiques.

Expression de genre : les différentes façons dont les gens choisissent d'exprimer leur identité de genre. Par exemple : vêtements, voix, cheveux, maquillage, etc. L'expression du genre d'une personne peut ne pas correspondre aux attentes sociétales en matière de genre. Elle ne constitue donc pas un indicateur fiable de l'identité de genre d'une personne.

Identité de genre : sens intrinsèque du soi d'une individu ou d'un individu. Elle se rapporte à la façon dont une individu ou un individu définit son genre indépendamment du sexe biologique qui lui a été assigné.

Non conforme dans le genre (NCG) : une personne qui ne se conforme pas aux attentes de la société en matière d'expression de genre basée sur le binaire de genre, les attentes de masculinité et de féminité, ou la façon dont elle devrait identifier son genre.

¹ « Gender Identity & Gender Expression: A Guide for Students, Faculty, and Staff », Centre for Human Rights, Equity and Inclusion (blogue), consulté le février 21, 2022, <https://rights.info.yorku.ca/gender-identity-gender-expression-a-guide-for-students-faculty-and-staff/>.

² Cutean, A., Hamoni, R., McLaughlin, R., Ye, Z. « Canada's Growth Currency: Digital Talent Outlook 2023 », Conseil des technologies de l'information et des communications (ICTC), octobre, 2019, <https://www.digitalthinktankctc.com/reports/canadas-growth-currency>.



Personnes de genres marginalisés : les façons communes dont les femmes trans et cis, ainsi que toutes les personnes trans, bispirituelles, non conformes dans le genre et non binaires « vivent la marginalisation en raison de leur genre³».

Trans : une personne dont l'expérience de vie inclut le fait d'exister dans un autre genre, dans plus d'un genre, ou d'avoir été assignée à un autre genre à la naissance. Par exemple, une personne trans peut s'identifier comme NCG ou comme une femme.

Femme trans : ce rapport utilise le terme « femme trans » pour faire référence aux expériences spécifiques de marginalisation dont sont victimes les femmes trans par rapport aux femmes cisgenres.

Personne bispirituelle : fait référence à une personne qui a un esprit à la fois masculin et féminin et est utilisé dans certaines cultures autochtones pour décrire l'orientation sexuelle, le genre et/ou l'identité spirituelle.

Cisgenre : désigne ou se rapporte à une personne dont le sentiment d'identité personnelle et le genre correspondent à son sexe de naissance.

LGBTQI2S+ : un terme générique qui signifie « lesbienne, gay, bisexuel, trans, queer (ou en questionnement), intersexe et bispirituel ».

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

³ Women Against Violence Against Women (WAVAW).

Résumé

Les travailleuses et travailleurs de la technologie ont représenté une part croissante de l'emploi au Canada au cours des 10 dernières années. En décembre 2021, on comptait 1,7 million de travailleuses et travailleurs des technologies de l'information et des communications (TIC) employées/employés dans tous les secteurs de l'économie, soit environ 9 % de la main-d'œuvre canadienne totale. Ces chiffres ne devraient qu'augmenter, car la demande de compétences numériques continue de croître dans l'économie numérique.

Contrairement à la demande croissante de talents numériques, la proportion de personnes de genres marginalisés dans le secteur des technologies reste faible (c'est-à-dire les femmes trans et cis, et toutes les personnes trans, bispirituelles, non conformes dans le genre et non binaires). Par exemple, bien qu'elles représentent 47 % de la main-d'œuvre canadienne, la part des femmes en technologie a stagné à moins de 30 % au cours des dix dernières années. Les difficultés supplémentaires et aggravées que rencontrent les femmes noires, autochtones et de couleur (PANDC) dans les professions technologiques contribuent à la faible diversité des genres dans l'économie numérique. En outre, bien que la sensibilisation du public aux personnes non conformes dans le genre (NCG) ait récemment augmenté, ainsi que les demandes de collecte de données ciblées, la communauté NCG dans la technologie reste petite. Ces faibles niveaux de représentation sont omniprésents, apparaissant au-delà des frontières provinciales ainsi qu'au niveau international, aux États-Unis et dans l'Union européenne.

Bien que la diversité des genres en milieu de travail soit une question socioculturelle complexe, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent utiliser quelques outils simples pour commencer à rendre leurs stratégies de recrutement et leurs lieux de travail plus inclusifs. **Ce rapport combine les renseignements de plus de 80 conversations avec des expertes et experts et un sondage auprès de 240 employeuses et employeurs de l'économie numérique à travers le Canada, ainsi qu'une synthèse de la littérature sur l'équité entre les sexes, afin d'identifier les principaux défis et opportunités pour les employeuses et employeurs du secteur des technologies qui souhaitent attirer, retenir et soutenir les talents technologiques de niveau débutant et intermédiaire.**



« ...bien qu'elles représentent 47 % de la main-d'œuvre canadienne, la part des femmes en technologie a stagné à moins de 30 % au cours des dix dernières années »

Voici les principaux défis et possibilités des employeuses et employeurs en matière d'équité entre les sexes dans l'économie numérique du Canada :

Signaux, langage et image de marque de l'employeuse ou de l'employeur La recherche montre qu'un langage d'exclusion dans les offres d'emploi et les sites Web qui manquent de signaux d'inclusivité suffisants peut réduire la probabilité que les demandeuses et demandeurs d'emploi de sexe différent soient attirés/attirées par l'entreprise. Entre autres solutions, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent créer des sites Web inclusifs et affiner le langage utilisé dans les offres d'emploi pour encourager les candidates et candidats de genres marginalisés à postuler.

Trouver des candidates et candidats Les employeuses canadiennes et employeurs canadiens du secteur de la technologie qui cherchent à accroître la diversité des genres signalent des difficultés à trouver des candidates et candidats de genres marginalisés. De nombreux facteurs peuvent repousser ces candidates et candidats, notamment le recours à des événements de recrutement et de réseautage inhospitaliers, les biais algorithmiques dans les tableaux d'affichage des offres d'emploi, les médias sociaux et les logiciels d'acquisition de talents, ainsi que les réseaux de recommandation limités. Pour accroître la diversité des genres dans le vivier de candidates et de candidats, les employeuses et employeurs peuvent concevoir des techniques de recherche de candidates et de candidats équitables et diversifier les sources.

Processus d'entrevue et de sélection des candidates et candidats Au cours du processus d'entrevue et de sélection des candidates et candidats, des techniques d'entrevue stressantes et des préjugés inconscients de la part du comité d'embauche peuvent réduire les chances de succès des demandeuses et demandeurs d'emploi de sexe différent. Les employeuses et employeurs qui cherchent à augmenter les chances d'embaucher une candidate ou un candidat de genre marginalisé peuvent mettre en œuvre des changements pour atténuer les préjugés du comité d'embauche et accroître la transparence du processus d'entrevue.

Négociation des salaires Le « fossé de la demande » fait référence aux femmes qui reçoivent des salaires inférieurs tout au long de leur carrière parce qu'elles présentent des « demandes de salaire » inférieures (en indiquant combien elles veulent gagner dans leur prochain emploi) lorsqu'elles y sont invitées pendant les négociations salariales. Bien qu'il existe un écart salarial documenté pour les travailleuses et travailleurs en technologie des NCG, le manque de données rend difficile de déterminer



si les travailleuses et travailleurs en technologie des NCG ont un « fossé de la demande ». Néanmoins, les personnes NCG interrogées et les femmes s'accordent à dire que la transparence du processus de négociation salariale peut contribuer à améliorer l'équité entre les sexes dans l'économie numérique du Canada.

Soutien du leadership Le manque de soutien réel du leadership et le soutien du leadership qui présente l'inégalité entre les sexes comme un problème individuel plutôt que comme un problème systémique, peuvent miner les stratégies visant à accroître la diversité des sexes. En plus de s'assurer que la culture d'une organisation et que les aménagements et les avantages sont inclusifs et équitables, les leaders doivent montrer un réel engagement à mettre fin à l'iniquité systémique entre les sexes dans la technologie.

Culture de l'organisation Les cultures de travail codées par le genre, les microagressions et les préjugés systémiques dans les processus de promotion peuvent contribuer à faire de la technologie un environnement peu accueillant pour les personnes de genres marginalisés. Pour atténuer les impacts de ces défis, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent contribuer à créer une culture du milieu de travail favorable aux différences en développant des structures de formation et de responsabilisation pour faire face aux microagressions et mettre en place des procédures pour rendre les possibilités d'avancement de carrière équitables.

Accommodements et avantages Dans certains lieux de travail, des politiques d'accommodements et d'avantages bien intentionnées peuvent saper les efforts d'inclusion des femmes. La recherche montre que les politiques de soins familiaux, par exemple, qui ne prévoient que des congés pour les « mères » peuvent freiner la croissance de la carrière des femmes et exclure les travailleuses et travailleurs NCG des avantages sociaux. Pour soutenir les travailleuses et travailleurs de la haute technologie issues/issus de la diversité des genres, les employeuses et employeurs peuvent créer des horaires équitables et flexibles, du travail à distance et des politiques de soins familiaux, ainsi que mettre en œuvre des politiques qui soutiennent la santé et le bien-être inclusifs.



Introduction

Accroître la diversité des genres dans l'économie numérique du Canada est à la fois un impératif éthique et économique. Alors que la demande de talents numériques augmente et devrait atteindre plus de 250 000 personnes d'ici 2025⁴, trouver des solutions à la marginalisation fondée sur le sexe devient plus urgent⁵.

Les personnes de genre marginalisé (c'est-à-dire les femmes cis et trans, ainsi que toutes les personnes trans, bispirituelles, non conforme dans le genre et non binaires) doivent également jouer un rôle plus important dans le façonnement de l'innovation technologique. Ces divers points de vue peuvent aider les entreprises à éviter les inégalités courantes en matière d'innovation liées à une main-d'œuvre technologique homogène composée en grande partie d'hommes cisgenres⁶.

Au-delà de l'éthique et de l'innovation inclusive, l'augmentation de la diversité des genres dans la technologie est bonne pour les affaires. Selon un rapport du McKinsey Global Institute, combler l'écart entre les sexes dans l'économie canadienne pourrait ajouter entre 150 et 420 milliards de dollars au PIB en 2026⁷. L'augmentation de la représentation des personnes de genres marginalisés dans les secteurs à haute productivité, y compris la technologie, est essentielle à cette croissance⁸. Les entreprises qui augmentent la diversité des genres peuvent également constater une légère augmentation de leurs bénéfices et sont plus susceptibles de surpasser les organisations dont la main-d'œuvre est homogène⁹. En outre, en recherchant des talents technologiques diversifiés sur le plan du genre, les organisations peuvent contribuer à faire face à la concurrence croissante pour les travailleuses et travailleurs technologiques hautement qualifiés/qualifiés dans tous les secteurs¹⁰.

Malgré ces incitatifs économiques et éthiques, le pourcentage de personnes de genres marginalisés dans l'économie numérique du Canada est resté démesurément faible au cours des 10 dernières années¹¹. En fait, le nombre de femmes dans tous les emplois du secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) a diminué de près de 1 % en 2021, passant de 32,1 % en 2012 à 31 %¹².

Alors que les entreprises s'efforcent d'accroître l'équité entre les sexes à tous les niveaux, il est important d'identifier les meilleures stratégies pour les employeuses et employeurs afin d'attirer, de retenir et de soutenir les

⁴ Maryna Ivas, et coll., *Onwards and Upwards - Digital Talent Outlook 2025*, Conseil des technologies de l'information et des communications, août 2021, <https://www.digitalthinktankictc.com/reports/onwards-and-upwards>

⁵ Bretton Folsbrock, *Working Beyond the Gender Binary*, Gender and the Economy, dernière modification octobre 2019, <https://www.gendereconomy.org/working-beyond-the-gender-binary/>

⁶ Les hommes dont le sexe correspond à leur genre à la naissance, c'est-à-dire masculin.

⁷ 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>

⁸ Ibid.

⁹ Elaine Montilla, *Top Three Reasons We Need More Women in Tech*, Forbes (Blogue), mai 2020, <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/03/10/top-three-reasons-we-need-more-women-in-tech/?sh=69b7b30715fb>

¹⁰ Maryna Ivas, et coll., *loc. cit.*

¹¹ Il n'y a pas de données sur les personnes non binaires; données mensuelles du Labour Force Survey (LFS), 2021, Statistique Canada; calculs du CTIC.

¹² Statistique Canada, données mensuelles, 2021, analyse du Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/71M0001X>

travailleuses et travailleurs en technologie de niveau débutant et intermédiaire¹³. Afin de cerner les principaux défis et possibilités, le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) a mobilisé plus de 80 travailleuses et travailleurs et employeuses et employeurs du secteur de la technologie au Canada par le biais de groupes de discussion provinciaux, d'interviews avec des informatrices et informateurs clés auprès de populations difficiles à joindre (comme les travailleuses et travailleurs trans et non binaires du secteur de la technologie), d'ateliers ciblés avec des expertes et experts en transition étudiante et des spécialistes du recrutement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) axés sur la technologie, et d'une enquête auprès de plus de 240 employeuses et employeurs du secteur de la technologie au Canada.

Tout en reconnaissant la nécessité d'interventions spécifiques pour accroître la diversité des genres dans les rôles de direction et de leadership, ce rapport met en lumière des approches axées sur les affaires pour accroître la représentation des travailleuses et travailleurs de la technologie de niveau débutant et intermédiaire au Canada.

Le rapport est structuré comme suit :

- La **section I** explore la diversité des genres dans le secteur de la technologie et montre que, malgré les variables économiques, les problèmes de diversité des genres dans le secteur de la technologie sont similaires au Canada et à l'étranger. Elle met également en évidence d'importantes lacunes dans les données au Canada concernant les personnes non binaires et non conformes dans le genre et les femmes ayant des identités intersectionnelles.
- Pour aider à combler les écarts de représentation, la **section II** explore les principaux défis et possibilités pour les employeuses et employeurs du secteur des technologies qui cherchent à attirer, retenir et soutenir les personnes de genres marginalisés. Elle identifie également les tendances communes pour des interventions réussies, notamment un véritable engagement du leadership et l'adaptation des solutions de diversité aux besoins des employées/employés.
- Enfin, la **section III** offre un résumé concis de ces possibilités sous la forme d'un guide de l'employeuse et de l'employeur personnalisable, combiné à des conseils plus explicites sur la façon dont une employeuse ou un employeur pourrait tirer parti de ces conseils pour créer ses propres outils ou ressources.

Cette recherche fait partie du programme *Ambassadrices et ambassadeurs* du CTIC, une initiative qui travaille avec les leaders de l'industrie pour augmenter la représentation des genres marginalisés dans la technologie. Il est important de noter que, bien que ce rapport mette l'accent sur les interventions des employeuses et employeurs, l'amélioration de la diversité des genres dans le secteur de la technologie est un sujet beaucoup plus vaste qui englobe l'éducation précoce et la socialisation des genres tout au long de la carrière d'une personne¹⁴. Les actions des entreprises ne sont donc qu'une pièce d'un plus grand puzzle.

¹³ Florian Haarhaus, *The 2020 Tech Workforce: A Bespoke Approach for Gen Z* It Pro Portal (blogue), décembre 2019, <https://www.itproportal.com/features/the-2020-tech-workforce-a-bespoke-approach-for-gen-z/>

¹⁴ Sandrine Devillard, *et coll.*, *loc. cit.*

Section I:
**Comprendre
le genre dans
l'écosystème
technologique
du Canada**



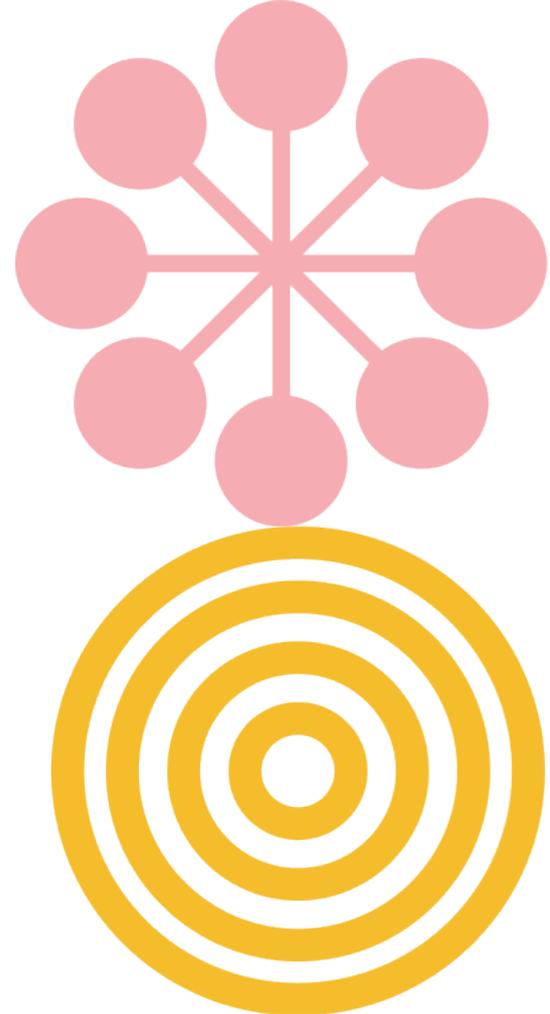
Définition de l'identité de genre et des personnes de genre marginalisé

Le genre est généralement considéré comme l'identité d'une personne construite socialement et individuellement qui peut être façonnée par l'interprétation que fait la société du sexe biologique d'une individu ou d'un individu.

La distinction entre genre et sexe a une longue histoire dans la théorie féministe, bien que tous les auteurs contemporains et auteurs contemporains ne soient pas d'accord pour dire qu'elle reste une distinction utile, en partie à cause de son implication que la classification du sexe est entièrement biologique et n'est pas influencée par les normes sociales¹⁵. Ce rapport reconnaît la pluralité des définitions du genre et propose une interprétation flexible du terme afin d'éviter les préjugés connus¹⁶. Par exemple, de nombreuses définitions contemporaines font la distinction entre le sexe biologique (masculin, féminin, intersexe) et le genre, mais certaines confondent encore l'identité de genre, le sentiment et l'expérience ressentis du genre, avec les modes d'expression du genre, notamment la parole et l'habillement. Cette confusion peut renforcer le genre binaire (un système de classification dans lequel toutes les personnes sont classées en tant qu'« hommes » et « femmes ») en excluant d'autres identités de genre qui ne correspondent pas au binaire, comme les personnes non binaires, de genre fluide et bispirituelles¹⁷.

S'appuyant sur des recherches antérieures et des actions récentes du gouvernement fédéral pour mettre en avant l'analyse inclusive du genre¹⁸, ce rapport adopte l'utilisation de **l'identité de genre** du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, comme « l'expérience interne et individuelle du genre de chaque personne, qui peut ou non correspondre au sexe assigné à la naissance, y compris le sens personnel du corps (qui peut impliquer, s'il est librement choisi, la modification de l'apparence ou de la fonction corporelle par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres) et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, la parole et les manières¹⁹ ». [Traduction]

Certaines personnes subissent plus que d'autres une marginalisation fondée sur leur identité de genre. De nombreuses recherches montrent que les femmes trans et cis, les personnes trans, bispirituelles, non conformes dans le genre et non binaires subissent une marginalisation fondée sur le genre plus souvent et plus intensément que les hommes blancs cis²⁰. Ces expériences de marginalisation fondée sur le genre varient également en fonction de facteurs tels que la race, l'ethnicité, la nationalité, la classe



¹⁵ Mari Mikkola, *Feminist Perspectives on Sex and Gender* The Stanford Encyclopedia of Philosophy, éd. Edward N. Zalta, Stanford: Metaphysics Research Lab, 2022, <https://plato.stanford.edu/archives/sum2022/entries/feminism-gender/>

¹⁶ *Modernizing the Government of Canada's Sex and Gender Information Practices: Summary Report*, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2018, <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/corporate/reports/summary-modernizing-info-sex-gender.html>

¹⁷ Par exemple, un examen effectué en 2018 par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a révélé que « l'approche actuelle du gouvernement en matière d'information sur le sexe et le genre peut [contribuer] aux difficultés rencontrées par les personnes transgenres (sp.), non binaires et bispirituelles »; *Modernizing the Government of Canada's Sex and Gender Information Practices: Summary Report*, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2018, <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/corporate/reports/summary-modernizing-info-sex-gender.html>; Arjee Javellana Restar et coll., « Expanding Gender-Based Health Equity Framework for Transgender Populations », *Transgender Health* 6, n° 1 (février 2021): p. 1-4, <https://doi.org/10.1089/trgh.2020.0026>

¹⁸ *Modernizing the Government of Canada's Sex and Gender Information Practices: Summary Report*, loc. cit.

¹⁹ Preamble, *Yogyakartapriniples.Org*, consulté le 19 mars 2022, <https://yogyakartapriniples.org/preamble/>

²⁰ Par exemple, Skylar Davidson, « Gender Inequality: Nonbinary Transgender People in the Workplace », éd. Jamie Halsall, *Cogent Social Sciences* 2, n° 1 (2016): 1236511, <https://doi.org/10.1080/23311886.2016.1236511>; Tiffany Burns et coll., *Women in the Workplace* 2021, McKinsey and Company, 2021, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

sociale, la religion, l'orientation sexuelle et la capacité²¹. Pour soutenir une analyse intersectionnelle, ce rapport utilise le terme « **personnes de genre marginalisé** » (introduit par l'organisation Women Against Violence Against Women [WAVAW]) pour désigner les façons communes dont les femmes trans et cis, les personnes trans, bispirituelles, non conformes dans le genre et non binaires « vivent la marginalisation en raison de leur genre²² ».



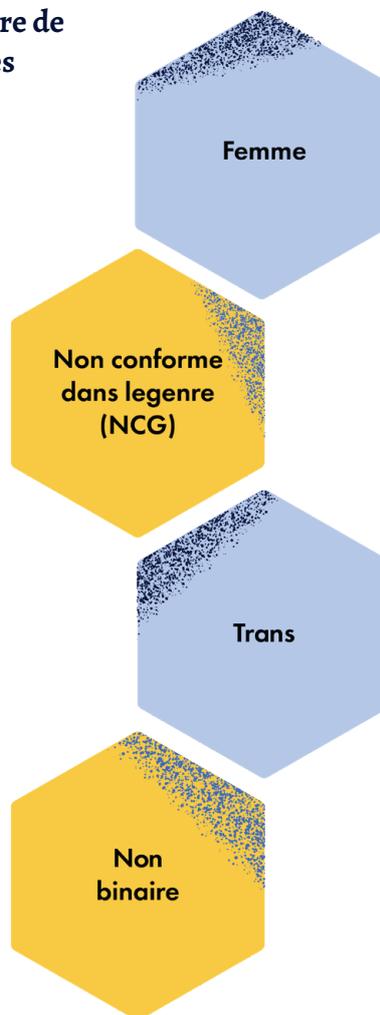
²¹ Women and Gender Equality Canada: Gender-Based Analysis Plus Resources, Gender-Based Analysis Plus Research Checklist, consulté le décembre 2021, <https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/resources/research-checklist.html>

²² Malgré cet objectif, ce rapport ne parvient parfois pas à saisir la nuance des différentes identités de genre en raison du manque de données et de recherches disponibles à l'échelle nationale et provinciale; What Do We Mean by 'People of Marginalized Genders'?, WAVAW Rape Crisis Centre, consulté en janvier 2022, <https://www.wavaw.ca/what-do-we-mean-by-people-of-marginalized-genders/>

Un échantillon d'identités de genre de personnes de genres marginalisés

Une personne qui ne se conforme pas aux attentes de genre basées sur le binaire de genre, les attentes de masculinité et de féminité ou la façon dont elle devrait identifier son genre (par exemple, trans, non binaire ou de genre fluide).

Une personne dont l'identité de genre se situe entre ou au-delà de « homme » ou « femme », ou qui n'a pas de genre soit de façon permanente soit pendant une partie du temps.



Une personne qui s'identifie comme une femme, y compris les femmes cisgenres et transgenres.

Une personne dont l'expérience de vie inclut le fait d'exister comme un autre genre, dans plus d'un genre, ou d'avoir été assignée au mauvais genre à la naissance. Par exemple, une personne trans peut s'identifier comme NCG ou comme femme.

Figure 1 - Termes clés de l'identité de genre.
Source : Université de York et conseil de l'EDI, 2022.

Définir le travail dans la technologie

Travailler dans la technologie englobe de nombreux secteurs en raison de la présence accrue de la technologie dans toutes les facettes de la société.

Pour définir officiellement le travail en technologie, le CTIC utilise 30 codes de la Classification nationale des professions (CNP) et 18 codes de la Classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) pour identifier les personnes qui occupent des postes en technologie dans l'ensemble de l'économie (comme les développeuses et développeurs de logiciels, les analystes de données, etc.) ainsi que les personnes qui travaillent dans des entreprises de technologie dans des rôles non technologiques (par exemple, une ou un gestionnaire des ressources humaines pour une entreprise de technologie). Dans ce dernier cas, il s'agit d'une personne qui n'a pas de « formation technologique » à proprement parler.

La diversité des genres dans la technologie dans le monde et au Canada

Représentation des personnes non conformes dans le genre et non binaires

Au cours des dix dernières années, la sensibilisation du public aux personnes non conformes dans le genre (NCG) a considérablement augmenté²³.

Aujourd'hui, il est plus courant que les études universitaires et les articles de journaux sur l'oppression de genre incluent un avertissement indiquant que le genre n'est pas binaire, et mentionnent des termes comme non binaire et fluide²⁴. Néanmoins, en raison de la marginalisation historique, les données sur la représentation des personnes NCG dans la technologie restent limitées²⁵. Selon Statistique Canada, les informations qui existent proviennent « d'études universitaires menées dans des domaines spécifiques (par exemple, la santé) et... ne peuvent pas être facilement ventilées par caractéristiques sociodémographiques ou zones géographiques²⁶ » [traduction]. Cette limitation rend difficile la création d'analyses robustes de la population NCG travaillant dans le domaine des technologies de l'information²⁷ (TI). De plus,

²³ Sex at Birth and Gender: Technical Report on Changes for the 2021 Census, Statistique Canada (2020), <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-20-0002/982000022020002-eng.cfm>

²⁴ Nat Thorne, et coll., « The Terminology of Identities between, Outside and beyond the Gender Binary – A Systematic Review », *The International Journal of Transgenderism* 20, n° 2–3 (2019): 138–54. <https://doi.org/10.1080/15532739.2019.1640654>

²⁵ Sex at Birth and Gender: Technical Report on Changes for the 2021 Census, loc. cit.

²⁶ Ibid.

²⁷ Au moment de la rédaction de ce rapport, il n'existe pas de statistiques officielles sur le nombre de personnes non conformes dans le genre au Canada ou dans les technologies. Les statistiques non officielles du recensement de 2019 estiment que les personnes non binaires représentent 0,07 % de la population du Canada. Pour les personnes de moins de 35 ans, ce chiffre est trois fois plus élevé : 0,11 %. En incluant les personnes trans, les estimations passent à 0,35 %. Sex at Birth and Gender: Technical Report on Changes for the 2021 Census, Statistique Canada, 2020, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-20-0002/982000022020002-eng.cfm>

étant donné que les données disponibles sur le genre sont généralement autodéclarées, la représentation réelle des employées/employés NCG peut être plus élevée que prévu en raison de l'absence de rapports ou la présence de faux rapports pour éviter toute discrimination potentielle²⁸.

Malgré ces contraintes de données, quelques analyses ont permis de faire la lumière sur une petite communauté de personnes NCG travaillant dans la technologie. Cord, un outil de messagerie qui met en relation des talents techniques avec des équipes d'embauche à Londres, New York et en Europe, est une organisation technologique qui suit les données démographiques des travailleuses et travailleurs de genre queer et non binaires. Dans son analyse de janvier 2022, Cord a constaté que 83,68 % des ingénieures/ingénieurs sur son site sont des hommes, 16,25 % sont des femmes et 0,08 % sont de genre queer et non binaires²⁹. L'enquête menée par Stack Overflow en 2021 auprès des utilisatrices et utilisateurs a révélé des taux comparables : les utilisatrices et utilisateurs non conformes dans le genre, non binaires et de genre queer représentent 1,24 % du total des répondantes et répondants; les répondantes et répondants qui se définissent elles-mêmes et eux-mêmes (« dans mes propres mots ») représentent 0,92 %; et les répondantes et répondants trans représentent 1 %³⁰. Ces chiffres sont légèrement plus élevés pour les développeuses et développeurs en particulier, les répondantes et répondants non binaires et de genre queer représentant 1,26 % des répondantes et répondants à l'enquête (voir figure 1³¹). À la connaissance des auteurs, aucune étude démographique comparable axée sur la technologie n'existe actuellement au Canada pour les personnes NCG ou bispirituelles³².

²⁸ Sex at Birth and Gender: Technical Report on Changes for the 2021 Census, loc. cit.

²⁹ Il est important de noter que « les ingénieures/ingénieurs qui utilisent Cord doivent avoir de l'expérience dans un rôle technique ou lié au produit dans une entreprise de technologie au Royaume-Uni, dans l'UE ou aux États-Unis, la majorité des personnes étant des ingénieures/ingénieurs en logiciel »; Dan McEvoy, Gender Representation among Engineers, Cord Insights (blogue), janvier 2022, <https://cord.co/insights/diversity-and-inclusio/Articles/gender-representation>

³⁰ Stack Overflow's analysis does not differentiate between trans men and women; « Stack Overflow Developer Survey 2021 », Stack Overflow (2021), https://insights.stackoverflow.com/survey/2021/?utm_source=social-share&utm_medium=social&utm_campaign=dev-survey-2021

³¹ Stack Overflow Developer Survey 2021, loc. cit.

³² D'ici la fin de 2022, StatCan prévoit publier des données démographiques qui comprennent des statistiques sur les personnes NCG, ce qui permettra une analyse plus solide des travailleuses et travailleurs NCG en technologie.

Représentation d'ingénieures/ingénieurs et développeuses et développeurs NCG, 2021

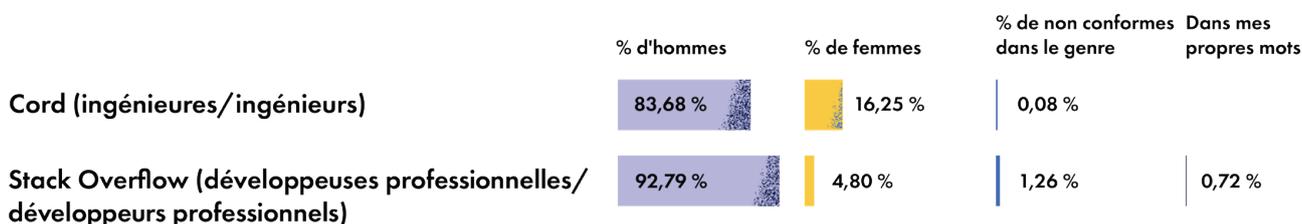


Figure 2 - Représentation des ingénieures/ingénieurs et développeuses et développeurs NCG (% des répondantes et répondants) en 2021 d'après Cord et Stack Overflow.

Source : compilation de données d'entreprises autodéclarées par le CTIC, 2022.

Des récits à la première personne dans des articles, des fils Twitter, des *subreddits* et des canaux Slack, ainsi qu'une augmentation des événements technologiques focalisés sur les NCG et inclusifs, suggèrent que la communauté technologique NCG est en pleine croissance. Par exemple, en 2021, ABC News a rapporté que malgré le manque de données, il existe « une communauté technologique dynamique, engagée et de plus en plus vocale » composée de travailleuses et de travailleurs trans, non binaires, de genre fluide et d'autres travailleuses et travailleurs en technologie NCG³³. Dans une récente interview, un gestionnaire de science des données non binaire a confirmé que, bien que la technologie ait encore un long chemin à parcourir, « il y a eu des signes positifs de progrès » dans la visibilité et l'acceptation du NCG³⁴. Cette petite communauté NCG devient plus visible et connectée avec l'émergence de conférences et de plateformes étasuniennes au cours de ces sept dernières années qui mettent en avant l'expérience des personnes NCG dans le secteur de la technologie. Parmi ces plateformes, citons Non Binary in Tech³⁵, TransTech³⁶, LGBTQ in Technology³⁷, et Out in Tech³⁸.

Représentation des femmes

À l'échelle internationale

Les femmes sur le lieu de travail en technologie sont sous-représentées par rapport aux hommes cisgenre dans le monde entier³⁹. Par exemple, l'analyse 2020 de Deloitte portant sur 20 grandes entreprises technologiques aux États-Unis a révélé que bien que les femmes occupent un peu moins de 60 % des postes professionnels aux États-Unis, elles ne représentent en moyenne que 31,5 % de la main-d'œuvre totale des entreprises technologiques (rôles technologiques et non technologiques⁴⁰). En effet, l'écart entre les sexes dans la Silicon Valley est si notoire que la réalisation de la parité des sexes est souvent appelée la « règle de Dave » : si une jeune entreprise TI emploie autant de femmes que d'hommes nommés Dave, alors elle a atteint « un équilibre acceptable entre les sexes⁴¹ ». Les données autodéclarées de l'enquête 2021 de TrustRadius corroborent ces faibles estimations : 72 % des femmes occupant des fonctions technologiques et non technologiques dans les entreprises technologiques étasuniennes interrogées ont déclaré que les hommes étaient plus nombreux qu'elles dans les réunions dans un rapport minimum de 2:1, tandis que 26 % ont déclaré un rapport de 5:1 ou plus⁴². De nombreuses études attribuent ces ratios au fait que moins de femmes choisissent les domaines techniques en raison de l'exposition aux rôles normatifs liés au genre dès le plus jeune âge et du manque de modèles féminins dans la technologie⁴³. Il a été démontré que d'autres obstacles, notamment les environnements de travail inhospitaliers et les préjugés dans le processus d'embauche, exacerbent encore cet écart⁴⁴ (voir la **section II** pour plus de détails).

³³ Samara Lynn, « Transgender in Tech: More Visibility but Obstacles Remain », ABC News, mars 2021, <https://abcnews.go.com/Business/transgender-tech-visibility-obstacles-remain/story?id=76374628>
³⁴ Building a More Inclusive Environment for Non-Binary People in Tech: Insights from Serge's Journey, OLX Group Careers Blog (blogue), 31 mars 2021, <https://medium.com/olx-group-careers/building-a-more-inclusive-environment-for-non-binary-people-in-tech-insights-from-serges-journey-1dd894fb0634>
³⁵ Non Binary in Tech (@nonbinarytech), Twitter, consulté le 4 avril 2022, <https://twitter.com/nonbinarytech>
³⁶ TransTech Social Enterprises, TransTech Social Enterprises, consulté le 4 avril 2022, <https://transtechsocial.org/>
³⁷ Welcome - The LGBTQ in Technology Slack, Slack, consulté le 4 avril 2022, <http://lgbtq.technology/>
³⁸ Events, Out In Tech, consulté le 4 avril 2022, <https://outintech.com/events/>

³⁹ Le CTCIC n'a pas pu trouver de données internationales fiables sur l'économie numérique.

⁴⁰ Susanne Hüpfner et coll., *Women in the Tech Industry: Gaining Ground, but Facing New Headwinds*, Deloitte Insights, en ligne, décembre 2021, <https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/industry/technology/technology-media-and-telecom-predictions/2022/statistics-show-women-in-technology-are-facing-new-headwinds.html>

⁴¹ Rory Carroll, « Sexism in Silicon Valley: Tinder, the 'Dave Rule' and Tech's Glass Ceiling », *The Guardian*, 2014, <https://www.theguardian.com/technology/2014/jul/02/silicon-valley-sexism-tinder-culture-women-geekism>

⁴² Elizabeth Sullivan-Hasson, *TrustRadius 2021 Women in Tech Report*, TrustRadius, mars 2021, <https://www.trustradius.com/buyer-blogue/women-in-tech-report>

⁴³ Viet Vu, et coll., *Who Are Canada's Tech Workers?*, Brookfield Institute, 2019, <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/FINAL-Tech-Workers-ONLINE.pdf>; Elaine Monilla, loc. cit.

⁴⁴ Anna Vitores et coll., « The trouble with 'women in computing': a critical examination of the deployment of research on the gender gap in computer science », *Journal of Gender Studies* 25, n° 6 (2016): 666-680, doi: 10.1080/09589236.2015.1087309.

L'écart entre les sexes est encore plus prononcé pour les rôles technologiques dans les entreprises technologiques. Par exemple, Deloitte a constaté que le nombre de femmes dans les entreprises technologiques étasuniennes passe de 31,5 % à 23,1 % lorsqu'il est analysé en fonction des rôles technologiques⁴⁵. Les données démographiques 2021 autodéclarées par six grandes entreprises technologiques étasuniennes montrent une diminution similaire de la diversité des genres pour les femmes dans les rôles technologiques par rapport aux femmes dans la main-d'œuvre totale⁴⁶.

⁴⁵ Susanne Hupfer et coll., Women in the Tech Industry: Gaining Ground, but Facing New Headwinds, Deloitte Insights, 1^{er} décembre, 2021, <https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/industry/technology/technology-media-and-telecom-predictions/2022/statistics-show-women-in-technology-are-facing-new-headwinds.html>
⁴⁶ Compilation de données d'entreprises autodéclarées par le CTIC, 2022.

Représentation des femmes dans les entreprises technologiques mondiales

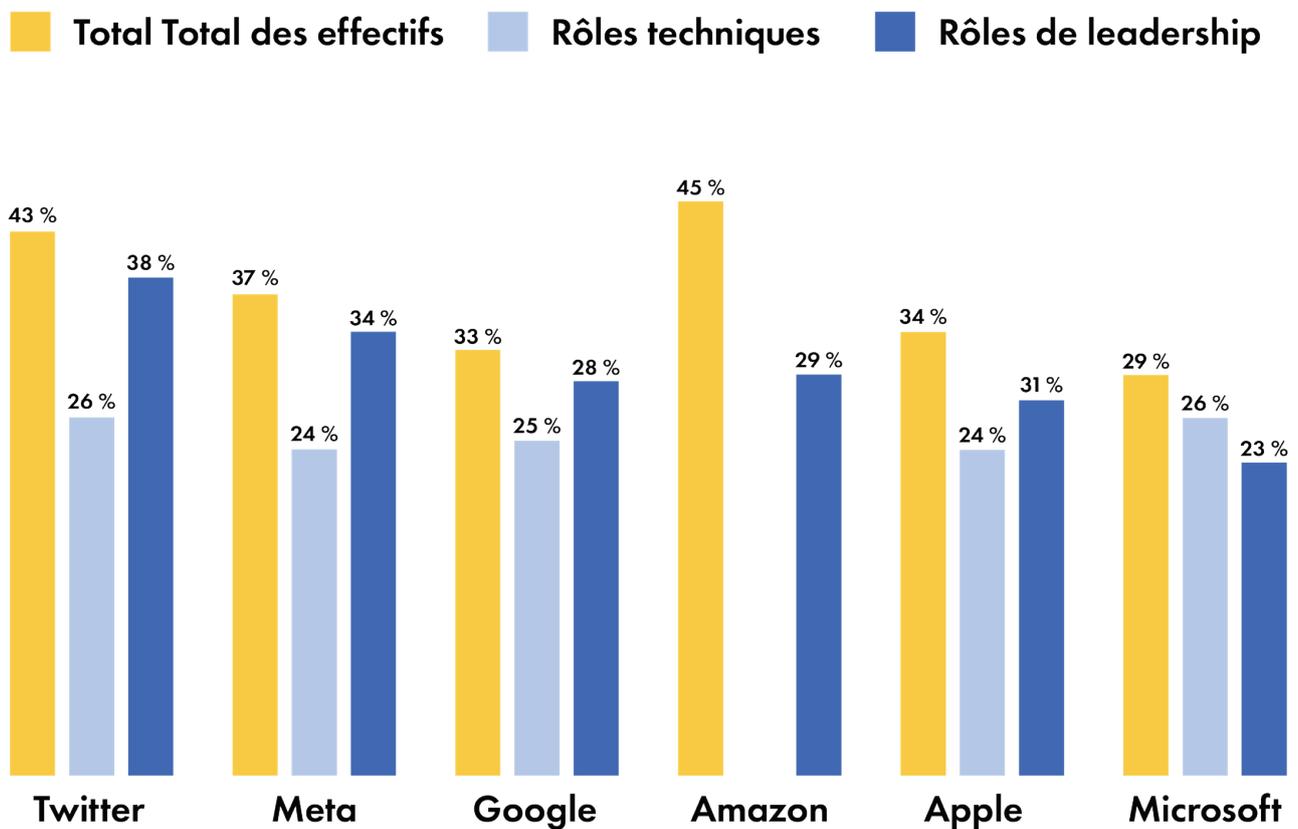


Figure 3 - Pourcentage de femmes employées dans les entreprises technologiques mondiales par effectif total, rôles techniques et rôles de leadership en 2021 (Les données pour les rôles techniques chez Amazon ne sont pas disponibles).

Source : compilation des données autodéclarées par les entreprises par le CTIC, 2022.

Outre les faibles niveaux de diversité des genres dans le secteur de la technologie, il y a également moins de femmes que d'hommes dans les professions technologiques dans tous les secteurs (par exemple, les soins de santé et la finance) à l'échelle internationale⁴⁷. Selon le rapport 2021 *Global Gender Gap Report* du Forum économique mondial (WEF), les femmes ne représentent que 14 % de la main-d'œuvre de l'infonuagique et 20 % de la main-d'œuvre de l'ingénierie au niveau mondial⁴⁸. Des recherches de l'Union européenne, telles que le tableau de bord 2021 *Women in Digital*, montrent également qu'en moyenne, il y a presque quatre fois plus d'hommes que de femmes employés comme spécialistes des TIC⁴⁹.



Parce que les femmes de couleur sont sujettes à une marginalisation racialisée et genrée, les femmes PANDC (noires, indigènes et personnes de couleur) ont tendance à représenter un pourcentage encore plus faible des travailleuses et travailleurs de la technologie que les femmes blanches⁵⁰. Par exemple, une analyse réalisée en 2021 par le National Center for Women & Information Technology (NCWIT) a révélé que si 26 % de la main-d'œuvre informatique sont des femmes, 14 % de ces femmes sont blanches, alors que seulement 7 % sont asiatiques, 3 % sont noires ou afro-américaines, et 2 % sont hispaniques ou latines. Une autre étude de McKinsey and Company a révélé que les femmes noires, latines et autochtones aux États-Unis représentent environ 4 % de la main-d'œuvre informatique⁵¹. La recherche effectuée par l'Anita Borg Institute for Women and Technology corrobore ces résultats en constatant que les femmes blanches et asiatiques représentent la plus grande partie des travailleuses de la technologie (14,2 % et 9,6 % respectivement), suivies par 2,2 % de femmes noires, 1,7 % de femmes latino-américaines, 0,7 % de femmes multiraciales et 0,1 % de femmes autochtones et insulaires du Pacifique⁵².

Les données désagrégées étant difficiles à sourcer pour les femmes queer et les femmes handicapées, les estimations de la représentation sont souvent peu fiables ou indisponibles. Bien que l'enquête Stack Overflow 2021 n'analyse pas en fonction du genre et de la sexualité, les catégories précises de sexualité peuvent aider à faire la lumière sur la représentation : 84,52 % des développeuses et développeurs s'identifient comme hétérosexuels ou hétéro, 5,36 % bisexuelles/bisexuels, 2,39 % gays ou lesbiennes, 1,5 % comme queers⁵³. Ces chiffres diminuent légèrement lorsqu'on se limite aux développeuses et développeurs professionnelles/professionnels⁵⁴. Selon le rapport de la société de conseil McKinsey, *Women in the Workplace*, les femmes LGBTQ2+ sont généralement plus sous-représentées que les femmes dans les plus grandes entreprises étasuniennes⁵⁵. Le CTIC n'a pas pu trouver de données intersectionnelles au niveau national sur les femmes handicapées dans la technologie.

⁴⁷ Selon l'analyse des compétences futures du rapport 2021 du Forum économique mondial (WEF) sur l'écart entre les sexes dans le monde, les femmes ne représentent que 14 % de la main-d'œuvre dans l'infonuagique, 20 % de la main-d'œuvre en ingénierie et 32 % de la main-d'œuvre en données et IA dans le monde; *Global Gender Gap Report 2021*, Forum économique mondial, mars 2021, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

⁴⁸ *Global Gender Gap Report 2021*, loc. cit.

⁴⁹ *Digital Economy and Social Index: Analyse one indicator and compare breakdowns*, Commission européenne en ligne, consulté en avril 2022, https://digital-agenda-data.eu/charts/analyse-one-indicator-and-compare-breakdowns#chart=%22indicator-group%22%22wid%22%22indicator%22%22wid_sse_tics%22%22breakdown-group%22%22bygender%22%22unit-measure%22%22pc_ind_emp%22%22time-period%22%222020%22%22ref-area%22%22EU%22%22

⁵⁰ Yolanda A. Rankin and Jakiya O. Thomas, « The Intersectional Experiences of Black Women in Computing » in *Proceedings of the 51st ACM Technical Symposium on Computer Science Education* (New York, NY, USA: Association for Computing Machinery, 2020), 199–205, <https://doi.org/10.1145/3328278.3366873>

⁵¹ Tracy Nowiski et coll., *Rebooting representation*, McKinsey and Company 2019, <https://www.rebootingrepresentation.org/wp-content/uploads/Rebooting-Representation-Report.pdf>

⁵² Yamelith Aguilar et coll., *Top Companies for Women Technologists: 2020 Key Findings and Insights* Anita Borg Institute for Women and Technology, 2020, <https://4bzleg26fml1eupg724hym-wpengime.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/09/2020-TopCompanies-InsighReport-FINAL.pdf>; Elaine Monillo, loc. cit.

⁵³ *Stack Overflow Developer Survey 2021*, loc. cit.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Tiffany Burns, et coll., loc. cit.

Canada

Il y a également beaucoup moins de femmes qui travaillent dans l'économie numérique du Canada que d'hommes de sexe cis. L'analyse 2022 du CTIC des données mensuelles de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada révèle que même si les femmes représentent 47 % de la main-d'œuvre totale, elles ne comptent que pour 28 % de tous les rôles en TIC dans l'économie canadienne⁵⁶. En ce qui concerne le secteur des TIC, l'analyse du CTIC révèle que les femmes représentent 31 % de la main-d'œuvre (rôles techniques et non techniques), et 21 % de tous les rôles technologiques dans le secteur des TIC⁵⁷. Toutes les participantes et tous les participants aux groupes de focalisation et les personnes interrogées par le CTIC ont noté que les femmes étaient moins nombreuses que les hommes cis dans le secteur des technologies. Comme l'a dit l'une des personnes interrogées : « Dans tous les domaines et surtout dans celui de la technologie, j'ai été la seule femme à la table toute ma vie. Je n'ai jamais été avec un groupe de femmes. » Les recherches antérieures du CTIC montrent que les taux de représentation des femmes dans la technologie sont restés relativement inchangés au cours des 10 dernières années⁵⁸.

⁵⁶ Statistique Canada, données mensuelles de l'Enquête sur la population active (EPA), 2021, analyse du Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/71M0001X>, Elaine Montilla, loc. cit.

⁵⁷ Statistique Canada, données mensuelles de l'Enquête sur la population active (EPA), loc. cit.

⁵⁸ *Up the Numbers: 2020 Report, Women in Communications Technology, 2020*, wct-upthenumbers-report-2020.pdf

Représentation des femmes par rapport aux hommes dans l'économie numérique du Canada, 2021

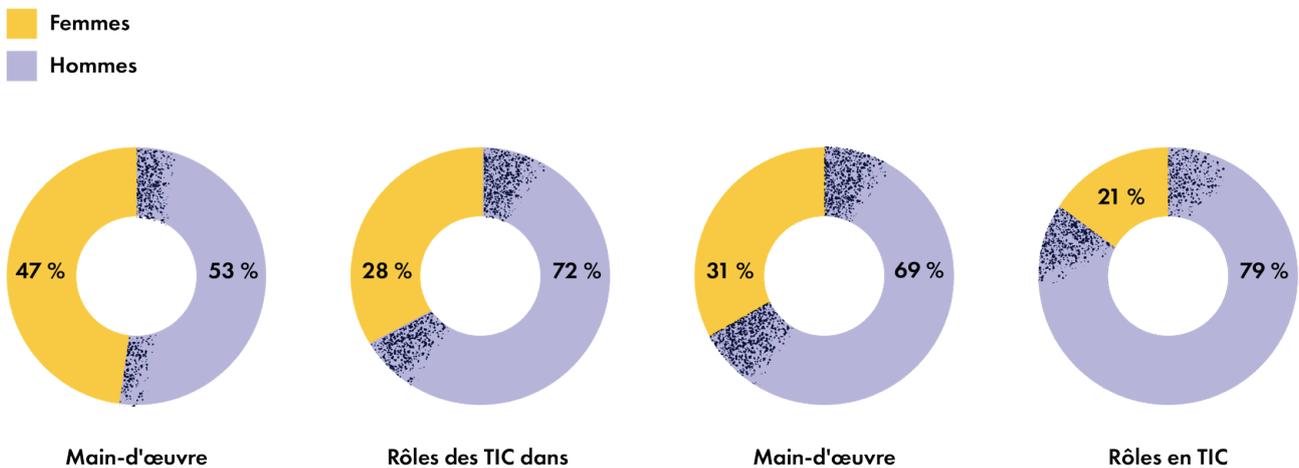


Figure 4 - Représentation des femmes dans la main-d'œuvre des TIC, 2021.
Source : données mensuelles de l'EPA 2021, Statistique Canada, calculs du CTIC.



Comme pour les femmes PANDC, queer et handicapées dans l'économie numérique à l'échelle internationale, la représentation est faible pour les femmes ayant des identités intersectionnelles au Canada. Le taux de participation des femmes issues de minorités visibles dans les professions technologiques est inférieur à celui des hommes⁵⁹. En d'autres termes, un pourcentage plus faible de femmes PANDC travaillait dans des professions technologiques au Canada que d'hommes blancs et de minorités visibles. L'une des participantes au groupe de focalisation du CTIC a résumé ce manque de représentation des identités intersectionnelles comme suit : « *Il n'y a presque pas de femmes [blanches] dans la technologie, sans parler des personnes non binaires ou des femmes de couleur.* » Il n'existe pas d'études nationales sur les femmes autochtones ou des Premières Nations dans le secteur de la technologie, sans parler des découpages régionaux; cependant, les études suggèrent que seulement 2,2 % des professionnelles/professionnels de la technologie sont autochtones⁶⁰ alors qu'elles et qu'ils représentent près de 5 % de la population canadienne⁶¹. Ces chiffres sont probablement inférieurs pour les femmes autochtones en technologie⁶². Le CTIC n'a pas pu trouver d'estimations nationales fiables pour les femmes handicapées, les femmes homosexuelles ou les femmes transgenres dans le secteur des technologies⁶³.

Différences provinciales

Les économies numériques du Canada diffèrent selon les provinces en termes de production économique, de maturité et de forces sectorielles⁶⁴. Par exemple, l'économie numérique de l'**Alberta** emploie environ 196 400 travailleuses et travailleurs et la province est une leader établie dans les secteurs des ressources naturelles, des technologies propres, de la technologie agricole et des médias numériques⁶⁵. L'économie numérique de l'**Ontario**, quant à elle, emploie 996 000 travailleuses et travailleurs et possède la plus forte concentration d'entreprises de TIC au Canada. Les forces industrielles des régions de Toronto et de Waterloo comprennent l'intelligence artificielle (IA), la technologie financière (fintech), la chaîne de blocs, la fabrication de pointe et la robotique. À Ottawa, la focalisation se fait sur les véhicules autonomes, les télécommunications et les médias numériques⁶⁶. L'économie numérique du **Québec** emploie 524 100 travailleuses et travailleurs et elle est également une locomotive pour l'IA et les technologies créatives⁶⁷. En **Nouvelle-Écosse**, l'économie numérique emploie 44 000 travailleuses et travailleurs et la province est le fer de lance des avancées canadiennes dans les technologies propres et les affaires maritimes⁶⁸.

Le CTIC a analysé la représentation des sexes dans ces quatre provinces afin de déterminer si différentes approches de l'équité entre les sexes sont nécessaires pour différentes régions et économies. Toutefois, malgré d'importantes différences économiques, on observe des niveaux similaires de diversité des sexes dans la technologie entre les provinces. Selon l'analyse du CTIC, alors que les femmes représentent 53 % de la main-d'œuvre en Alberta, en Ontario et au Québec, et 50 % en Nouvelle-Écosse, les femmes dans les rôles liés aux TIC ne représentent que 24 % de l'économie numérique totale au Québec et 31 % en Alberta. Dans le secteur des TIC, les femmes occupent entre 27 % (Nouvelle-Écosse) et 35 % (Alberta) des rôles dans cette main-d'œuvre. Comme pour les moyennes nationales et internationales, ces pourcentages chutent pour les rôles techniques, allant de 17 % en Nouvelle-Écosse à 22 % en Alberta.

⁵⁹ Viet Vu, et coll., loc. cit.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Statistics on Indigenous Peoples, Statistique Canada, consulté le 24 mars, 2022, https://www.statcan.gc.ca/en/subjects-start/indigenous_peoples

⁶² Indigenous Leadership in Technology, First Nations Technology Council, Conseil des technologies de l'information et des communications et Reciprocal Consulting, à paraître.

⁶³ En ce qui concerne les femmes handicapées et les femmes queer, au moment de la rédaction du présent document, le CTIC n'a pas été en mesure de trouver des recherches nationales sur les femmes handicapées dans l'économie numérique du Canada, malgré le fait que près de 2,1 millions de femmes (14,9 %) âgées de 15 ans et plus ont déclaré avoir un ou plusieurs types d'incapacités qui les limitent dans leurs activités quotidiennes, Women with Disabilities, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, dernière modification le 26 mai 2017, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14695-eng.htm>

⁶⁴ Pour cette étude, le CTIC s'est focalisé sur quatre provinces cibles afin de déterminer si différentes interventions étaient nécessaires pour différentes provinces.

⁶⁵ Akshay Kotak, Employment Data: Insights, Statistics, and ICT Job Data across Canada's Regions, Etoient Canada, Conseil des technologies de l'information et des communications, consulté en février 2022, www.etolientcanada.ca/employment-data/

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Ibid.

Répartition par genre de la main-d'œuvre du secteur canadien des TIC, 2021

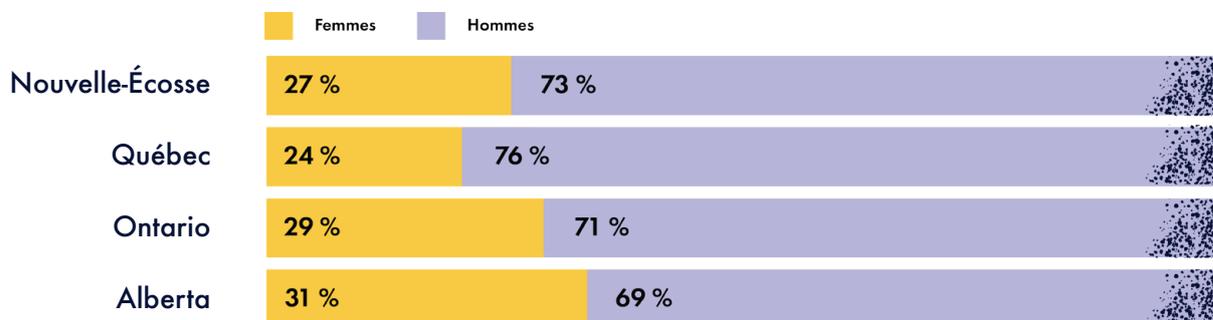


Figure 5 - Représentation des femmes dans la technologie dans toutes les provinces, 2021.
Source : données mensuelles de l'EPA, 2021, Statistique Canada, calculs du CTIC.

Répartition par genre de la main-d'œuvre du secteur canadien des TIC, 2021

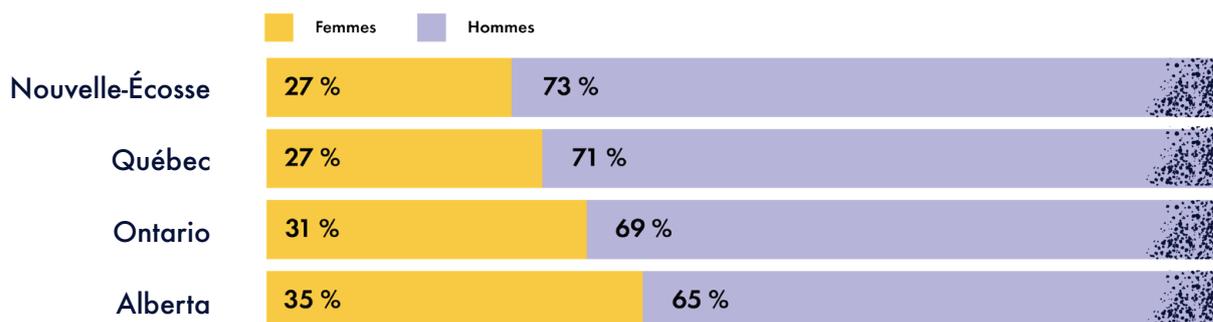


Figure 6 - Représentation des femmes dans la technologie dans toutes les provinces, 2021.
Source : données mensuelles de l'EPA, 2021, Statistique Canada, calculs du CTIC.

Répartition par genre des rôles dans le secteur canadien des TIC, 2021

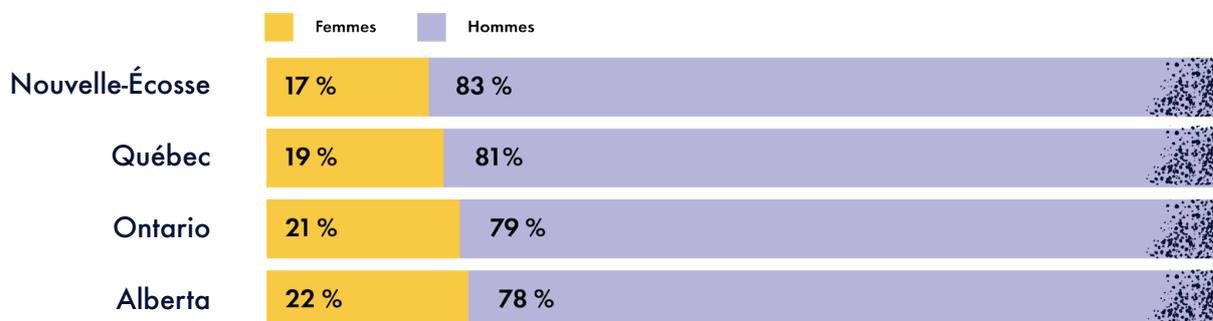


Figure 7 - Représentation des femmes dans la technologie dans toutes les provinces, 2021.
Source : données mensuelles de l'EPA, 2021, Statistique Canada, calculs du CTIC.



La nature systémique de la marginalisation fondée sur le sexe peut faire en sorte que les inégalités dans le domaine de la technologie se manifestent de manière similaire malgré les différences géographiques⁶⁹.

En d'autres termes, le sexisme et l'iniquité peuvent créer des défis similaires pour les femmes en technologie partout dans le monde. Lorsqu'on leur a demandé de discuter des différences entre les provinces, les membres du groupe de discussion du CTIC ont souligné les nuances des défis systémiques (abordés à la **section II**), comme les différences personnelles dans le réseautage (« *En Nouvelle-Écosse, vous devez connaître quelqu'une ou quelqu'un qui connaît quelqu'une ou quelqu'un* »), plutôt que les nouveaux défis. De plus, la plupart des participantes et participants ont souligné qu'il y a plus de similitudes que de différences entre les provinces en ce qui concerne la représentation des genres marginalisés en TI. Comme l'a expliqué une participante au groupe de focalisation du CTIC, « c'est un problème systémique ». Une autre participante a souligné que « *peu importe la province dans laquelle vous vivez* », les solutions d'affaires pour accroître la diversité des genres sont les mêmes.

⁶⁹ Voir, par exemple, les similitudes entre le large éventail de cadres interrogées/interrogés par la Harvard Business Review: Colleen Ammerman et coll., « How to Close the Gender Gap », Harvard Business Review, 1^{er} mai 2021, <https://hbr.org/2021/05/how-to-close-the-gender-gap>

Section II:

Attirer, retenir et soutenir l'équité entre les sexes dans l'industrie canadienne des technologies





Expériences diverses et stratégies partagées

De nombreuses employeuses et de nombreux employeurs du secteur de la technologie au Canada souhaitent améliorer la diversité des genres dans leur organisation. Toutefois, il n'existe pas de solution miracle qui permette d'attirer et de retenir les personnes de genres marginalisés.

En partie, le succès des stratégies visant à attirer et à retenir le personnel de genre diversifié varie en efficacité en fonction de facteurs tels que la race, l'ethnicité, la nationalité, la classe sociale, la religion, l'orientation sexuelle, la capacité, l'identité et l'expression de genre. Par exemple, en plus des stratégies de recrutement axées sur les femmes, les étudiantes internationales à la recherche de leur premier emploi dans le domaine de la technologie peuvent avoir besoin d'aide pour les questions de permis⁷⁰. Par ailleurs, les candidates et candidats transgenres pourraient être plus enclines et enclins à postuler auprès d'entreprises qui couvrent l'hormonothérapie et déclarent ouvertement leur alliance avec la communauté LGBTQI2S+ dans leur offre d'emploi⁷¹. Ou, comme l'a fait remarquer une participante au groupe de focalisation du CTIC : « *Si vous avez une femme handicapée [qui postule un emploi], il est important d'assurer l'accessibilité dans le processus d'entrevue.* »

Les expériences individuelles et les réactions aux défis basés sur le genre dans la main-d'œuvre technologique diffèrent également⁷². Par exemple, une participante à un groupe de discussion a noté que certaines employées et certains employés du PANDC « *ne remarquent même pas qu'elles ou qu'ils sont la seule personne de couleur dans la pièce parce qu'elles/qu'ils aiment simplement faire leur emploi* ». Inversement, d'autres femmes et employées/employés du PANDC ont parlé ouvertement des obstacles qu'elles et qu'ils rencontrent sur le lieu de travail au cours des groupes de focalisation.

⁷⁰ Everton Ellis, 'Seamless' Transition to Citizenship? International Student Graduates, Race, and Structural Inequities in Canada's (Im)Migration-Labour Market, Université de Toronto, thèse de doctorat, 2019, <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/97444>

⁷¹ Interviews du CTIC 2022 et recherche secondaire, notamment : Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQI2S+ Jobseekers, Fierté au travail Canada (2018), https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf

⁷² Tiffany Burns, et coll., loc. cit.



« Il y a très peu de femmes de couleur, et très peu de femmes autochtones dans la technologie. Et ce n'est pas parce que nous ne sommes pas capables. Ce n'est pas parce que nous ne sommes pas futées et intelligentes et ce n'est pas parce que nous n'avons pas de bonnes idées. C'est parce qu'on nous a toujours dit que nous ne devrions pas être là. »



« Il y a plusieurs couches. Vous avez juste des couches de plafonds de verre ou même pas de verre, parfois le plafond est en métal. Donc, les femmes qui sont PANDC auront beaucoup plus de mal que les femmes blanches. »

Les expériences des défis basés sur le genre peuvent également varier en fonction de divers facteurs pour les talents technologiques des NCG. Par exemple, une analyse du *U.S. National Transgender Discrimination Survey* a révélé que, par rapport à leurs pairs blancs, les employées/employés non binaires noirs/noirs sont généralement confrontés/confrontés à plus d'obstacles sur le lieu de travail que les personnes non binaires blanches (tous secteurs confondus⁷³).

Malgré ces différences importantes, les expériences de marginalisation basée sur le genre se chevauchent souvent, tout comme les stratégies que les entreprises peuvent utiliser pour remédier à ces défis⁷⁴. La section suivante décompose les principaux défis pour les employeuses et employeurs du secteur de la technologie identifiés lors de la consultation de 80 expertes et experts et présente les possibilités pertinentes pour améliorer la diversité des genres. Tout au long de cette section, le CTIC souligne comment l'expérience de la marginalisation fondée sur le sexe peut différer pour les personnes NCG et les femmes ayant des identités intersectionnelles, ce qui nécessite parfois des modifications différentes des processus et des politiques. Les lectrices et lecteurs peuvent soit lire cette section pour une analyse détaillée des principaux défis et possibilités soit passer directement aux sections qui les intéressent le plus en utilisant les hyperliens de la figure 8.

⁷³ Skylar Davidson, *loc. cit.*

⁷⁴ Cherrie Lam, et coll., *Canada's Gender Equity Roadmap: A Study of Women in Tech*, Women in Tech World, octobre 2018, https://issuu.com/womenintechworld/docs/wintechreportoct1_2018_low_res; Skylar Davidson, *loc. cit.*



Défis et possibilités des employeuses et employeurs de la technologie pour soutenir les candidates et candidats de genres marginalisés

Défis et possibilités de employeuses et employeurs pour soutenir l'équité entre les sexes dans les technologies

Embauche et recrutement

Politiques et programmes sur le lieu travail

Signaux, langage et image de marque de l'employeuse ou de l'employeur

Trouver des candidates et des candidats

Processus d'entrevues et de sélection des candidates et candidats

Négociation salariale

Le soutien du leadership

Culture du milieu de travail

Avantages et aménagements

Figure 8 - Défis avant l'embauche et sur le lieu de travail pour les employeuses et employeurs de la technologie qui veulent soutenir les candidates et candidats de genres marginalisés.

Source : consultations du CTIC et examen de la documentation secondaire.

Embauche et recrutement



Le processus d'embauche consiste en une « série cumulative de petites décisions⁷⁵ ». Ces choix conscients et inconscients des employeuses et employeurs peuvent contribuer à déterminer leur succès à attirer des candidates et candidats de sexe différent.

Selon l'enquête du CTIC auprès de 240 représentantes principales et représentants principaux d'entreprises de l'économie numérique à travers le Canada, les employeuses et employeurs du secteur des technologies conviennent que des stratégies d'embauche et de recrutement ciblées peuvent faire une réelle différence dans les efforts visant à accroître l'équité entre les sexes dans le secteur des technologies. Plus précisément, le sondage a révélé que 58 % des répondantes et répondants (57 % d'hommes et 60 % de femmes) conviennent que les stratégies de recrutement ciblées sur les femmes en technologie sont importantes. Dans la pratique, cependant, seules/seuls 10 % des répondantes et répondants (12 % d'hommes et 8 % de femmes) ont mis en œuvre des stratégies de recrutement ciblées⁷⁶. Le rapport *Hiring Across All Spectrums* de Pride at Work identifie une forte demande de recrutement inclusif parmi les répondantes et répondants de l'enquête LGBTQI2S+ mais constate également que les employeuses canadiennes et employeurs canadiens pourraient améliorer leurs pratiques de recrutement inclusif⁷⁷.

La disparité entre les aspirations des employeuses et employeurs en matière d'inclusivité et les faibles niveaux de mise en œuvre des stratégies visant à atteindre l'inclusivité peut indiquer un besoin de plus de connaissances ou de soutien⁷⁸. Pour aider à faire la lumière sur les stratégies efficaces, cette section met en évidence la façon dont les employeuses et employeurs peuvent rendre l'image de marque des sites Web, l'affichage des emplois, le recrutement des candidates et candidats, les entrevues et la négociation des salaires plus inclusifs pour les personnes de genres marginalisés.

Les principaux défis à relever avant d'embaucher



Figure 9 - Principaux domaines de défi avant l'embauche.

⁷⁵ Miranda Bogen et coll., *Help Wanted: An Examination of Hiring Algorithms, Equity, and Bias*, Upturn, 2018, <https://apo.org.au/node/210071>

⁷⁶ Cette enquête a été élaborée avant le début des consultations pour ce rapport. Par conséquent, il ne comportait malheureusement pas de questions sur les travailleuses et travailleurs en technologie NCG ni de questions sur les femmes PANDC, les femmes handicapées ou les femmes ayant d'autres identités intersectionnelles.

⁷⁷ *Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers*, loc. cit.

⁷⁸ Anonyme (experte en équité des genres), dans le comité consultatif du CTIC, novembre 2021.



Défi : signaux, langage et image de marque de l'employeuse ou de l'employeur

Le premier contact d'une employée potentielle ou d'un employé potentiel avec une organisation se fait souvent par le biais du site Web ou de l'affichage de l'emploi.

L'impression de l'employée/l'employé dépendra de l'image de marque de l'employeuse ou de l'employeur, du langage utilisé et d'autres signaux tels que les listes de compétences professionnelles requises⁷⁹. Par exemple, sans une image de marque d'employeuse ou d'employeur inclusive sur les sites Web (par exemple, des articles vedettes mettant en valeur des employées/employés diversifiés/diversifiées, des déclarations sur l'égalité des chances des employées/employés, etc.), les personnes de genres marginalisés peuvent se sentir moins enclines à postuler⁸⁰. L'utilisation d'un langage codé masculin dans les offres d'emploi peut également rendre les emplois moins attrayants pour les femmes⁸¹. Les recherches montrent que même si l'utilisation de mots comme « excellence » ou « compétitif » dans les offres d'emploi peut sembler anodine, elle peut indiquer que les employeurs et employées privilégient « le talent brut plutôt que la croissance », ce qui peut dissuader les candidates et candidats des genres marginalisés de postuler⁸². De plus, les longues listes d'exigences dans les offres d'emploi peuvent décourager les personnes de genres marginalisés de postuler⁸³. Selon le rapport *Gender Insights* de LinkedIn, les femmes sont 16 % moins susceptibles que les hommes de postuler un emploi, et elles postulent à 20 % moins d'emplois que les hommes⁸⁴. Les employeurs et employées du secteur des technologies qui souhaitent recevoir ou augmenter les candidatures de personnes de genres différents devraient envisager de retravailler leur image de marque, leur utilisation du langage et leurs signaux.

Possibilité : création de sites Web inclusifs

Les employeurs et employées du secteur de la technologie peuvent s'en servir pour recoder l'image de marque de leur site Web comme étant inclusive tout en présentant des engagements tangibles en matière d'équité entre les sexes. La mise en évidence d'une représentation diversifiée sur la page « À propos » ou la page des ressources humaines (RH) avec les profils des employées/employés est une première étape facile. Plusieurs études montrent que les populations marginalisées « éprouvent un sentiment d'appartenance perçue, s'imaginant appartenir à une société et être capables de réussir dans ce cadre », lorsqu'elles voient

⁷⁹ Il existe diverses définitions de l'image de marque de l'employeuse ou de l'employeur, mais la plupart d'entre elles mettent en avant les objectifs organisationnels visant à « transmettre une image désirable à l'extérieur comme à l'intérieur de l'organisation »; Karsten Jonsen, et coll., « Diversity and Inclusion Branding: A Five-Country Comparison of Corporate Websites », *International Journal of Human Resource Management* 32, no 3 [4 février 2021], p. 616-649, <https://doi.org/10.1080/0958519.2.2018.1496125>

⁸⁰ Karsten Jonsen et coll., loc. cit.

⁸¹ Danielle Gaucher, et coll., « Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality », *Journal of Personality and Social Psychology* 101, no 1 (2011), p. 109-128, <https://psycnet.apa.org/buy/2011-04642-001>; « Men showed no difference in anticipated belonging based on either masculine or feminine wording »; Danielle Gaucher, et coll., loc. cit.; le comité consultatif du CTIC a souligné que ce biais linguistique dans les offres d'emploi n'est pas la faute de l'équipe des RH, mais plutôt le résultat d'un biais inconscient provenant d'un « système d'oppression de longue date »; anonyme (experte en équité des genres), loc. cit.

⁸² Boost Your Talent Brand, Textio (blogue), consulté le janvier 2022, <https://textio.com/products/>

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Deanne Tockey et coll., *Gender Insights Report: How Women Find Jobs Differently*, LinkedIn Talent Solutions, 2019, <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-lodestone/body/pdf/Gender-Insights-Report.pdf>

des personnes ayant une identité similaire sur les sites Web des organisations⁸⁵. Une étude étasunienne sur les écarts entre les sexes dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), par exemple, a révélé que l'ajout d'articles sur des femmes scientifiques noires sur les sites Web des organisations accroît le sentiment d'appartenance et la confiance des candidates noires⁸⁶. De même, de nombreuses personnes interrogées et membres de groupes de discussion ont souligné qu'il est important pour les candidates et candidats de « voir des personnes qui leur ressemblent représentées à différents niveaux de l'entreprise ». D'autres participantes et participants se rappellent avoir sélectionné les entreprises en scannant l'onglet « People » sur LinkedIn pour évaluer le niveau de diversité de la main-d'œuvre. Une participante du CTIC a précisé que « les aspects intersectionnels entrent également en ligne de compte; si vous êtes une femme racialisée, si vous êtes une femme transgenre, vous voyez-vous reflétée dans l'entreprise? ».

D'autres signaux en faveur d'une main-d'œuvre équitable peuvent inclure « des références à la valorisation de la diversité, au fait d'avoir une communauté de main-d'œuvre mondiale, d'être une employeuse ou un employeur souscrivant au principe de l'égalité des chances et d'énumérer les avantages associés à la diversité sur le lieu de travail⁸⁷ ». Les personnes interrogées et les membres des groupes de discussion confirment que ces signaux de surface peuvent être efficaces. L'une des personnes interrogées non binaires du CTIC, par exemple, a noté que les signaux du site Web sont encourageants : « Personnellement, si je voyais des cris d'encouragement [à la valorisation des employées/employés non binaires sur le site Web], ce serait bien. Donc, c'est un signal vert pour l'entreprise si je vois quelque chose comme ça. » Même si ces signaux « ne sont que de la poudre aux yeux », ils « peuvent être importants pour le processus d'embauche stratégique et la gestion des talents puisqu'ils peuvent grandement influencer le public⁸⁸ ». Comme l'a dit une personne queer interrogée au CTIC : « Mon [entreprise de technologie] a toujours des documents sur la diversité, l'inclusion et la formation sur son intranet, et ils ont toujours des trucs arc-en-ciel. Cela ne m'apporte pas grand-chose, mais c'est bien qu'ils le fassent ».

La mise en avant d'engagements plus profonds en matière d'équité entre les sexes peut améliorer encore les efforts déployés pour attirer les candidates et candidats des genres marginalisés⁸⁹. Selon les résultats d'une étude réalisée en 2022, les femmes sont plus attirées par les organisations qui « fournissent des signaux crédibles qu'elles sont des employeuses et employeurs justes et équitables⁹⁰ ». Les personnes interrogées par le CTIC n'ont pas manqué de souligner que, même si la « belle rhétorique sur le site Web » est agréable, elles sont plus encouragées lorsqu'il y a « un travail interne qui est fait ». Une autre personne interrogée a posé la question suivante : « [Vous contentez-vous de mettre de belles photos [d'employées/d'employés diversifiés/diversifiées] sur le site Web, ou leur donnez-vous la possibilité de faire des changements et de prendre des décisions? ». Des engagements « crédibles » ou « profonds » en faveur de l'équité entre les sexes peuvent inclure des mesures aussi diverses que des engagements financiers en faveur des causes de l'EDI, des groupes de ressources pour les employées/employés (GRE) et des processus équitables pour l'embauche, les entrevues et les promotions (voir Après l'embauche pour plus d'exemples).

⁸⁵ Christina M. Scott-Young, et coll., « Construction Industry Inclusive Branding: Attracting Nontraditional Talents », Australasian Universities Building Education Association Conference, 2021, https://www.researchgate.net/profile/Biyanka-Ekanayake/publication/356189613_Technical_challenges_for_automated_indoor_construction_progress_monitoring/links/61ad4541092e735ae2e4e055/Technical-challenges-for-automated-indoor-construction-progress-monitoring.pdf#page=643

⁸⁶ Evava S. Pietri et coll., « One Size May Not Fit All: Exploring How the Intersection of Race and Gender and Stigma Consciousness Predict Effective Identity-Safe Cues for Black Women », *Journal of Experimental Social Psychology* 74, 2018, 291–306, <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.06.021>

⁸⁷ Wendy J. Casper, et coll., « Who Will We Recruit? Targeting Deep- and Surface-Level Diversity with Human Resource Policy Advertising », *Human Resource Management* 52, n° 3 (2013): 311–32, <https://doi.org/10.1002/hrm.21530>

⁸⁸ Karsten Jansen, et coll., *loc. cit.*

⁸⁹ Wendy J. Casper, Julie Holliday Wayne et Jennifer Grace Manegold, *loc. cit.*

⁹⁰ Mabel Abraham et coll., « Congruence Between Leadership Gender and Organizational Claims Affects the Gender Composition of the Applicant Pool: Field Experimental Evidence », *Organization Science* 33, n° 1, janvier 2022, p.393–413, <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1442>



WEALTHSIMPLE est un service canadien de gestion de placements en ligne basé à Toronto, en Ontario. La page « Travaillez avec nous » de son site Web contient un lien vers son « Manuel sur la culture », qui présente un langage inclusif, des profils d'employées/d'employés diversifiées/diversifiés et des processus auxquels il est tenu de se conformer. De plus, Wealthsimple présente des actions concrètes comme ses investissements financiers dans la Black Health Alliance, et des GRE avec des budgets pour des initiatives telles que Women of Wealthsimple, Engineering Women, Mental Health at Wealthsimple, et Rainbow (LGBTQI2S+).

Possibilité : affiner les affichages d'emploi

Les employeuses et employeurs du secteur de la technologie qui cherchent à attirer davantage de candidates et candidats de genres marginalisés peuvent analyser leur langage ainsi que les déclarations et exigences qu'elles et qu'ils choisissent d'inclure dans les offres d'emploi⁹¹. De nombreux outils en ligne gratuits et conviviaux vérifient l'absence de langage biaisé. Textio, par exemple, évalue le texte sur une échelle de « tonalité masculine » et fournit des explications sur la raison pour laquelle les mots peuvent explicitement ou implicitement dissuader les candidates et candidats de divers genres⁹². Les participantes et participants aux groupes de focalisation du CTIC ont également expliqué qu'un langage équitable pour l'affichage des emplois est important pour attirer les candidates et candidats de sexe différent. L'une d'entre elles a déclaré : « Lorsque nous voyons certains mots et certains termes descriptifs utilisés, cela encadre vraiment la mentalité. Cela montre les valeurs de cette entreprise. Cela a un impact sur les demandeuses et demandeurs d'emploi. » Une autre a déclaré : « Lorsque je cherchais à faire la transition, je savais que je voulais travailler pour une organisation qui prenait au sérieux l'intégration de l'EDI, et je cherchais spécifiquement à voir quel langage elles ou ils utilisaient dans leurs offres d'emploi... cela indique à quel point les gens sont éveillés (alertes à l'injustice)⁹³ lorsqu'ils ont l'intention d'intégrer certains critères. » Comme pour l'image de marque des sites Web, les signaux inclusifs sur les offres d'emploi doivent être accompagnés d'actions visant à soutenir l'équité entre les sexes⁹⁴.

L'inclusion d'énoncés d'embauche inclusifs, comme l'égalité d'accès à l'emploi, qui font référence à l'équité entre les sexes ou aux personnes de genres marginalisés peut augmenter davantage la probabilité d'attirer des

⁹¹ Elizabeth K. Eger, *Women and IT: The Facts*, National Center for Women and Information Technology, 2016, https://www.academia.edu/25601833/Women_and_IT_The_Facts

⁹² Boost Your Talent Brand, *loc. cit.*

⁹³ Selon les définitions de Google de Oxford Languages, woke signifie : « alerte aux injustices de la société, en particulier le racisme »; Woke, Oxford Languages, consulté en avril 2022, <https://www.google.com/search?q=woke&og=woke&aqs=chrome.0.0i131i433i512i0i433i512i69i59j0i433i512i46i512i0i131i433i512i2i0i512i0i131i433i512i46i131i433i512.11770j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

⁹⁴ *Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers*, *loc. cit.*

candidates et candidats de genres différents⁹⁵. Les répondantes et répondants à l'enquête de Pride at Work sur les employées/employés LGBTQ2+ au Canada, par exemple, ont souligné l'importance des déclarations de l'égalité d'accès à l'emploi qui accueillent explicitement les candidates et candidats de la communauté LGBTQI2S+⁹⁶. D'autres études montrent des liens similaires entre l'égalité d'accès à l'emploi et l'attrait des offres d'emploi pour les femmes⁹⁷. Les personnes interrogées confirment que les déclarations sur l'égalité des chances peuvent « **encourager les candidates et candidats issues/issus de minorités à postuler les emplois vacants** ». En pratique, ces déclarations peuvent prendre diverses formes :



Nous accueillons les candidatures de femmes trans et cis ainsi que de toutes les personnes trans, non binaires, bispirituelles et non conformes dans le genre ou



Les femmes, les hommes et les personnes non conformes dans le genre « ont des possibilités égales d'avancement professionnel chez nous. Dans la mesure de nos possibilités, nous essayons d'offrir à nos employées/employés un environnement dans lequel ils peuvent être elles-mêmes ou eux-mêmes »⁹⁸.

Outre le langage et les énoncés inclusifs, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent réduire le nombre « d'atouts ou d'avantages » dans une description d'emploi afin d'attirer des candidates et candidats de sexe différent⁹⁹. Comme l'a fait remarquer une personne débutante interrogée au CTIC : « *Si je vois une maîtrise ou une longue liste "d'atouts" dans l'offre d'emploi, je ne postulerai pas parce que je n'obtiendrai probablement pas le poste.* » Contrairement aux recherches antérieures qui établissent un lien entre les faibles niveaux de candidatures et le manque de confiance, une récente enquête auprès de professionnelles étasuniennes et professionnels étasuniens a révélé que les femmes sont moins susceptibles de postuler à des emplois que les hommes cis en raison d'idées fausses sur la façon dont les employeuses et employeurs évaluent les exigences¹⁰⁰. Contrairement aux hommes cis, les femmes sont moins susceptibles de « considérer le processus d'embauche comme un processus dans lequel la défense de la cause, les relations ou une approche créative de la formulation de son expertise pourraient surmonter le fait de ne pas avoir les compétences et l'expérience recherchées dans l'offre d'emploi¹⁰¹ ». En réduisant le nombre « d'atouts » et « d'avantages » et en n'incluant que les

⁹⁵ Amanda Klysing et coll., « Gender Diversity in Recruitment: Influence of Gender Trouble on Applicant Attraction and Evaluation », *Journal of Applied Social Psychology*, juillet 2021, <https://doi.org/10.1111/jasp.12809>

⁹⁶ Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers, *loc. cit.*

⁹⁷ Par exemple: Lien Wille et coll., « When Job Ads Turn You Down: How Requirements in Job Ads May Stop Instead of Attract Highly Qualified Women » *Sex Roles* 79, n° 7 (octobre 2018): p.464-75, <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0877-1>

⁹⁸ Amanda Klysing, et coll., *loc. cit.*

⁹⁹ Tara Sophia Mohr, *Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified*, Harvard Business Review (blogue), août 2014, <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ *Ibid.*

compétences requises qui seront réellement utilisées dans le cadre de l'emploi¹⁰² ou en affichant des déclarations qui précisent l'ouverture de l'organisation à d'autres formations et compétences, on peut augmenter les chances de recevoir des candidates et candidats issues/issus de la diversité des genres.

¹⁰² Tara Sophia Mohr, *Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified*, Harvard Business Review (blogue), août 2014, <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>



SHOPIFY INC. est une entreprise multinationale canadienne de commerce électronique dont le siège social est situé à Ottawa, en Ontario. Ses offres d'emploi comportent des clauses d'équité en matière d'emploi qui encouragent les candidatures de communautés spécifiques, notamment « les peuples autochtones, les personnes racialisées, les personnes handicapées, les personnes issues de communautés de genre et/ou de sexualité différents, et/ou les personnes ayant des identités intersectionnelles ». Pour relier leur politique d'égalité d'accès à l'emploi à des actions plus profondes, ces déclarations renvoient aux *Sustainability Reports* annuels qui présentent des données sur la diversité et les ressources consacrées à l'atténuation des préjugés, aux initiatives d'acquisition de talents et aux « indices d'appartenance ».

PLEINS FEUX

signalisation des aménagements dans l'affichage de l'emploi pour les personnes handicapées



Pour les personnes débutantes de genre marginalisé ayant un handicap, les aménagements du processus d'embauche dans l'affichage de l'emploi peuvent les encourager à postuler. Selon une étude canadienne de 2019, les jeunes handicapées/handicapés ont déclaré qu'il est important que les employeuses et employeurs soulignent leur ouverture aux aménagements pour les personnes handicapées dans l'affichage ou pendant l'entrevue¹⁰³. En pratique, les signaux d'accommodement peuvent inclure des pratiques flexibles sur le lieu de travail autour de la santé physique et mentale, et ils peuvent noter que « des accommodements raisonnables peuvent être fournis » pour le poste¹⁰⁴. Lorsqu'on lui a demandé à quoi ressemblerait une offre d'emploi accessible pour une personne de sexe(s) marginalisé(s),

¹⁰³ Sally Lindsay et coll., « Disability Disclosure and Workplace Accommodations among Youth with Disabilities », *Disability and Rehabilitation* 41, n° 16 (juillet 31, 2019): 1914-24, <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1451926>

¹⁰⁴ Ariel E. Schwartz et coll., « Anticipating the Outcomes: How Young Adults with Developmental Disabilities and Co-Occurring Mental Health Conditions Make Decisions about Disclosure of Their Mental Health Conditions at Work », *Disability and Rehabilitation*, 12 février, 2022, p. 1-11, <https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2037749>



une personne interrogée par le CTIC a prévenu que « *cela doit être confidentiel car tout le monde ne se sent pas à l'aise de s'identifier ou de demander des aménagements. Un message très simple pourrait être le suivant : "Si vous cherchez des mesures d'adaptation pour le processus d'entrevue, veuillez contacter X personne" »*. Au cours du processus d'embauche, par exemple, Google offre des possibilités de divulgation, « un temps d'entrevue prolongé, des pauses entre les entrevues, la mise à disposition d'interprètes en langue des signes, le sous-titrage CART (Communication Access Realtime Translation) et la mise à disposition d'équipements spécialisés¹⁰⁵ ».

PLEINS FEUX

rendre les formulaires de candidature en ligne inclusifs pour les candidates et candidats NCG



Le nombre d'entreprises qui utilisent des formulaires en ligne pour filtrer les candidates et candidats pendant le processus d'embauche ne cesse de croître, ce qui peut entraîner de nouveaux obstacles pour les candidates et candidats trans, non binaires et non conformes dans le genre¹⁰⁶. Par exemple, une étude sur les adolescentes et adolescents trans aux États-Unis montre que le fait de n'avoir que des options « homme » et « femme » sur les formulaires d'emploi en ligne peut rendre les adolescentes et adolescents trans moins susceptibles de remplir la demande d'emploi¹⁰⁷. Une autre étude corrobore le fait que les candidates et candidats binaires et non binaires n'aiment pas les formulaires de candidature comportant des options de genre binaire¹⁰⁸. Bien qu'il n'existe pas d'études comparables au Canada, une personne interrogée par le CTIC a déclaré que remplir des formulaires en ligne non inclusifs peut être un « *processus personnellement stressant et inconfortable* ». Pour éviter d'exclure les candidates et candidats non conformes dans le genre, les personnes interrogées ont souligné que les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent ajouter « *de petites choses pour signaler que vous avez compris* ». Par exemple, des solutions faciles pour les formulaires de candidature en ligne comprennent l'élargissement des options de genre à NCG, bispirituel, non binaire, « je préfère m'auto-décrire » et « je préfère ne pas répondre »; la spécification que toutes les catégories sont inclusives pour les trans; un

¹⁰⁵ Accommodations at Google, Google Careers, consulté le 14 mars, 2022, <https://careers.google.com/stories/accommodations-at-google/>

¹⁰⁶ Morgan Klaus Scheuerman et coll., « Revisiting Gendered Web Forms: An Evaluation of Gender Inputs with [Non-Binary People], » *Proceedings of the 2021 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, CHI '21, New York, NY, USA: Association for Computing Machinery, 2021, p. 1-18, <https://doi.org/10.1145/3411764.3445742>

¹⁰⁷ Anneliese A. Singh, et coll., « 'I Am My Own Gender': Resilience Strategies of Trans Youth, » *Journal of Counseling & Development* 92, n° 2, 2014, p. 208-18, <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00150.x>

¹⁰⁸ Morgan Klaus Scheuerman, et coll., *loc. cit.*

champ pour taper les pronoms ainsi qu'un champ dans lequel on peut taper les noms préférés ou choisis pour éviter que les candidates et candidats se sentent obligées/obligés de taper leurs morinoms (le nom utilisé par une personne trans avant sa transition).

Défi : trouver des candidats de genre différent

Un autre domaine critique que les employeuses et employeurs du secteur de la technologie doivent examiner est le recrutement. La marginalisation fondée sur le genre peut apparaître dans les méthodes de recrutement formelles comme les sites d'affichage d'emplois ou les salons de recrutement dans les universités et collèges. De plus, puiser dans les réseaux informels établis (par exemple, par des recommandations de bouche à oreille) peut être plus difficile pour les personnes de genre marginalisé¹⁰⁹. Cette section examine comment les biais humains et algorithmiques se manifestent dans les méthodes de recrutement formelles et informelles courantes dans le secteur de la technologie.

Les défis de la recherche de candidats : le recrutement et les événements de réseautage

Les événements de recrutement et de réseautage aident les étudiantes et étudiants à trouver des stages et à nouer des relations précieuses avec l'industrie. Cependant, ces événements ont une structure commune et un ensemble de normes sociales qui peuvent privilégier certains types d'interactions et de personnes. Les environnements de recrutement événementiel pour les rôles technologiques et le secteur de la technologie ont été comparés aux maisons de fraternité. Leur « masculinité geek » favorise un « environnement glacial » pour toute personne qui n'est pas un homme blanc cis hétéro de genre¹¹⁰. Par exemple, une étude sur les événements de recrutement d'étudiantes et d'étudiants en technologie dans les universités étasuniennes montre comment les recruteuses et recruteurs offrent du matériel promotionnel genré comme des T-shirts disant « J'aime les grosses données et je ne peux pas mentir » (en jouant sur la chanson bien connue « J'aime les gros culs et je ne peux pas mentir ») et des carnets avec « Trouve tes défauts, comme ta mère » imprimé sur la couverture¹¹¹. L'étude souligne également que les recruteuses et recruteurs font référence à un manque d'équilibre entre le travail et la vie privée (par exemple, Work hard Play hard) et « des références fréquentes à des icônes masculines » tirées de



¹⁰⁹ Elizabeth K. Eger, *loc. cit.*
¹¹⁰ Alison T. Wynn et coll., « Puncturing the Pipeline: Do Technology Companies Alienate Women in Recruiting Sessions? », *Social Studies of Science* 48, n° 1, 2018, p.149–64, <https://www.jstor.org/stable/48569075?seq=1>; Jessi Hempel, « Why Are There Few Women in Tech? Watch a Recruiting Session », *Wired*, mars 2018, <https://www.wired.com/story/why-are-there-few-women-in-tech-watch-a-recruiting-session/>

¹¹¹ Alison T. Wynn, et coll., *loc. cit.*

Stark Trek et du Seigneur des anneaux¹¹². Des normes sociales similaires peuvent créer une « culture peu accueillante » pour les personnes de genres marginalisés dans les programmations et les créations de jeux improvisés (game jams), ce qui entraîne de faibles niveaux de diversité de genre lors de ces événements¹¹³. Plus précisément, certaines participantes et certains participants de genres marginalisés ont commenté que les actions de leurs pairs masculins et des leaders de l'événement les faisaient se sentir mal à l'aise et invisibles¹¹⁴. De plus, comme les événements de recrutement sont souvent organisés dans les universités ou commercialisés auprès des étudiantes et étudiants universitaires, des recherches limitées montrent qu'ils peuvent privilégier les candidates et candidats de milieux socioéconomiques similaires¹¹⁵. Une personne interrogée au CTIC a fait remarquer que « certaines entreprises qui ont toujours embauché des étudiantes/étudiants inscrites/inscrits à un programme d'alternance travail-études et des nouvelles diplômées/nouveaux diplômés des mêmes universités... et ces universités n'ont pas la diversité qu'elles recherchent ».

Défis dans la recherche de candidates et candidats : les tableaux d'affichage des offres d'emploi et les médias sociaux

Les entreprises qui recrutent principalement en ligne plutôt qu'en personne sont confrontées à d'autres défis pour attirer des candidates et candidats de sexe différent sur les sites d'emploi et de médias sociaux populaires. Des études récentes menées aux États-Unis ont révélé que les algorithmes font la promotion des annonces d'emplois STEM auprès d'un plus grand nombre d'hommes que de femmes, malgré les efforts des employeuses et employeurs pour réduire les préjugés sexistes dans l'affichage lui-même¹¹⁶. Les chercheuses et chercheurs ont émis l'hypothèse que cela pouvait se produire parce que les jeunes femmes sont un groupe démographique prisé dans les annonces, donc leur montrer l'annonce d'un emploi STEM coûte plus cher¹¹⁷. Bien qu'aucune recherche n'ait examiné l'impact de cette optimisation des annonces sur les candidates et candidats non conformes et non binaires, une enquête récente a révélé que les options de filtrage du genre sur Google permettent aux annonceuses et annonceurs d'empêcher les personnes classées comme de genre « inconnu » (refusant de s'identifier comme homme ou femme) de recevoir leurs annonces d'emploi¹¹⁸. Les biais algorithmiques et les fonctions de filtrage sur les tableaux d'affichage des offres d'emploi et les sites de médias sociaux sont particulièrement inquiétants, car la majorité des personnes interrogées ont déclaré utiliser des tableaux d'affichage des offres d'emploi et des sites de médias sociaux populaires pour publier des annonces pour des emplois technologiques.

Les défis de la recherche de candidates et de candidats : logiciel d'acquisition de talents

Les entreprises technologiques qui utilisent des logiciels d'acquisition de talents peuvent être confrontées à d'autres problèmes de préjugés algorithmiques lorsqu'elles tentent de sourcer des candidates et candidats de sexe différent. Par exemple, une étude étasunienne a révélé que les algorithmes des logiciels d'acquisition de talents « peuvent servir

¹¹² Ibid. Caroline Dobbe Hardin, « I'm Exhausted and This Is Fun »: Learning and Equity at Hackathons, Université du Wisconsin, 2019, https://books.google.ca/books/about/I_m_Exhausted_and_this_Is_Fun.html?id=1DhFzqEACAAJ&redir_esc=y

¹¹³ Adrienne Decker et coll., « Understanding and Improving the Culture of Hackathons: Think Global Hack Local », 2015 IEEE Frontiers in Education Conference, 2015, <https://doi.org/10.1109/FIE.2015.7344211>; Lavinia Paganini et coll.,

« Promoting Game Jams and Hackathons as More Women-Inclusive Environments for Informal Learning », 2021 IEEE Frontiers in Education Conference, 2021, <https://doi.org/10.1109/FIE49875.2021.9637301>

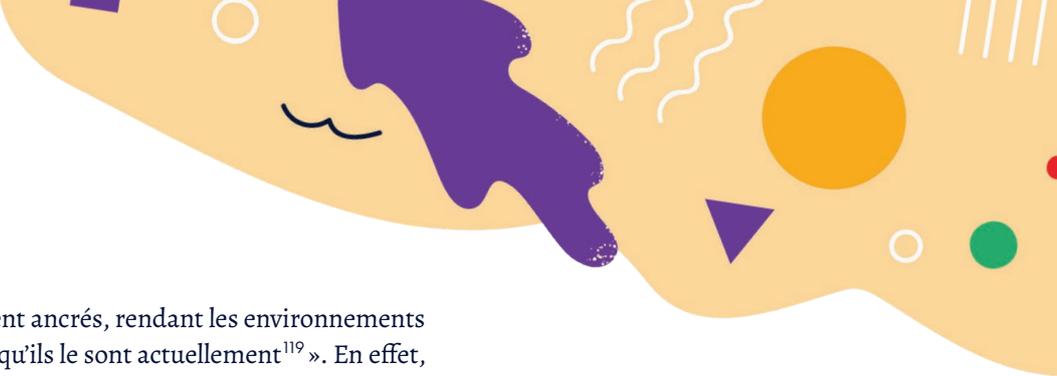
¹¹⁴ Claudia Ferraz et coll., « Female Participation in Game Jams: A Case Study on Gender Issues in Game Development Marathons », Proceedings of SBGames 2020, 2020, <https://www.sbgames.org/proceedings2020/CTDMestrado/207402.pdf>

¹¹⁵ Phoebe K. Chua et coll., « Are You One of Us? Current Hiring Practices Suggest the Potential for Class Biases in Large Tech Companies », Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction 4, n°. CSCW2, octobre 2020: 143:1-143:20, <https://doi.org/10.1145/3415214>

¹¹⁶ Anja Lambrecht et Catherine Tucker, « Algorithmic Bias? An Empirical Study of Apparent Gender-Based Discrimination in the Display of STEM Career Ads », SSRN, 2019, <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/134404>

¹¹⁷ Anja Lambrecht et Catherine Tucker, loc. cit.

¹¹⁸ Jeremy B. Merrill, « Google Has Been Allowing Advertisers to Exclude Nonbinary People from Seeing Job Ads », The Markup, n.d.



à codifier des préjugés profondément ancrés, rendant les environnements de travail TI tout aussi homogènes qu'ils le sont actuellement¹¹⁹ ». En effet, les systèmes de recommandation comme ZipRecruiter peuvent reconstruire les biais qu'ils prétendent atténuer dans leur utilisation de procurations atténuées pour déterminer la « pertinence » et « l'intérêt¹²⁰ ». Par exemple, si une femme de niveau supérieur clique souvent sur des emplois de niveau moyen, l'algorithme peut finir par lui fournir de moins en moins d'offres d'emploi de niveau supérieur et bien rémunérées. D'autres options de filtrage, comme le filtrage collaboratif, peuvent désavantager certains groupes sur la base du comportement collectif « des personnes que le système juge » similaires¹²¹ - par exemple, en affichant pour les personnes non binaires moins d'offres d'emploi de niveau supérieur que pour les hommes cis ayant des qualifications comparables.

Défis dans la recherche de candidates et de candidats : réseaux de recommandation

De nombreuses entreprises utilisent les recommandations sociales pour acquérir de nouveaux talents, bien qu'elles soient connues pour renforcer les réseaux et les données démographiques existants. Par exemple, les recherches existantes sur les entreprises technologiques de la Silicon Valley établissent un lien entre l'échec des initiatives de diversité et la dépendance de la technologie aux recommandations sociales¹²². Les recommandations sociales « priorisent les qualités “déméritocratiques” comme les goûts, les intérêts en matière de loisirs et la personnalité¹²³ » et ont donc tendance à reproduire les données démographiques existantes sur le lieu de travail. De nombreuses personnes interrogées par le CTIC ont exprimé leur frustration d'être « exclues des modèles de communication informels ». D'autres se sont interrogés : « *Comment pouvons-nous même établir un réseau? Où pouvons-nous même aller pour trouver des gens qui sont dans le domaine dans lequel nous voulons entrer?* ».

Les défis liés aux réseaux informels sont aggravés pour les femmes noires. Selon une étude portant sur les préjugés sexistes dans l'industrie technologique de San Francisco, « par rapport aux femmes non noires, la qualité et la quantité des réseaux sociaux des femmes noires ne sont pas aussi riches en informations sur les emplois¹²⁴ ». En d'autres termes, en raison de l'exclusion systémique du travail dans le secteur de la technologie, les partenaires, les frères et sœurs, les relations éducatives, les voisines et voisins et les amies/amis des femmes noires sont « moins susceptibles d'être intégrées/intégrés dans un réseau de travailleuses et de travailleurs ou de personnes de même origine ethnique dans le secteur de la technologie¹²⁵ ». Par conséquent, ces femmes noires possédant des compétences en technologie à San Francisco sont moins susceptibles de

¹¹⁹ Lynette Yarger, Fay Cobb Payton, and Bikalpa Neupane, « Algorithmic Equity in the Hiring of Underrepresented IT Job Candidates, » *Online Information Review* 44, n°. 2 (janvier 1, 2019): 383-95, <https://doi.org/10.1108/OIR-10-2018-0334>.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ Miranda Bogen and Aaron Rieke, *Help Wanted: An Examination of Hiring Algorithms, Equity, and Bias*, Upturn, 9 décembre, 2018, États-Unis d'Amérique, <https://apo.org.au/node/210071>.

¹²² France Winddance Twine, « Technology's Invisible Women: Black Geek Girls in Silicon Valley and the Failure of Diversity Initiatives, » *International Journal of Critical Diversity Studies*, 1er juin 2018, <https://doi.org/10.13169/intcritdivestud.1.1.0058>.

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ France Winddance Twine, « Technology's Invisible Women: Black Geek Girls in Silicon Valley and the Failure of Diversity Initiatives, » *International Journal of Critical Diversity Studies*, 1er juin 2018, <https://doi.org/10.13169/intcritdivestud.1.1.0058>.

¹²⁵ *Ibid.*

bénéficier de recommandations sociales¹²⁶. Bien que le CTIC n'ait pas pu trouver une étude comparable basée au Canada, la présentation 2022 *Black Women in Tech: Disrupting the Industry* présenté par le Black Professionals in Tech Network (BPTN) corrobore le fait que les « connexions limitées » créent des obstacles à l'entrée des femmes noires dans l'écosystème technologique canadien¹²⁷. Ce manque de réseau social peut également avoir un impact significatif sur les femmes qui sont aussi des nouvelles arrivantes au Canada à la recherche d'emplois dans le domaine de la technologie¹²⁸.

Enfin, certaines demandeuses et certains demandeurs d'emploi sollicitent leurs contacts pour connaître les postes disponibles et demandent à leurs amies/amis et collègues de les recommander pour des rôles pertinents. Les personnes de genre marginalisé sont moins susceptibles de bénéficier de ces recommandations que les hommes de genre cis, car elles sont moins susceptibles de demander des recommandations. Par exemple, une étude LinkedIn de 2019 a révélé que les femmes sont 26 % moins susceptibles de demander une recommandation que les hommes¹²⁹. C'est particulièrement inquiétant car une étude « a révélé que les femmes recommandées pour des emplois technologiques d'entrée de gamme sont significativement plus susceptibles d'être embauchées que les femmes sans recommandation¹³⁰ ». Les recommandations ont tendance à reproduire le statu quo. Parmi les autres facteurs clés qui peuvent avoir un impact sur les réseaux de recommandation, citons le statut socioéconomique et les choix de passe-temps codés selon le sexe (par exemple, la chasse, le golf, le hockey).¹³¹

Possibilité : conception de meilleures techniques de recherche de candidates et de candidats et diversification des sources

Bien que les participantes et participants aux groupes de discussion du CTIC et les personnes interrogées aient mis en évidence différentes solutions que les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent exploiter pour sourcer davantage de candidates et de candidats de sexe différent, elles et ils ont été unanimes à dire qu'une stratégie ciblée et à multiples facettes est nécessaire. Comme l'a dit l'une des personnes interrogées, « *vous devez avoir une stratégie claire sur la façon dont vous allez augmenter ces chiffres... passez à l'action!* ». Dans la pratique, ces stratégies de sensibilisation dédiées peuvent inclure le développement de partenariats avec des organisations qui soutiennent le genre, l'exploitation de réseaux de médias sociaux préexistants pour les personnes de genre marginalisé et la recherche interne de candidates et de candidats de genre diversifié.

Le fait de s'associer à des organisations qui soutiennent la diversité des genres peut aider les employeuses et employeurs du secteur des

¹²⁶ France Winddance Twine, « Technology's Invisible Women: Black Geek Girls in Silicon Valley and the Failure of Diversity Initiatives, » *International Journal of Critical Diversity Studies*, 1er juin 2018, <https://doi.org/10.13169/interdivestud.11.0058>

¹²⁷ Black Women in Tech: Disrupting the Industry, mars 2022, virtuel, Global Masterclass Series, Black Professionals in Tech Network (BPTN), <https://en.lignexperiences.com/scripts/Server.nsp?LASCmd=AI:4:F:GS110100&ShowUUID=F23A116E-9486-489C-BC18-D6AABD989EAB&Referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

¹²⁸ Une recherche récente du CTIC suggère également que les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants en Alberta font face à des obstacles supplémentaires dans la recherche d'emploi dans le secteur de la technologie en raison du manque de relations. Une analyse intersectionnelle suggère que ces impacts peuvent être aggravés pour les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants qui sont des femmes; Tyler Farmer, *Settling for More: Matching Newcomers to Alberta's Tech Sector*, Conseil des technologies de l'information et des communications, novembre 2021, <https://medium.com/digitalthinktankictc/settling-for-more-87c97915b823>

¹²⁹ Deanne Tockey, et coll., *loc. cit.*

¹³⁰ Elizabeth K. Eger, *loc. cit.*

¹³¹ Phoebe K. Chua et Melissa Mazmanian, *loc. cit.*

technologies à attirer des candidates et candidats difficiles à atteindre, y compris des femmes et des personnes de sexe féminin¹³². Étant donné que les petites organisations n'ont peut-être pas les ressources internes, la capacité ou la connaissance de la communauté pour trouver des candidates et candidats de genres marginalisés, ces partenariats peuvent aider à étendre les réseaux de recrutement limités¹³³. Par exemple, des organisations canadiennes comme Chic Geek, SCWIST (The Society for Canadian Women in Science and Technology) et QueerTech offrent un assortiment de tableaux d'affichage d'emplois ciblés, d'événements de recrutement et d'options de réseautage qui peuvent aider les entreprises technologiques à accroître la diversité des genres dans leur bassin de candidates et de candidats. Une autre option de partenariat pour accroître la portée du recrutement sont les groupes d'alliance universitaires tels que Women in Engineering (WiE) de l'Université de Windsor ou « Queer Engineer » de l'Université McGill¹³⁴. Les participantes et participants au groupe de focalisation du CTIC suggèrent également de collaborer avec les coordonnatrices et coordonnateurs de programmes d'enseignement coopératif des collèges et des universités qui se spécialisent dans les placements en EDI.

Les événements de recrutement organisés par ces organisations de l'EDI ont déjà mis en place des supports pour garantir la diversité des participantes et participants et un environnement d'événement accueillant. Par exemple, le salon virtuel de l'emploi 2022 Careers de QueerTech attire un large réseau de demandeuses et demandeurs d'emploi LGBTQ2S+. La page de l'événement de QueerTech indique qu'il est « dédié à fournir une expérience sans harcèlement pour tout le monde, indépendamment du genre, de l'identité et de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, de l'apparence physique, de la taille du corps, de la race, de l'âge ou de la religion¹³⁵ ». Bien que certaines participantes et certains participants au groupe de discussion sur les ressources humaines (RH) du CTIC aient exprimé leur scepticisme, la majorité des personnes interrogées ont convenu que ces événements sont une bonne source de candidates et candidats de sexe différent. Une personne interrogée a déclaré : « Allez chercher ces événements de recrutement qui sont spécifiquement destinés à certaines minorités! ». La participation à ces événements peut également aider les employeuses et employeurs technologiques à intégrer les meilleures pratiques pour travailler avec des employées/employés de sexe différent¹³⁶.

Alors que le rôle des médias sociaux continue de croître pour les embauches de la génération Z et du millénaire¹³⁷, les organisations qui cherchent à combler des postes technologiques devraient également envisager de **puiser dans les réseaux de médias sociaux préexistants où la diversité des sexes est présente**. Plusieurs personnes interrogées ont indiqué avoir réussi à tirer parti de Twitter, Slack et Facebook pour trouver des candidates et candidats de sexe différent. Par exemple, une personne interrogée a déclaré que « sur Twitter, je suis beaucoup de Noires/Noirs ou de professionnelles noires/professionnels noirs dans le secteur de la technologie, et il y a beaucoup de possibilités... pour atteindre des personnes [diverses] ». Une autre a ajouté « qu'il y a environ un million de listes Twitter avec des talents technologiques divers ». De nombreux comptes Twitter - Frauvis : Black Womxn In Tech, par exemple - partagent des gazouillis également s'agissant des offres d'emploi pertinentes pour leur public diversifié. Une autre personne interrogée a mentionné le fait d'afficher des emplois sur plusieurs canaux Discord et Slack comme une possibilité de sourcer des talents technologiques NCG et queer.

¹³² Les employeuses et employeurs du secteur de la technologie devraient s'assurer qu'elles/qu'ils disposent des soutiens nécessaires pour créer un environnement de travail équitable pour les candidates diversifiées et candidats diversifiés sur le plan du genre avant de s'associer à ces organisations d'EDI. Avec ces soutiens en place et un engagement tangible en faveur de la diversité de la part du leadership, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent contribuer à garantir que ces organisations, souvent surchargées, font bon usage de leur temps.

¹³³ Kristi Lamar, *Cultivating Diversity, Equity, and Inclusion: How CIOs Recruit and Retain Experienced Women in Tech*, Deloitte Insights, blogue, mars 2021, <https://www2.deloitte.com/uk/en/insights/topics/value-of-diversity-and-inclusion/diversity-and-inclusion-in-tech/recruit-and-retain-experienced-women-in-technology.html>; Paolo Ruffino, *Independent Videogames: Cultures, Networks, Techniques and Politics*, Routledge, 2020 https://books.google.ca/books/about/Independent_Videogames.html?id=GcX2DwAAGBAJ&redir_esc=y

¹³⁴ Queer Engineer [McGill], Facebook, consulté en février 2022, <https://www.facebook.com/QueerEngineerMcGill/>

¹³⁵ Quareers, Queer Tech, consulté en mars 2022, https://www.queertech.org/quareers_virtual_fair

¹³⁶ Les pratiques exemplaires pour les présentations inclusives en matière de genre comprennent la discussion des impacts réels du travail dans le domaine de la technologie, la mise en évidence des employées/employés de la diversité des sexes et l'évitement des présentations lourdes en jargon; Alison T. Wynn, et coll., loc. cit.

¹³⁷ Alexi Venneri, *Social Recruiting Is Growing. Are You Prepared?*, Forbes: Grads of Life, blogue, 2018, <https://www.forbes.com/sites/gradsoflife/2018/01/18/social-recruiting-is-growing-are-you-prepared/?sh=325f07a82cae>

Les grandes entreprises qui ont la capacité et les ressources pour améliorer les compétences de leurs employées/employés peuvent également recruter des candidates et candidats de sexe différent pour des rôles techniques en **faisant appel à des sources internes**. Une analyse récente de la *Harvard Business Review* suggère que le fait d'offrir aux personnes de genres marginalisés un parcours de développement de carrière clair vers des rôles techniques peut augmenter de manière significative le nombre d'employées/d'employés de genre diversifié dans des rôles techniques¹³⁸. Certaines organisations technologiques, comme l'entreprise étasunienne T-Mobile, interrogent les employées existantes et les employés existants pour savoir si elles ou s'ils souhaitent se reconverter dans des rôles techniques, puis soutiennent les initiatives de recyclage¹³⁹. Plusieurs personnes interrogées ont également suggéré que l'amélioration des compétences internes existantes peut contribuer à accroître la parité des sexes. Une personne interrogée a expliqué « *qu'une femme dans le marketing ou la communication peut avoir des compétences transférables à un rôle de conception de produits... ou quelqu'une ou quelqu'un dans un rôle opérationnel ou de service client peut être bon dans l'expérimentation utilisatrice ou utilisateur et l'UX/UI* ».

Parmi les autres interventions à faible effort et abordables, citons l'allongement des listes de candidates présélectionnées et candidats présélectionnés pour les entrevues¹⁴⁰, la formation des recruteuses et recruteurs à la reconnaissance et à l'atténuation des préjugés¹⁴¹, et l'organisation de rencontres informelles destinées aux personnes de genres marginalisés¹⁴². Le succès de ces initiatives et d'autres initiatives de recrutement dépend également de l'image de marque de l'employeuse ou de l'employeur, des politiques et de la culture du milieu de travail inclusives^{143, 144}.

¹³⁸ Deena Gergis et coll., *Two Ways to Improve Gender Balance in Tech*, Harvard Business Review, décembre 2021, <https://hbr.org/2021/12/two-ways-to-improve-gender-balance-in-tech>

¹³⁹ Krisli Lamar, loc. cit.

¹⁴⁰ L'omniprésence des recommandations signifie souvent que les candidates et candidats ayant des antécédents professionnels et éducatifs moins traditionnels ne parviendront pas à l'étape de l'entrevue.

¹⁴¹ *Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers*, loc. cit.

¹⁴² Anonyme (experte en équité des genres), dans le comité consultatif du CTIC, novembre 2021.

¹⁴³ *Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers*, loc. cit.

¹⁴⁴ Alison T. Wynn, et coll., loc. cit.



CAPGEMINI est une multinationale française de services et de conseil en technologie de l'information dont les bureaux sont situés à Toronto, Ontario. Dans le cadre d'un programme d'équité entre les sexes, Capgemini a une politique d'établissement d'un réservoir de main-d'œuvre ouverte pour atténuer les préjugés sexistes basés sur les recommandations qui exige des recruteuses et recruteurs internes et externes de trouver au moins une candidat ou un candidat de sexe(s) marginalisé(s) pour chaque poste.



Défi : entrevues et processus de sélection des candidates et candidats

**En raison d'un manque de données, il n'est pas clair comment ce défi affecte les candidates et candidats NCG; cependant, les possibilités d'améliorer le processus d'entrevue et de sélection des candidates et candidats (énumérées ci-dessous) peuvent bénéficier aux candidates et candidats NCG.*

Au cours du processus d'entrevue et de sélection des candidates et candidats, les préjugés inconscients et les stéréotypes enracinés peuvent créer des difficultés pour les personnes de genres marginalisés. Par exemple, les stéréotypes implicites peuvent apparaître dans les questions que celles et ceux qui mènent les entrevues choisissent de poser aux candidates et candidats¹⁴⁵

Selon une enquête menée en 2021 par Resume.IO auprès de 2 000 Étatsuniennes et Étatsuniens de tous les secteurs, les intervieweuses et intervieweurs sont plus susceptibles de demander aux femmes « où elles se voient dans cinq ans » qu'aux hommes¹⁴⁶. Les auteures suggèrent que les femmes peuvent recevoir cette question à un taux plus élevé parce que les intervieweuses et intervieweurs essaient de déterminer (consciemment ou inconsciemment) si la candidate s'attend à fonder une famille dans un avenir proche et devra s'absenter du travail¹⁴⁷. Bien que cette étude ne soit pas spécifique au secteur de la technologie, une autre enquête sur les développeuses et développeurs de logiciels aux États-Unis a révélé que les ingénieures/ingénieurs logiciels, hommes et femmes, sont plus susceptibles d'associer les femmes à « la maison et la famille », ce qui suggère que ces préjugés sont également présents dans le secteur de la technologie¹⁴⁸. Outre ces questions sexistes sur l'engagement à long terme, l'enquête de Resume.IO a révélé que les femmes sont également plus susceptibles d'être interrogées sur leurs plus grandes forces, faiblesses et échecs que les hommes cis¹⁴⁹. Selon les auteures, ces questions montrent que les femmes ont davantage besoin de prouver leurs capacités que les hommes.

De plus, des **stratégies technologiques spécifiques peuvent créer des environnements d'entrevue peu accueillants pour les femmes**, ce qui peut avoir un impact asymétrique sur les performances des candidates. Par exemple, étant donné que les entrevues techniques qui font écrire aux candidates et candidats des algorithmes sur un tableau blanc sont liées à des niveaux de stress élevés, elles ont tendance à mettre en valeur les compétences des candidates confiantes et des candidats confiants (les candidates/candidats moins confiantes/confiants peuvent être capables d'effectuer la tâche tout aussi bien dans des conditions réelles autres que celles de l'entrevue¹⁵⁰). De

¹⁴⁵ Rolf Bax, *The Worst Job Interview Questions, Revealed*, Resume.IO (blogue), 2021, <https://resume.io/blogue/the-worst-job-interview-questions-revealed>

¹⁴⁶ Ibid.

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ Bien qu'elles et qu'ils n'aient pas explicitement lié les questions supplémentaires sur le congé parental au processus d'entrevue, les participantes et participants à l'étude du CTIC ont également confirmé que les normes sociétales qui associent le congé parental aux femmes peuvent avoir un impact sur la progression de carrière des femmes dans la technologie, en particulier pour les femmes de niveau intermédiaire; Yi Wang, et coll., « Implicit Gender Biases in Professional Software Development: An Empirical Study », 2019 IEEE/ACM 41st International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society, 2019, <https://doi.org/10.1109/ICSE-SEIS.2019.00009>

¹⁴⁹ Rolf Bax, loc. cit.

¹⁵⁰ DDenae Ford et coll., « The Tech-Talk Balance: What Technical Interviewers Expect from Technical Candidates », 2017 IEEE/ACM 10th International Workshop on Cooperative and Human Aspects of Software Engineering, 2017, <https://doi.org/10.1109/CHASE.2017.8>

nombreuses études montrent que les femmes sont moins « confiantes » que les hommes en situation d'entrevue¹⁵¹. La majorité des personnes interrogées ont également lié ce manque de confiance à des environnements d'entrevue peu accueillants. Comme l'a affirmé une membre d'un groupe de focalisation, « *c'est l'environnement dans lequel les femmes se trouvent qui conduit à un manque de confiance - ou ce qui semble être un "manque de confiance"* ». Une autre a convenu que « *la façon dont nous menons les entrevues a tendance à démoraliser* ». Les femmes racialisées, les femmes neurodiverses (p. ex., les personnes atteintes d'autisme, d'anxiété, de dyslexie¹⁵²) et les femmes ayant un emploi à faible revenu¹⁵³ peuvent être confrontées à des défis supplémentaires lors d'entrevues très stressantes qui réduisent leurs chances de recevoir une offre d'emploi¹⁵⁴.

En outre, les **préjugés inconscients peuvent miner les femmes dans les professions technologiques pendant le processus d'évaluation des candidates et candidats**. Comme indiqué, dans les environnements d'entrevue typiques, les femmes ont tendance à être moins confiantes que les hommes^{155, 156}. La recherche effectuée montre que les gestionnaires d'embauche qui évaluent les performances techniques accordent souvent une grande valeur à la confiance (parfois une confiance excessive¹⁵⁷). Une personne interrogée dans le domaine des ressources humaines a déclaré : « *J'ai travaillé avec des gestionnaires d'embauche qui, sur la base du processus d'entrevue pour ces rôles, penchent davantage vers la personne extérieurement confiante (souvent des hommes). Le fait que les femmes qui ont passé des entrevues aient ou non les capacités nécessaires est parfois relégué au second plan.* »

Possibilité : atténuation des préjugés et amélioration de la transparence dans les processus d'entrevues et de sélection des candidates et candidats

Il existe plusieurs changements faciles que les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent apporter pour **réduire les préjugés lors de l'élaboration des questions d'entrevues et des critères d'évaluation**. Par exemple, pour s'assurer que les femmes qui passent des entrevues pour des rôles technologiques ne ressentent pas le besoin de justifier leur engagement à long terme et leurs capacités plus que les candidats masculins, les employeuses et employeurs de technologie peuvent normaliser une liste de questions pour toutes les candidates et tous les candidats¹⁵⁸. En outre, les comités d'embauche peuvent normaliser la valeur de certains titres et qualifications avant de rencontrer les candidates et candidats afin d'éviter de modifier la valeur des titres au cours du processus pour favoriser les candidats masculins¹⁵⁹. Certaines preuves anecdotiques suggèrent que les candidates et candidats NCG peuvent également bénéficier de questions d'entrevues et de processus d'évaluation des candidates normalisées et candidats normalisés¹⁶⁰. En outre, les personnes interrogées ont suggéré que l'introduction d'évaluations basées sur le portfolio pendant le processus d'entrevue peut prévenir le fossé entre les sexes dans les compétences autodéclarées. Bien que ces changements dans les questions d'entrevues et les évaluations ne demandent qu'un effort minimal de la part des employeuses et employeurs de technologie, elles et ils peuvent réduire les préjugés sexistes¹⁶¹.

¹⁵¹ Elizabeth K. Eger, « Women and IT: The Facts », National Center for Women and Information Technology (2016), https://www.academia.edu/25601833/Women_and_IT_The_Facts; Mahnaz Behroozi, « Toward Fixing Bad Practices in Software Engineering Hiring Process » North Carolina State University (2022), <https://repository.lib.ncsu.edu/handle/1840.20/39403>

¹⁵² Sian Beilock et coll., « From Poor Performance to Success Under Stress: Working Memory, Strategy Selection, and Mathematical Problem Solving Under Pressure », *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition* 33 décembre 2007, p. 983-98, <https://doi.org/10.1037/0278-7393.33.6.983>.

¹⁵³ Ibid.

¹⁵⁴ Mahnaz Behroozi, loc. cit.

¹⁵⁵ Elizabeth K. Eger, loc. cit.

¹⁵⁶ Mahnaz Behroozi, loc. cit.

¹⁵⁷ Denae Ford, et coll., loc. cit.

¹⁵⁸ Horace McCormick, *The Real Effects of Unconscious Bias in the Workplace*, UNC Kenan-Flagler Business School (2017), <https://www.supplychain247.com/paper/the-real-effects-of-unconscious-bias-in-the-workplace#:~:text=Unconscious%20biases%20in%20the%20workplace,unwittingly%20undermines%20an%20organization's%20culture>.

¹⁵⁹ Amarette Filut, Anna Kaatz, and Molly Carnes, « The Impact of Unconscious Bias on Women's Career Advancement », Sasakawa Peace Foundation, 2017, https://www.spf.org/publication/upload/Unconscious%20Bias%20and%20Womens%20Careers_2017_en.pdf.

¹⁶⁰ Lindsey Danis, *Job Hunting While Gender Nonconforming*, The Slowdown, blogue, 2 avril 2020, <https://medium.com/the-slowdown/job-hunting-while-gender-nonconforming-f408c5615257>.

¹⁶¹ Horace McCormick, loc. cit.

Pour aider les femmes à surmonter ce manque apparent de confiance, les employeuses et employeurs du secteur des technologies peuvent **accroître la transparence** du processus d'entrevue. Les employeuses et employeurs peuvent, par exemple, fournir aux candidates et candidats des conseils sur « les compétences qu'elles et qu'ils doivent mettre en avant; la portée des sujets, tels que les algorithmes spécifiques ou les structures de données qu'elles et qu'ils sont censées/censés connaître; des références à des documents pertinents, tels que des livres ou des tutoriels; [et] des questions d'entrevue représentatives¹⁶² ». Certaines entreprises technologiques internationales comme Asana mettent déjà en œuvre ces mesures de transparence en fournissant des guides d'entrevue et des échantillons d'entrevues virtuelles¹⁶³. Plusieurs personnes NCG et femmes interrogées ont confirmé que la transparence autour du processus d'entrevue serait utile.

En plus de ces stratégies, les personnes interrogées ont noté que la **formation sur les préjugés** à l'intention de celles et ceux qui mènent des entrevues, des gestionnaires d'embauche et des comités d'embauche peut aider à réduire les préjugés liés au genre pour les candidates et les candidats¹⁶⁴. Les grandes entreprises technologiques étasuniennes, telles que GitLab, forment déjà leurs agentes et agents d'entrevue à reconnaître les préjugés inconscients et développent des techniques pour atténuer les impacts des préjugés pendant l'entrevue. Ces techniques consistent notamment à « [demander] à celles et ceux qui mènent des entrevues qui reconnaissent un préjugé positif ou négatif pendant l'entrevue de s'excuser et de demander à quelqu'une ou quelqu'un d'autre de mener l'entrevue de cette candidate ou de ce candidat¹⁶⁵. Cette technique peut ne pas fonctionner pour une petite entreprise technologique en raison des limitations de personnel; les petites entreprises peuvent plutôt s'assurer qu'elles fournissent aux comités d'embauche suffisamment de temps pour prendre des décisions éclairées afin de réduire « l'habitude cognitive de se fier aux stéréotypes de genre¹⁶⁶ ». Les personnes interrogées ont convenu que la formation aux préjugés est essentielle :

« Avant de vous engager dans une pratique d'embauche inclusive, le comité d'embauche doit d'abord faire son propre travail. Vous devez être consciente/conscient de la dynamique de la façon dont vous travaillerez ensemble et dont vous vous montrerez dans l'espace. La société d'embauche doit faire son propre travail interne, en reconnaissant qu'elle a des préjugés qu'elle apportera dans cet espace. »

¹⁶² Mahnaz Behroozi, *loc. cit.*

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ Sandra R. DiBrito et coll., « Reducing Implicit Bias: Association of Women Surgeons #HeForShe Taskforce Best Practices Recommendations, » *Journal of the American College of Surgeons* 228, n° 3, mars 2019, p. 303-9, <https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2018.12.011>; Mahnaz Behroozi, *loc. cit.*

¹⁶⁵ Mahnaz Behroozi, *loc. cit.*

¹⁶⁶ Dhanisha Nandigama et coll., « Eeny, Meeny, Miny, Moe - Hire Him and Let Her Go? Using Science to Reduce Hiring Bias, » *NHRD Network Journal* 14, février 2021, p. 1-15, <https://doi.org/10.1177/2631454120987343>





MICROSOFT's est une société multinationale de technologie dont le siège social canadien est situé à Toronto, en Ontario. Selon son plan d'action positive de 2018 et la page mise à jour Conseils d'entrevue pour tous les rôles (Interview Tips for All Roles) sur son site Web, plusieurs techniques sont suggérées pour rendre les entrevues plus équitables. Celles-ci comprennent des méthodes d'évaluation transparentes adaptées à des rôles, des niveaux et des formats d'entrevue spécifiques. Elles permettent également de s'assurer que les femmes et les minorités font partie du processus d'entrevues.

PLEINS FEUX

Éviter la politique de coopération symbolique



Un fossé démographique qui s'autoperpétue dans le secteur de la technologie signifie que les candidats hommes cis peuvent avoir plus d'expérience professionnelle et d'expertise que les candidates et candidats qui n'ont pas encore eu l'occasion de bâtir leur expérience ou leurs titres de compétences¹⁶⁷. Par conséquent, les participantes et participants à l'étude du CTIC ont soulevé cette question : les comités d'embauche devraient-ils abaisser leurs normes pour accroître l'équité entre les sexes? Les réponses des personnes interrogées étaient mitigées. Certaines directrices générales et certains directeurs généraux et gestionnaires d'embauche étaient contre l'abaissement des normes. Une personne interrogée a déclaré : « *C'est une chose de vouloir remplir ces rôles avec un groupe démographique spécifique. Mais c'est une autre chose de dire que les [femmes] ne sont pas capables d'y arriver par elles-mêmes, alors abaissons [nos normes] pour elles.* » De nombreuses personnes interrogées se sont engagées à embaucher en fonction du potentiel. Comme l'a affirmé une participante d'un groupe de discussion de la Nouvelle-Écosse : « *Lorsque j'embauche, j'essaie de trouver le potentiel que je recherche. C'est un risque, mais il faut parfois le prendre.* »

Malgré ces positions opposées, les personnes interrogées s'accordent à dire que les entreprises technologiques devraient éviter les « *méthodes de recrutement performatives* », les embauches pour « cocher une case » et faire des personnes de genre marginalisé « l'embauche symbolique ». La politique de coopération symbolique est « la pratique consistant à faire quelque chose (comme embaucher une personne qui appartient à un groupe minoritaire)

¹⁶⁷ Adriana Gascoigne et coll., *Repairing the broken rung on the career ladder for women in technical roles*, McKinsey and Company, mars 2022, <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladder-for-women-in-technical-roles>

uniquement pour éviter les critiques et donner l'impression que les gens sont traités équitablement¹⁶⁸ ». Les personnes interrogées ont souligné qu'être perçu comme une « embauche symbolique » peut nuire à la confiance et à la carrière d'une candidate ou d'un candidat de genre marginalisé. Par exemple, une personne interrogée a noté que le fait d'être une employée symbolique « réduirait ma capacité à faire le travail. Cela laisserait aussi toujours un doute sur le fait que j'ai été embauchée parce que je suis une femme et non parce que j'étais la meilleure candidate pour ce rôle ».

Défi : négociation salariale

**En raison d'un manque de données, il n'est pas clair comment le « fossé de la demande » affecte les candidates et candidats NCG mais la recherche montre qu'il existe un écart salarial pour les candidates et candidats NCG par rapport aux hommes cisgenres.*

Malgré les tentatives de réduction de l'écart salarial, l'équité salariale reste une préoccupation dans l'ensemble de l'économie, y compris dans le secteur et les professions de la technologie¹⁶⁹. L'écart salarial pour les employées/employés de sexe différent occupant des postes technologiques de premier et de second niveau est en partie dû à un « fossé de la demande » initial.

Une analyse de 2021 de Hired.com sur les demandes de salaire (principalement dans le secteur de la technologie) aux États-Unis a révélé que « les femmes ayant un CV comparable à celui des hommes demandent 2,9 % de moins ». « En moyenne, cela représente une perte approximative de 4 500 \$ CA par an¹⁷⁰. Une étude de 2019 de Statistique Canada confirme que « les femmes sont moins susceptibles que les hommes de négocier des conditions d'emploi plus favorables pour le salaire de base, les options d'achat d'actions et les primes¹⁷¹ ». Comme l'a fait remarquer l'une des participantes au groupe de discussion sur les RH du CTIC, dans le domaine de la technologie, « une personne peut n'avoir qu'une année d'expérience mais elle négociera de façon agressive le salaire de quelqu'un qui a 10 ans à son actif, et les femmes ne font pas ces négociations. » Une autre participante était d'accord : « Les femmes ne savent pas qu'elles peuvent négocier ou ne pensent pas qu'elles le peuvent. »

Une recherche effectuée aux États-Unis attribue l'écart entre les demandes des femmes et des hommes à « des croyances biaisées vers le bas sur le montant que [les candidates et candidats] peuvent demander¹⁷² ». Ce biais est principalement dû au fait que les femmes pensent que le salaire moyen des candidates et candidats ayant une expérience et des qualifications similaires est inférieur au salaire réel du marché¹⁷³. L'étude révèle

¹⁶⁸ Tokenism, Merriam-Webster, consulté le 20 mars 2022, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/tokenism>

¹⁶⁹ Viet Vu, et coll., loc. cit.

¹⁷⁰ Nina Rousille, The Central Role of The Ask Gap in Gender Pay Inequality, Hub for Equal Representation in the economy (H.E.R.), octobre 2021, <https://www.hubequalrep.org/research/the-central-role-of-the-ask-gap-in-gender-pay-inequality/>

¹⁷¹ Melissa Moysier, Measuring and Analyzing the Gender Pay Gap: A Conceptual and Methodological Overview Statistique Canada, 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022019001-eng.htm>

¹⁷² Nina Rousille, loc. cit.

¹⁷³ Ibid.

également un léger écart de demande de 1,2 % pour les Afro-Américaines et Afro-Américains, de 1,4 % pour les Hispaniques et de 1 % pour les Asiatiques par rapport à leurs homologues blancs (l'intersection de la race et du genre n'est pas abordée¹⁷⁴). Une autre étude réalisée en Suède a également révélé que « si les hommes et les femmes se considèrent relativement similaires à une candidate idéale ou à un candidat idéal » sur la base des informations affichées sur les emplois, le salaire anticipé d'une candidate idéale ou d'un candidat idéal est plus bas pour les étudiantes que pour les étudiants¹⁷⁵.

D'autres facteurs qui contribuent à la probabilité plus élevée des femmes de demander des salaires inférieurs peuvent inclure : « mettre davantage l'accent sur l'obtention de l'emploi » en supposant que demander un salaire inférieur augmente les chances de succès, prioriser d'autres facteurs tels que des heures de travail flexibles ou des trajets plus courts¹⁷⁶ sur le salaire, et être plus susceptibles d'avoir un niveau de confiance plus faible que les hommes concernant des compétences non éprouvées¹⁷⁷. Comme l'a dit une participante à un groupe de focalisation : « Parfois, nous ne nous demandons pas si le salaire correspond à nos compétences. Y a-t-il une place pour la négociation? Cela semble tellement tabou et c'est un sujet inconfortable. Les gens s'inquiètent de voir l'offre se rétracter. »

On ne sait pas exactement comment le « fossé de la demande » affecte les candidates et candidats NCG en raison d'un manque de données mais les recherches indiquent un écart salarial pour les candidates et candidats NCG par rapport aux hommes cisgenres¹⁷⁸. Une enquête menée par la Human Rights Campaign Foundation auprès des employées/employés (dans tous les secteurs, y compris la technologie) a montré que les employées/employés NCG ne gagnent que 70 % du salaire des hommes cisgenres¹⁷⁹. Une personne non binaire interrogée a confirmé qu'en tant que stagiaire, « j'ai juste pris le [salaire] qu'ils m'ont donné... Je n'ai jamais négocié cela ».

Possibilité : bâtir la transparence autour de la négociation des salaires

Puisque le « fossé de la demande » découle de perceptions biaisées du salaire de la candidate idéale ou du candidat idéal, la transparence est essentielle pour les organisations qui cherchent à améliorer l'équité entre les sexes. En fait, une étude a révélé que lorsque les ingénieures en logiciels de San Francisco se voyaient indiquer la moyenne du secteur pour leur rôle, l'écart entre les demandes disparaissait¹⁸⁰. Les entreprises peuvent adopter la transparence salariale de diverses manières : en mettant en évidence la moyenne de l'industrie pour le rôle dans leur offre d'emploi, en exploitant des sites tels que Hired.com qui permettent aux employeuses et employeurs de présenter les salaires moyens de l'industrie pour guider les « demandes » de salaire des candidates et candidats¹⁸¹, etc. Parmi les autres options utiles proposées par les personnes interrogées par le CTIC et les participantes et participants aux groupes de discussion, citons la divulgation des moyennes de l'industrie pendant les processus de négociation salariale, l'envoi d'une offre avant de demander les attentes salariales d'une candidate ou d'un candidat, et l'assurance que les salaires proposés pour les personnes de genre marginalisé sont égaux à ceux des hommes occupant des postes similaires au sein de l'entreprise. Les personnes interrogées NCG et les femmes ont toutes deux confirmé qu'une plus grande transparence salariale pendant le processus d'embauche serait la bienvenue. Un participant non binaire a confirmé que « la transparence salariale serait énorme ».

¹⁷⁴ Nina Rousille, loc. cit.

¹⁷⁵ Anna Dreber et coll., *Why Do Women Ask for Less?*, Social Science Research Network, octobre 2020, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3703813>.

¹⁷⁶ Thomas Le Barbanchon et coll., « Gender Differences in Job Search: Trading off Commute against Wage », *The Quarterly Journal of Economics* 136, n° 1, février 1, 2021, p. 381–426, <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa033>.

¹⁷⁷ Nina Rousille, loc. cit.

¹⁷⁸ *The Wage Gap Among LGBTQ+ Workers in the United States*, Human Rights Campaign Foundation, en ligne, janvier 2022, <https://www.hrc.org/resources/the-wage-gap-among-lgbtq-workers-in-the-united-states>.

¹⁷⁹ Ibid.

¹⁸⁰ Nina Rousille, loc. cit.

¹⁸¹ Ibid.

Politiques et programmes sur le lieu de travail

Étant donné que les personnes de genre marginalisé quittent le secteur de la technologie à un taux plus élevé que les hommes cisgenres, des stratégies ciblées sont nécessaires pour retenir et soutenir les travailleuses et travailleurs de la technologie de genre diversifié.



Selon des recherches récentes, par exemple, le taux de roulement des femmes dans les emplois du secteur technologique étasunien est plus du double de celui des hommes¹⁸². Bien qu'il n'existe pas d'études nationales sur l'attrition des personnes non conformes dans le genre dans le secteur de la technologie au Canada, ces chiffres peuvent être tout aussi élevés en raison des informations qui existent sur les faibles niveaux des communautés et d'appartenance (voir la section Culture du milieu de travail pour plus de détails¹⁸³). L'attrition peut également être plus élevée pour les postes d'entrée et de niveau intermédiaire. Selon les données canadiennes, les jeunes diplômées/diplômés STIM ont des niveaux d'attrition plus élevés/élevés que leurs collègues plus âgées/âgés¹⁸⁴ et, selon un rapport d'IBM de 2021, la génération Z représente 30 % des personnes qui ont choisi de changer d'emploi l'année dernière¹⁸⁵.

Malgré le besoin de stratégies visant à accroître le maintien en poste et le soutien, le sondage du CTIC auprès des employeuses et employeurs du secteur des technologies au Canada a révélé un écart important entre les aspirations des employeuses et employeurs en matière d'équité entre les sexes dans les milieux de travail de l'économie numérique et les stratégies nécessaires pour atteindre l'équité entre les sexes. Par exemple, bien que tous les répondantes et répondants aient déclaré que les stratégies en milieu de travail visant à attirer les femmes dans le secteur de la technologie (p. ex., développer une culture de soutien, rendre l'avancement professionnel équitable) sont « importantes », 12 % des entreprises n'avaient aucune stratégie pour accroître la rétention des femmes dans leur organisation. Le rapport *Hiring Across All Spectrums of Pride at Work* identifie également une forte demande de politiques et de programmes inclusifs en milieu de travail parmi les travailleuses et travailleurs LGBTQI2S+, mais constate que les employeuses et employeurs au Canada ont de nombreux domaines à améliorer¹⁸⁶.

L'écart entre les employeuses et employeurs qui identifient le besoin d'interventions en matière de diversité des sexes en milieu de travail et l'élaboration réelle des politiques et programmes nécessaires peut suggérer que les employeuses et employeurs du secteur de la technologie n'ont pas la capacité ou les connaissances nécessaires pour donner suite à leurs aspirations en matière d'inclusivité¹⁸⁷. Les entreprises de technologie qui aspirent à retenir les talents de premier et de second rangs issus de la diversité des sexes doivent élaborer des stratégies équitables de soutien du leadership et favoriser une culture d'entreprise, des avantages et des aménagements appropriés.

¹⁸² Abby McCain, *Women In Technology Statistics [2022]: Tech Industry Challenges For Women*, Zippia, dernière modification février 2022, <https://www.zippia.com/advice/women-in-technology-statistics/>

¹⁸³ Karina Silveira et coll., « Reinforcing Diversity Company Policies: Insights from StackOverflow Developers Survey », Actes de la 21^e Conférence internationale sur les systèmes d'information d'entreprise (Proceedings of the 21st International Conference on Enterprise Information Systems), 2019, <https://doi.org/10.5220/0007207901190129>

¹⁸⁴ Kristyn Frank, *A Gender Analysis of the Occupational Pathways of STEM Graduates in Canada*, Statistique Canada, septembre 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019017-eng.htm>

¹⁸⁵ *What Employees Expect in 2021: Engaging Talent in the Shadow of COVID*, IBM, février 2021, <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/employee-expectations-2021#>

¹⁸⁶ *Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers*, loc. cit.

¹⁸⁷ Anonyme (experte en équité de genre), comité consultatif, août 2021.

Principaux défis à relever en matière de diversité des genres sur le lieu de travail



Figure 10 - Principaux domaines de défi sur le lieu de travail.

Défi : soutien du leadership

Un changement quantifiable nécessite un **véritable engagement** de la part des cadres supérieures/supérieurs pour mettre fin aux problèmes systémiques d'équité entre les sexes dans les technologies¹⁸⁸. Un rapport de 2019 a révélé que les comportements de leadership inclusif comptent pour 45 % du sentiment d'appartenance et d'inclusion d'une employée ou d'un employé¹⁸⁹. Un véritable engagement en faveur de la diversité chez les leaders de l'organisation comporte de multiples facettes et s'étend à la modélisation d'un comportement inclusif, à la mise en œuvre de structures de responsabilisation équitables et à la création de possibilités de discussion ouverte et d'apprentissage sur les échecs et les succès personnels et ceux de l'entreprise¹⁹⁰. En l'absence de ces mesures et d'autres actions visant à soutenir l'équité entre les sexes, les études révèlent que les employées/employés de niveau inférieur peuvent être moins enclines et enclins à adopter des « comportements d'aide » qui créent un climat de travail plus inclusif¹⁹¹. Comme l'a souligné l'une des personnes interrogées par le CTIC : « Vous pouvez réimaginer vos processus, vos documents et les mots que vous utilisez, mais vous n'irez pas très loin si la culture fondamentale de l'organisation ne change pas - en commençant par l'équipe de direction vers le bas. » Sans un réel engagement de la part du leadership, il est difficile d'obtenir le soutien et le succès de toute l'organisation¹⁹².

En plus d'un véritable engagement, les **mécanismes d'encadrement** que la direction générale met en place sont importants. La recherche montre que les cadres dans le domaine de la technologie ont tendance à aborder les défis basés sur le genre en se focalisant sur les individus/individus plutôt que sur les systèmes et les politiques. Une étude sur les cadres de la Silicon Valley, par exemple, a révélé que ces solutions axées sur l'offre font peser la responsabilité du changement sur les personnes des genres marginalisés (par exemple, renforcer la confiance personnelle pour augmenter les chances de promotion), plutôt que sur les actions et les programmes axés sur la demande (voir ci-dessous¹⁹³). Puisque la recherche montre également que les employées/employés sont plus enclines et enclins à soutenir les politiques de diversité formulées comme des problèmes systémiques plutôt qu'individuels, la tendance actuelle qui soutient les solutions individuelles diminuera probablement le succès des politiques d'EDI ou des changements de culture¹⁹⁴.

¹⁸⁸ Frank Dobbin et coll., *Why Diversity Programs Fail*, Harvard Business Review, juillet 2016, <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>; Alison T. Wynn, *Pathways toward Change: Ideologies and Gender Equality in a Silicon Valley Technology Company*, *Gender & Society* 34, n° 1, février 1, 2020, p. 106-30, <https://doi.org/10.1177/0891243219876271>; Frank Dobbin et coll., *Rage against the Iron Cage: The Varied Effects of Bureaucratic Personnel Reforms on Diversity*, *American Sociological Review* 80, n° 5, octobre 2015, p. 1014-44, <https://doi.org/10.1177/00031224155596416>; Charlotte J. Yong-Hing et coll., « Diversity in Canadian Radiology: Success Requires Leadership Commitment », *Canadian Association of Radiologists Journal* 71, n° 4, novembre 2020, p. 423-24, <https://doi.org/10.1177/0846537120916069>

¹⁸⁹ Dnika J. Travis et coll., *Getting Real About Inclusive Leadership: Why Change Starts With You*, Catalyst, 2019, <https://www.catalyst.org/research/inclusive-leadership-report/>

¹⁹⁰ Kenna Cottrell et coll., « How Authentic Leadership and Inclusion Benefit Organizations », éd. Dr Johanna Hofbauer et Dr Astrid Podsiadlowski, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 33, n° 3, janvier 2014, <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2012-0041>

¹⁹¹ Amy E. Randel et coll., « Leader Inclusiveness, Psychological Diversity Climate, and Helping Behaviors », *Journal of Managerial Psychology* vol. 31, no 1, janvier 2016, p. 216-34, <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2013-0123>

¹⁹² Alison T. Wynn, et coll., loc. cit

¹⁹³ Ibid.

¹⁹⁴ William J. Scarborough, et coll., « Support of Workplace Diversity Policies: The Role of Race, Gender, and Beliefs about Inequality », *Social Science Research*, vol. 79, mars 2019, p. 194-210, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.01.002>.

Possibilité : montrer l'exemple

Le leadership inclusif consiste à adapter le comportement extérieur pour « s'assurer que les membres de l'équipe sont traités/traitées équitablement, qu'elles et qu'ils sont habilités/habilités et qu'elles et qu'ils peuvent s'épanouir » et les comportements intérieurs qui « exigent un examen approfondi de qui vous êtes et de votre capacité intérieure à agir courageusement, à apprendre et à réfléchir par vous-même¹⁹⁵ ». Le reste de la Section II propose aux leaders des actions vers l'extérieur pour le changement de culture d'entreprise et les aménagements équitables. Cette possibilité se concentre sur les actions « intérieures ». Les recherches suggèrent que pour accroître l'inclusion et la rétention, les leaders devraient « se pencher vers l'intérieur » avec curiosité, humilité et courage¹⁹⁶. Pour agir avec curiosité, les leaders peuvent écouter et apprendre de leurs employées/employés diversifiées/diversifiés et remettre en question la façon dont elles et ils encadrent les questions de diversité. Pour agir avec humilité et courage, les leaders peuvent prendre des risques en se tenant responsables, en discutant ouvertement de leurs erreurs et en encourageant les membres de l'équipe à parler librement¹⁹⁷. Les leaders peuvent, par exemple, utiliser un sondage anonyme ou un outil de facilitation en ligne tel que Jamboard pour recueillir des commentaires.



HELCIM est une entreprise de traitement des cartes de crédit et de services aux commerçantes et commerçants basée à Calgary qui cultive une culture d'équité et de transparence. Le directeur général Nic Beique a lancé un sondage sur la diversité, l'équité et l'inclusion en 2020 afin de recueillir des données sur les forces et les faiblesses de l'organisation. Les questions portaient sur la mesure dans laquelle les employées/employés estiment qu'elles et qu'ils « peuvent exprimer une opinion contraire sans craindre de conséquences négatives » l'équité des décisions de promotion et la reconnaissance de « qui je suis vraiment ».

Défi : culture du milieu de travail

Les défis de la culture du milieu de travail : communauté et appartenance

Les entreprises technologiques aux États-Unis et au Canada sont souvent liées à des cultures de travail hétéronormatives et masculines¹⁹⁸. Ces lieux de travail utilisent des termes culturels tels que « bro » (mon frère), « dude » (mec), « geek », entre autres, qui peuvent faire de la technologie un « environnement glacial » pour les personnes de genres marginalisés¹⁹⁹. D'autres facteurs peuvent inclure des récompenses à connotation

¹⁹⁵ Dnika J. Travis, et coll., *loc. cit.*

¹⁹⁶ *Ibid.*; Kenna Cottrell, et coll., *loc. cit.*

¹⁹⁷ *Ibid.*; Dnika J. Travis, et coll., *loc. cit.*

¹⁹⁸ Lauren Alfrey, et coll., « Gender-Fluid Geek Girls: Negotiating Inequality Regimes in the Tech Industry », *Gender & Society*, vol. 31, no 1, février 2017, p. 28-50, <https://doi.org/10.1177/0891243216680590>.

¹⁹⁹ Jane Jorgenson, « Engineering Selves: Negotiating Gender and Identity in Technical Work », *Management Communication*, vol. 15, 1er février 2002, p. 350-80, <https://doi.org/10.1177/0893318902153002>.

Ryan A. Miller, et coll., « 'It's Dude Culture': Students with Minoritized Identities of Sexuality and/or Gender Navigating STEM Majors », *Journal of Diversity in Higher Education*, vol. 14, no 3, 2021, p. 340-52, <https://doi.org/10.1037/dhe0000171>; Lauren Alfrey, et coll., *loc. cit.*

masculine, des discussions, ainsi que des exercices de renforcement de la communauté et des relations. \De nombreuses personnes interrogées par le CTIC, par exemple, ont fait part de leur frustration à l'égard des récompenses codées selon le genre, comme des « billets pour un match de hockey », et des dialogues imprégnés d'analogies sportives. D'autres participantes et participants aux groupes de focalisation ont souligné la nécessité de se familiariser avec des activités de construction de relations « entre frères », comme « apprendre à jouer au golf ». Cela ne veut pas dire que les personnes de genres marginalisés ne peuvent pas apprécier les activités codées masculines. Ces plaintes soulignent plutôt la prévalence de la codification explicite du genre dans les lieux de travail technologiques et la rareté systémique des options de construction de relations neutres ou féminines.

Ces cultures d'entreprise peuvent exclure les personnes de genres marginalisés et diminuer les sentiments de communauté et d'appartenance. Une étude caractérise la culture du milieu de travail comme un « spectre d'appartenance », où plus une employée ou un employé est différente ou différent de la « travailleuse technologique idéale » ou du « travailleur technologique idéal » (dans certains lieux de travail, ce serait un homme blanc, cisgenre et hétérosexuel), plus elle ou il se situe bas sur le spectre d'appartenance et moins elle ou il aura le sentiment de faire partie d'une communauté²⁰⁰. Par exemple, une femme blanche, cisgenre et hétérosexuelle apparaîtra plus haut sur le spectre d'appartenance et pourra donc avoir davantage le sentiment de faire partie d'une communauté qu'une personne noire, bisexuelle et non binaire. Des enquêtes récentes, telles qu'une enquête menée en 2021 auprès des utilisatrices et utilisateurs de Stack Overflow, confirment cette théorie. Alors que 45 % des hommes considèrent qu'ils font partie de la communauté Stack Overflow des développeuses et développeurs de logiciels, ces résultats tombent à seulement 35,4 % pour les femmes et à 28 % pour les personnes NCG²⁰¹. Les personnes interrogées établissent également un lien entre les niveaux plus élevés d'exclusion culturelle sur le lieu de travail et les identités intersectionnelles. Par exemple, une participante a indiqué qu'en tant que nouvelle arrivante au Canada, elle ne s'est jamais sentie « membre de la bande » dans son entreprise de cybersécurité en raison des barrières sociales combinées du fait d'être une femme, une immigrante et d'avoir la peau brune. Les réponses individuelles à ce manque d'appartenance consistent généralement à masquer les différences sexuelles et de genre et à quitter le secteur de la technologie²⁰².

PLEINS FEUX

masquage des identités, de l'expression et de la présentation queer et non binaire



Le masquage des différences sexuelles et de genre sur les lieux de travail technologiques est une tentative par les personnes d'un ou de plusieurs genres marginalisés de s'intégrer par la « performance » et l'expression de la masculinité « bro » et geek²⁰³. Une étude portant sur l'hétéronormativité en ingénierie, par exemple, a révélé que les étudiantes et étudiants lesbiennes, gays et bisexuelles/bisexuels pouvaient « passer » pour des hétérosexuelles/hétérosexuels en partie en « minimisant les caractéristiques culturelles associées aux identités LGB²⁰⁴ ». Une étude plus ancienne sur les hommes transgenres a révélé que si ces derniers se présentent comme masculins, ils

²⁰⁰ Lauren Alfrey, et coll., loc. cit.

²⁰¹ « 2021 Developer Survey, Stack Overflow, en ligne, 2021, <https://insights.stackoverflow.com/survey/2021#overview>.

²⁰² Jacob Clark Blickenstaff, « Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter? », *Gender and Education*, vol. 17, no 4, octobre 2005, p. 369-386, <https://doi.org/10.1080/09540250500145072>; Lauren Alfrey, et coll., loc. cit.

²⁰³ Lauren Alfrey, et coll., loc. cit.

²⁰⁴ Erin A. Cech, et coll., « Navigating the Heteronormativity of Engineering: The Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual Students », *Engineering Studies*, vol. 3, no 1, avril 2011, p. 1-24, <https://doi.org/10.1080/19378629.2010.545065>.

bénéficient immédiatement d'avantages, notamment d'un salaire plus élevé et de plus de respect²⁰⁵. À l'inverse, une autre étude (des États-Unis) montre que les femmes trans perdent des positions de pouvoir après avoir révélé leur identité de genre²⁰⁶. Bien que le masquage du genre puisse apporter certains avantages, ces « stratégies renforcent plutôt qu'elles ne sapent les privilèges masculins²⁰⁷ ». Il est également important de noter que les avantages associés à une présentation masculine et hétéronormative sont probablement limités aux femmes blanches et AAPI (Asian American Pacific Islander²⁰⁸).

Les participantes et participants à l'étude queer et non binaire ont également déclaré avoir masqué leurs différences pour se conformer aux normes préétablies de la communauté et de la culture d'entreprise :



« Pendant la majeure partie de ma vie et de ma carrière, je n'étais pas dehors. Vous avez constamment l'impression que vous devez garder votre vie privée pour vous... Les hétéros peuvent tout simplement parler ouvertement de leur vie et ne pas craindre d'être jugées/jugés. [Mon silence] couperait toute voie vers des amitiés plus profondes qui pourraient mener à de meilleures opportunités à l'avenir. »



« Mes collègues savent que j'utilise 'eux' [pronom]... mais c'est juste plus facile dans mon travail de ne pas avoir à corriger les gens que de continuer à le faire. »

Au-delà de la dimension relationnelle, les personnes interrogées ont noté que l'identité et le masquage du genre peuvent avoir un effet psychologique négatif. Par exemple, une personne interrogée a noté qu'être mal étiqueté « *ne fait pas du bien* ».

²⁰⁵ Lauren Alfrey, et coll., loc. cit.

²⁰⁶ Bretton Fosbrook, loc. cit.

²⁰⁷ Lauren Alfrey, et coll., loc. cit.

²⁰⁸ Ibid.

Possibilité : développer des systèmes de soutien et des communautés inclusives

Pour retenir les personnes de genres marginalisés dans la TI, il est important de créer une culture du milieu de travail qui soutient les différences personnelles et offre des possibilités de création de communautés. En plus des sentiments accrus d'inclusion et d'acceptation, les cultures de travail qui soutiennent les employées/employés diversifiés/diversifiées sont liées à des niveaux plus élevés de satisfaction au travail et de rétention des travailleuses et travailleurs²⁰⁹. Conformément à cette recherche, l'enquête 2020 du CTIC auprès des employeuses et employeurs du secteur des technologies a révélé que 85 % des répondantes et répondants conviennent que des cultures de travail favorables sont importantes pour l'équité entre les sexes dans le secteur des technologies. Malgré ce soutien, seulement 32 % des organisations interrogées qualifieraient leur culture de travail de favorable aux femmes. Ces chiffres sont probablement beaucoup plus bas pour les soutiens culturels destinés aux employées/employés NCG.

Culture de soutien, importance par rapport à la mise en œuvre

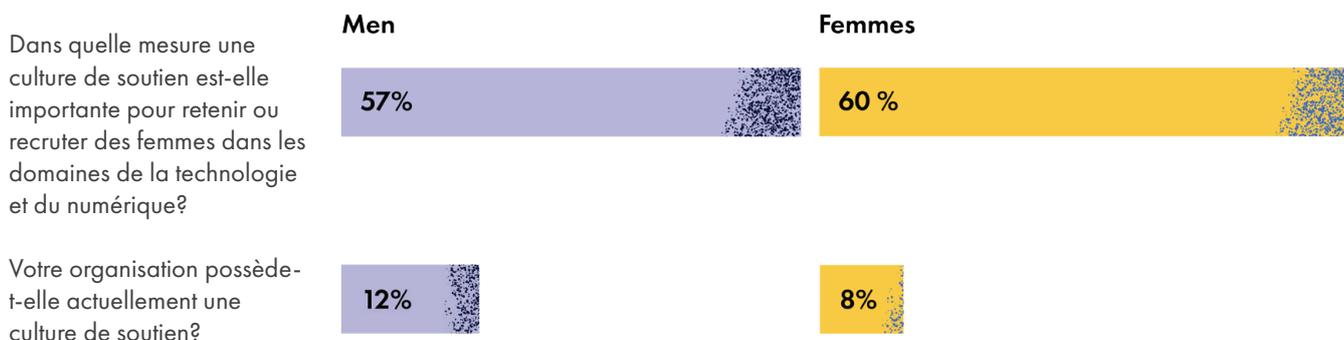


Figure 11 - Source : enquête du CTIC 2020 sur les femmes dans la technologie.

Une solution populaire qui crée un lieu de travail plus inclusif pour les travailleuses marginalisées et les travailleurs marginalisés sont les groupes de ressources pour les employées/employés (GRE). Les GRE sont des « initiatives de diversité et d'inclusion volontaires, dirigées par les employées/employés et bénéficiant du soutien officiel d'une organisation²¹⁰ ». Trans at Google est un GRE qui défend les intérêts des employées/employés trans, de genre queer, fluide, agenre, genre variant, intersexe, non binaire et en questionnement sur le genre²¹¹. Les petites entreprises technologiques et les jeunes entreprises qui n'ont pas les ressources nécessaires pour soutenir un GRE peuvent plutôt offrir aux employées/employés du temps dédié pour interagir avec des GRE externes dédiés à la défense de la diversité et au réseautage²¹². Les personnes interrogées ont également mentionné que les lieux de travail peuvent effectuer des analyses internes afin d'identifier et de contrecarrer les récompenses et dialogues courants codés par le genre.

²⁰⁹ Lauren Alfrey, et coll., *loc. cit.*

²¹⁰ Human Resources Gartner Glossary, Employee Resource Group (ERG), blogue, dernière visite en février 2022, <https://www.gartner.com/en/human-resources/glossary/employee-resource-group-erg->

²¹¹ Google's Diversity, Equity, Inclusion, Support Grassroots Employee Communities, blogue, dernière visite en février 2022, <https://diversity.google/commitments/>

²¹² Molly Contini, et coll., *Diversity, Equity and Inclusion Policies in Canadian Small-to-Medium Sized Enterprises within Science, Tech, Engineering and Skilled Trades*, Community Engaged Scholarship Institute, 2019, <https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/handle/10214/26770>.

Les défis de la culture du milieu de travail : possibilités et promotions

Le genre peut limiter de manière asymétrique les possibilités d'avancement et de promotion des employées/employés de la technologie des genres marginalisés. Plusieurs analyses montrent que le secteur de la technologie a tendance à favoriser la promotion des hommes par rapport aux femmes tout aussi qualifiées²¹³. L'enquête 2020 du CTIC auprès des employeuses et employeurs du secteur de la technologie a révélé que seulement 36 % des femmes pensent que les hommes et les femmes bénéficient des mêmes opportunités, alors que 73 % des hommes pensent que c'est le cas. Pour les employées/employés ouvertement trans, ce manque de possibilités d'avancement professionnel est probablement encore plus criant. Une enquête menée en 2021 par McKinsey and Company auprès d'employées/d'employés transgenres de tous les secteurs a révélé que 36 % des répondantes et répondants ont déclaré que leur identité de genre limitait leur capacité à obtenir une promotion²¹⁴.

Dans la pratique, ces limites sont liées aux **critères d'évaluation et au format des processus de promotion**. Par exemple, étant donné que les femmes sont plus susceptibles d'opter pour des horaires de travail flexibles et qu'elles ont des écarts plus longs entre les emplois formels, la recherche montre qu'elles sont plus susceptibles d'être négligées pour une promotion²¹⁵. Comme l'a expliqué une participante au groupe de focalisation du CTIC, « ces années d'absence [des travailleuses et travailleurs minoritaires et immigrés/immigrés] pourraient être utilisées contre elles et eux au moment des promotions. » En outre, les structures de promotion « à option d'adhésion » peuvent limiter les possibilités pour les personnes de genre marginalisé²¹⁶. Les structures de promotion « à option d'adhésion » exigent que les employées/employés se mettent elles-mêmes ou eux-mêmes en avant pour les possibilités de promotion plutôt que les employées/employés soient automatiquement considérées/considérés pour ces possibilités. Ces pratiques de promotion « à option d'adhésion » échouent en partie parce qu'elles « favorisent celles et ceux qui sont trop sûres d'elles ou trop sûrs d'eux ou qui aiment la compétition » (généralement les hommes²¹⁷). Les personnes de genres marginalisés ont tendance à être moins susceptibles de « choisir » une possibilité de promotion.

Outre les politiques et théories de promotion non examinées, les **préjugés sexistes dans le développement de relations informelles sur le lieu de travail** peuvent également limiter les possibilités d'avancement professionnel des personnes de genre marginalisé dans la technologie. La recherche montre, par exemple, que les femmes ont tendance à avoir moins de possibilités de promotion que les hommes cisgenres, en partie parce que les gestionnaires masculins sont moins à l'aise pour travailler

²¹³ Par exemple : Adriana Gascoigne et coll., *loc. cit.*

²¹⁴ David Baboolall et coll., *Being Transgender at Work*, McKinsey and Company, novembre 2021, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/being-transgender-at-work>

²¹⁵ Molly Contini, et coll., *loc. cit.*

²¹⁶ Joyce C. He and Sonia K. Kang, and Nicola Lacetera, « Opt-out Choice Framing Attenuates Gender Differences in the Decision to Compete in the Laboratory and in the Field, » *PNAS* 118, n° 42 (2021), <https://www.pnas.org/doi/abs/10.1073/pnas.2108337118>

²¹⁷ *Ibid.*

avec des femmes qu'avec des hommes²¹⁸. En effet, un rapport de 2019 sur les politiques de diversité, d'équité et d'inclusion dans les petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes a révélé qu'un peu moins de 50 % des gestionnaires masculins ne sont pas à l'aise pour « participer à des activités professionnelles communes avec une femme au travail²¹⁹ ».

Les participantes et participants au groupe de focalisation du CTIC ont également noté que les relations peuvent déterminer les promotions : « Plus la relation est forte, plus vous aurez des possibilités d'obtenir une promotion car c'est la personne que le patron connaît ». Une autre participante au groupe de discussion a noté que ce biais relationnel est aggravé par le fait que moins de femmes occupent des postes de cadres supérieures, donc « moins de femmes accompagnent ces collègues dans leur cheminement ». Une représentation encore plus faible que celle des femmes parmi les travailleuses et travailleurs de la haute technologie pourrait potentiellement exacerber les possibilités de promotion parmi les individus/individus NCG.

²¹⁸ Molly Contini, et coll., *loc. cit.*

²¹⁹ *Ibid.*

²²⁰ *Ibid.*

Possibilité : rendre les opportunités d'avancement de carrière équitables

Pour aider à retenir les personnes de genre marginalisé, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent atténuer les préjugés dans les processus d'avancement de carrière existants en vérifiant les évaluations des employées/employés pour détecter les préjugés de genre. L'une des premières mesures que les employeuses et employeurs peuvent prendre est d'analyser les taux de promotion à chaque niveau en fonction du sexe, de la race et de la sexualité²²⁰. Selon les résultats, cette analyse peut identifier les cas où les recommandations de promotion ne sont pas purement basées sur le mérite. Les employeuses et employeurs peuvent également analyser les critères d'évaluation des performances des employées/employés pour s'assurer que les indicateurs utilisés ne sont pas biaisés (par exemple, si les horaires flexibles ou les lacunes du CV sont pondérés dans



l'évaluation). De plus, les employeuses et employeurs peuvent adopter des « documents rationnels » qui exigent que les gestionnaires écrivent leur raisonnement derrière les décisions de promotion²²¹. Ces documents permettent à la fois de ralentir le processus d'évaluation, en facilitant l'identification des préjugés par les gestionnaires, et de souligner aux gestionnaires que les évaluations des employées/employés (et les promotions qui en découlent) doivent être basées sur les résultats²²². En outre, pour s'assurer que les employées/employés des genres marginalisés ne s'autoéliminent pas des possibilités de promotion, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent tirer parti de processus d'avancement de carrière tels que les promotions « option de non-participation ». Ces formats « option de non-participation » automatisent le processus d'examen des employées/employés en rendant plus difficile la désélection par les personnes de genres marginalisés²²³.

Pour atténuer les promotions sexistes basées sur des relations informelles, les entreprises technologiques peuvent également **adopter des modèles formels de mentorat et de marrainage et de parrainage**²²⁴. Des études menées par plusieurs organisations, dont McKinsey & Company, révèlent que le marrainage et parrainage formalisés par des leaders de haut niveau est le facteur le plus influent pour surmonter les écarts de promotion fondés sur le genre²²⁵. Les marraines et parrains peuvent, par exemple, se faire les championnes et champions des personnes de genre marginalisé qui méritent une promotion et aider les mentorées/mentorés à recevoir des missions qui développeront les compétences professionnelles requises pour les promotions²²⁶. Comme l'a dit l'une des personnes interrogées, « Nous devons avoir un mentorat cohérent à chaque étape [du développement de carrière]. » Les participantes et participants aux groupes de focalisation du CTIC ont également suggéré que les employeuses et employeurs du secteur des technologies encouragent les employées/employés de genres différents à participer à des programmes de mentorat externes conçus pour les personnes de genres marginalisés, notamment le Career Pathing Program de Chic Geek, basé à Calgary, qui soutient le réseautage stratégique.

Il est important de noter que les programmes de marrainage/parrainage et de mentorat en entreprise qui excluent les hommes (au lieu de cibler les employées/employés NCG ou les femmes) peuvent avoir moins de succès que les programmes qui incluent les employées/employés de tous les genres²²⁷. Cela est dû en partie au fait que les programmes qui excluent les hommes ne permettent pas aux employées/employés de genres marginalisés d'avoir accès à des hommes comme mentors²²⁸.

²²¹ Molly Contini, et coll., *loc. cit.*

²²² *Ibid.*

²²³ Joyce C. He, Sonia K. Kang et Nicola Lacetera, *loc. cit.*

²²⁴ Molly Contini, et coll., *loc. cit.*

²²⁵ *Ibid.*

²²⁶ *Ibid.*

²²⁷ *Ibid.*

²²⁸ *Ibid.*





KPMG CANADA est la branche nationale du cabinet mondial de services comptables et professionnels. Ce groupe, basé à Toronto, a récemment créé une initiative unique pour s'attaquer aux préjugés subconscients, dans laquelle les employées/employés jouent le rôle de « Challengers des préjugés » lors des réunions d'évaluation du rendement ou des employées/employés. Ces « Challengers » participeront à des séances de formation nationales et appliqueront ensuite leurs connaissances lors de certaines réunions d'évaluation des employées/employés.

Le programme de développement de carrière en STIM de la Dre Roberta Bondar facilite le réseautage avec des pairs et des leaders de l'industrie pour les femmes, les personnes non binaires et de genre divers dans les domaines de travail en STIM à travers le Canada.

PLEINS FEUX

impacts intersectoriels du syndrome de l'impositrice ou de l'imposteur



L'autosélection hors des possibilités de promotion peut être liée au syndrome de l'impositrice ou de l'imposteur²²⁹. Dans leur article de 2014 intitulé *An Antidote to Imposter Syndrome*, Jackson et Health définissent le syndrome de l'impositrice ou de l'imposteur comme « un phénomène psychologique dans lequel les gens sont incapables d'internaliser leurs réalisations²³⁰ ». Au lieu d'attribuer leurs réalisations à leurs capacités ou à leur travail acharné, les personnes souffrant du syndrome de l'impositrice ou de l'imposteur attribuent leurs réalisations à d'autres facteurs tels que la gentillesse des autres, les erreurs, les relations, la chance, les faux-semblants²³¹, etc.

Le syndrome de l'impositrice ou de l'imposteur peut avoir un impact sur les femmes racialisées dans la technologie et les travailleuses et travailleurs de la technologie NCG plus que sur les femmes blanches cisgenres. Par exemple, une analyse réalisée en 2021 auprès de développeuses et

²²⁹ Karina Silveira, et coll., loc. cit.

²³⁰ Dean Jackson et coll., « An Antidote to Impostor Syndrome », *The ACM Magazine for Students* 2, décembre 2014, p. 12-13, <https://doi.org/10.1145/2685027>

²³¹ Devasmita Chakraverty, « Impostor Phenomenon in STIM: Occurrence, Attribution, and Identity », *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, vol. 10, no 1, 1^{er} janvier 2019, p. 2-20, <https://doi.org/10.1108/SGPE-D-18-00014>

développeurs de logiciels aux États-Unis a révélé que les répondantes et répondants qui « s'identifient comme femmes, non binaires et [trans] ont tendance à douter davantage de leurs compétences en programmation et à croire qu'elles et qu'ils ne sont pas aussi bonnes ou bons que leurs pairs que les répondants qui s'identifient comme hommes²³² ». En effet, seuls 17 % des hommes (principalement cisgenres) sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils ne sont pas aussi compétents que leurs pairs, contre presque le double des femmes (30 %) et 25 % des personnes non binaires²³³. Des recherches limitées suggèrent également que les femmes PANDC pourraient présenter des niveaux plus élevés de syndrome de l'impostrice ou de l'imposteur que les femmes blanches²³⁴. Comme l'a noté une personne interrogée, « pour les femmes noires, c'est un syndrome d'imposteur extrême ». Une autre a souligné que « *les femmes se vendent mal, mais les autochtones le font beaucoup plus* ».

Défis de la culture du milieu de travail : les microagressions et la responsabilisation

Les microagressions sont des échanges subtils et « souvent non verbaux » qui diminuent ou dénigrent les personnes marginalisées²³⁵

De nombreuses études montrent que les femmes et personnes NCG ont tendance à subir des taux plus élevés de microagressions que leurs collègues masculins cisgenres²³⁶. Par exemple, une recherche récente sur les travailleuses et travailleurs de la haute technologie des États-Unis montre que « les femmes hétérosexuelles conventionnellement féminines subissaient des microagressions courantes dans leurs interactions avec leurs collègues masculins²³⁷ ». Dans une autre étude (2020) de Women in Tech World, 46 % des femmes travaillant dans le secteur de la technologie au gouvernement du Canada ont identifié « les stéréotypes de genre et les microagressions » comme des obstacles à leur carrière²³⁸.

Pour les femmes, les microagressions courantes consistent à voir leur jugement remis en question et à être interrompues²³⁹. De nombreuses recherches montrent que ces interactions peuvent entraîner « le sentiment de ne pas être prises au sérieux ou de ne pas avoir voix au chapitre sur le lieu de travail²⁴⁰ ». En accord avec ces résultats, plusieurs femmes dans le domaine de la technologie qui ont été interviewées dans le cadre de cette étude ont fait part de leurs frustrations face à ce qu'elles percevaient comme des microagressions subtiles liées au fait de ne pas se sentir entendues sur leur lieu de travail.

²³² Karina Silveira, et coll., *loc. cit.*

²³³ Il est intéressant de noter que ce pourcentage tombe à seulement 20 % pour les personnes trans; Karina Silveira, et coll., *loc. cit.*

²³⁴ Par exemple: Devasmita Chakraverty et coll., *The Impostor Phenomenon Among Black Doctoral and Postdoctoral Scholars In STEM* » Informing Science Institute, 2020, <http://iids.org/Volume15/IJDSv15p433-460Chakraverty6364.pdf>; Mary Duenas, *You're Not Really Here Because You Deserve to Be Here: How Latinx College Students Experience Imposter Syndrome*, University of Wisconsin, 2021, <https://www.proquest.com/openview/990c792352a090d3003a0ab427b50c9b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

²³⁵ Kathryn Russell-Brown, *The Color of Crime (Second Edition): Racial Hoaxes, White Fear, Black Protectionism, Police Harassment, and Other Macroaggressions*, New York: NYU Press, 2009, <https://muse.jhu.edu/book/10932>

²³⁶ Cherrie Lam, et coll., *loc. cit.*

²³⁷ Lauren Alfrey, et coll., *loc. cit.*

²³⁸ Cherrie Lam, et coll., *loc. cit.*

²³⁹ Karsten Jensen, et coll., *loc. cit.*

²⁴⁰ Cherrie Lam, et coll., *loc. cit.*



« [En tant que femme,] vous devez dire [votre point] 32 fois pour le justifier. »



« Lorsqu'en tant que femme vous présentez des données, elles sont souvent remises en question plus que si [elles étaient présentées] par des homologues masculins. »



« Lorsque les hommes expriment leur désaccord, ils sont écoutés. Leur voix compte. Les [femmes] sont écartées car elles sont 'contraires'. »

L'intensité et la quantité des microagressions peuvent varier en fonction de la position de l'employée/l'employé sur l'échelle d'appartenance sexuée. Bien qu'elle ne soit pas spécifique à l'industrie de la technologie, l'enquête menée par McKinsey en 2021 sur les femmes au travail a révélé les niveaux les plus élevés de microagressions pour les femmes noires, les femmes LGBTQ+ et les femmes handicapées²⁴¹. Les personnes interrogées ont également noté que les femmes noires peuvent subir des niveaux plus élevés de microagressions et être confrontées à des variations supplémentaires de celles-ci sur les lieux de travail de la technologie. Par exemple, certaines femmes noires dans le secteur de la technologie interrogées dans le cadre de cette étude craignaient d'être stéréotypées comme la « femme noire en colère ». Plusieurs études, dont une enquête récente de la Harvard Business Review, indiquent que ce stéréotype est répandu dans tous les secteurs²⁴².

Les personnes non binaires et les personnes trans sont également soumises à des niveaux plus élevés de microagressions liées au genre sur le lieu de travail. Une étude de la *Harvard Business Review* a révélé qu'un peu moins de 50 % des employées/employés trans interrogées/interrogés (tous secteurs confondus) subissaient quotidiennement des microagressions sur leur lieu de travail, notamment « en étant la cible de remarques transphobes, en étant ignorées/ignorés ou en subissant des pressions pour agir de manière "traditionnellement genrée"²⁴³ ». Une femme transgenre interviewée dans le cadre de cette étude a déclaré avoir été confrontée à ces mêmes microagressions après avoir fait son dévoilement dans son lieu de travail technologique. Les personnes non binaires interrogées ont également décrit des cas de microagression dans les milieux de travail technologiques canadiens, principalement liés à des erreurs de genre. Une personne interrogée au CTIC s'est souvenue que les gens l'avaient mal nommée sans s'excuser, « il y avait définitivement des gens dont je pouvais dire qu'ils n'étaient pas vraiment intéressés par [mon identité de genre] ».

²⁴¹ Karsten Jonsen, et coll., loc. cit.

²⁴² Daphna Motro et coll., « The 'Angry Black Woman' Stereotype at Work », *Harvard Business Review*, 31 janvier, 2022, <https://hbr.org/2022/01/the-angry-black-woman-stereotype-at-work>.

²⁴³ Christian N. Thoroughgood, et coll., « Creating a Trans-Inclusive Workplace », *Harvard Business Review*, 1^{er} mars, 2020, <https://hbr.org/2020/03/creating-a-trans-inclusive-workplace>.

Si certaines personnes ne sont même pas conscientes que leurs microagressions soient nuisibles, des recherches montrent que les personnes qui les reçoivent peuvent trouver ces commentaires « hostiles ou menaçants²⁴⁴ ». Par conséquent, les personnes victimes de microagressions peuvent se sentir exclues, effrayées, isolées et constamment à l'affût des préjugés sur le lieu de travail²⁴⁵. Selon une étude McKinsey de 2021 sur les femmes au travail, « les femmes qui subissent régulièrement des microagressions sont deux fois plus susceptibles que celles qui n'en subissent pas d'être épuisées, plus de deux fois plus susceptibles de déclarer avoir une opinion négative de leur travail, et presque trois fois plus susceptibles de dire qu'au cours des derniers mois, elles ont eu du mal à se concentrer au travail en raison du stress²⁴⁶ ». Pour les employées/employés transgenres, les microagressions peuvent réduire la satisfaction au travail et susciter une envie de démissionner²⁴⁷.

Possibilité : apprendre à connaître les microagressions et mettre en place des systèmes de responsabilisation

Les microagressions étant souvent involontaires, une bonne première étape consiste à **renforcer l'éducation**. Une enquête de 2016 sur l'alliance (les efforts déployés par les membres d'un groupe privilégié pour faire avancer les intérêts des groupes marginalisés) a révélé que les principaux obstacles à l'alliance masculine dans la technologie sont « l'incertitude quant à la meilleure façon d'être une alliée ou un allié » et « le maintien du travail d'allié et de défense à long terme²⁴⁸ ». En introduisant des ressources telles que la *Micropedia des microagressions* publiée en 2021 (*Micropedia of Microaggressions*), les employeuses et employeurs peuvent aider les employées/employés à reconnaître les microagressions liées au genre et à devenir de meilleures/meilleurs alliées/alliés. La *Micropedia* signale les microagressions courantes, telles que « Oh, tu n'as pas l'air trans » et « Elle est tellement agressive²⁴⁹ ». En plus de fournir des ressources aux employées/employés, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent leur donner accès à des cours en ligne qui leur apprennent à gérer et à atténuer les microagressions sur le lieu de travail, notamment le cours *Dealing with Microaggression as an Employee* de LinkedIn²⁵⁰. Ces cours et ressources peuvent, en outre, aider les employées/employés à devenir de meilleurs alliées/alliés lorsqu'elles et lorsqu'ils repèrent des microagressions fondées sur le genre. Comme l'a souligné l'une des membres du comité consultatif du CTIC, « une grande partie des membres de la direction sont des hommes, et ils doivent avoir le courage de reconnaître que cela se produit et d'en parler sans l'éviter. »

²⁴⁴ Lauren Alfrey, et coll., loc. cit.

²⁴⁵ Ibid; Empowering Workplaces Combat Emotional Tax for People of Colour in Canada, Catalyst, blogue, consulté le 22 mars 2022, <https://www.catalyst.org/research/emotional-tax-canada/>

²⁴⁶ Tiffany Burns, et coll., loc. cit.

²⁴⁷ Ibid.

²⁴⁸ Wendy M. DuBow and Catherine Ashcraft, « Male Allies: Motivations and Barriers for Participating in Diversity Initiatives in the Technology Workplace », *International Journal of Gender, Science and Technology* vol. 8, n° 2, 25 mai 2016, <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/372>

²⁴⁹ *Micropedia of Microaggressions*, Canada: Black Business and Professional Association, Canadian Congress on Inclusive Diversity and Workplace Equity, Ted Rogers School of Management, *Pride at Work Canada*, décembre 2021, <https://www.themicropedia.org/>

²⁵⁰ What to Do If You Witness Microaggressions against Others, consulté le 16 mars, 2022, <https://www.linkedin.com/learning/dealing-with-microaggression-as-an-employee/what-to-do-if-you-witness-microaggressions-against-others>



Dans un deuxième temps, les employeuses et employeurs peuvent également s'assurer qu'elles et qu'ils ont mis en place des **systèmes de responsabilisation formels**. Dans la pratique, ces systèmes comprennent généralement des systèmes formels de signalement des microagressions qui préservent la vie privée des plaignantes et des plaignants (soit par l'intermédiaire des RH, soit par un système en ligne²⁵¹). Ces systèmes permettront aux personnes de genres marginalisés de déposer plus facilement des plaintes. Plusieurs personnes interrogées ont également souligné l'importance d'instaurer une tolérance zéro à l'égard des microagressions, encourageant les employeuses et employeurs à s'appuyer sur « des mesures claires pour responsabiliser [les employées/employés et le leadership] ». Comme pour toutes les possibilités offertes aux employeuses et employeurs du secteur des technologies d'accroître l'équité entre les sexes, ces actions nécessitent l'engagement du leadership. En plus des systèmes de production de rapports sur les microagressions, il est bien sûr important que les politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement reflètent la législation canadienne sur les droits de la personne concernant l'identité et l'expression sexuelles²⁵².

Défi : avantages et aménagements

Les horaires flexibles, les soins familiaux et les politiques de santé et de bien-être sont efficaces pour promouvoir un environnement de travail favorable aux personnes de genre marginalisé.

Défis en matière d'avantages sociaux et d'aménagements : horaires flexibles et politiques de travail à distance

**En raison d'un manque de données, il n'est pas clair comment ce défi affecte les candidates et candidats NCG; cependant, les possibilités d'améliorer le processus d'entrevue et de sélection des candidates et candidats (énumérées ci-dessous) peuvent bénéficier aux candidates et candidats NCG.*

L'industrie et les emplois technologiques ont la réputation d'être flexibles. En mai 2020, par exemple, Shopify a annoncé des arrangements permanents de travail à distance car elle est devenue « numérique-par-défaut²⁵³ ». D'autres grandes entreprises technologiques telles qu'Apple, Google et Meta proposent des options similaires de travail hybride et à distance²⁵⁴. Les personnes interrogées dans le cadre de l'étude ont souligné la flexibilité du travail dans le secteur de la technologie : « *L'industrie de la technologie proposait davantage de travail à distance et d'horaires flexibles même avant la pandémie, et maintenant, certaines et certains sont complètement à distance.* »

²⁵¹ Lily Zheng, « Do Your Employees Feel Safe Reporting Abuse and Discrimination? » Harvard Business Review, 8 octobre, 2020, <https://hbr.org/2020/10/do-your-employees-feel-safe-reporting-abuse-and-discrimination>.

²⁵² Pour plus d'informations, voir : Jordan Kirkness, et coll., *Federal Government Adds "Gender Identity" And "Gender Expression" To Canadian Human Rights Act*, Canadian Labour and Employment Law, 20 juin 2017, <https://www.labourandemploymentlaw.com/2017/06/federal-government-adds-gender-identity-and-gender-expression-to-canadian-human-rights-act/>.

²⁵³ Stacey Kauk, *Does Working Remotely Mean for the Planet?* » Shopify Blog (blogue), juin 2020, <https://www.shopify.ca/blogue/working-remotely-for-the-planet>

²⁵⁴ *Tech Companies Are Looking at More Flexible Work Models When Offices Reopen*, TechCrunch en ligne, consulté le 18 mars, 2022, <https://social.techcrunch.com/2021/06/11/tech-companies-are-looking-at-more-flexible-work-models-when-offices-reopen/>.

Malgré cette réputation d'horaires flexibles, de travail à distance et de jours de congé, les employées/employés de l'industrie technologique peuvent finir par travailler plus que les travailleuses et travailleurs des autres secteurs. Le sociologue Heejung Chung a appelé cette contradiction le « paradoxe de la flexibilité ». Dans son livre paru en 2022, il met en évidence une tendance internationale selon laquelle les travailleuses et travailleurs ayant des horaires flexibles font plus d'heures supplémentaires hebdomadaires que leurs homologues ayant des horaires fixes²⁵⁵. La « nature juste-à-temps, dynamique et immédiate » du travail technologique et de la culture des jeunes entreprises peut aggraver les impacts négatifs sur les travailleuses et travailleurs de la haute technologie, les amenant à travailler davantage tout au long de la période de 24 heures²⁵⁶. Comme l'a fait remarquer une participante à un groupe de focalisation, « cette idée d'horaires flexibles s'est transformée en une excuse pour faire des heures supplémentaires ».

Comme les femmes ont tendance à faire plus de travail non rémunéré que les hommes (en partie, en raison des rôles normatifs liés au genre), le paradoxe de la flexibilité peut être encore exacerbé pour les travailleuses de la haute technologie. De nombreuses études montrent que les femmes portent souvent un « double fardeau », celui de travailler dans une entreprise pour un salaire et celui d'être aidante à domicile gratuitement²⁵⁷. Par exemple, une étude portant sur des mères occupant des emplois de haute technologie sur des lieux de travail étasuniens a révélé qu'en raison de la flexibilité accrue, on attend souvent des femmes qu'elles accomplissent davantage de travail à la fois au bureau et à la maison²⁵⁸. En raison de cette charge de travail accrue, les femmes peuvent être confrontées à des niveaux plus élevés d'épuisement professionnel, ce qui entrave leur réussite au travail et rend le travail moins agréable²⁵⁹.

Possibilité : créer des politiques équitables en matière d'horaires flexibles et de travail à distance

Malgré les inconvénients potentiels de la flexibilité, des politiques efficaces peuvent la mettre au service de l'amélioration du bien-être des employées/employés, de la satisfaction au travail, de la rétention et de la parité salariale entre les sexes²⁶⁰. Ces dernières années, des études très médiatisées ont identifié le travail flexible et à distance comme un facteur clé pour améliorer l'équité entre les sexes (dans tous les secteurs²⁶¹). En effet, de nombreuses femmes et personnes non binaires interrogées par le CTIC ont indiqué que les horaires flexibles et le travail à distance étaient une priorité : « La flexibilité aide ».



²⁵⁵ Caitlin Harrington, « Flexible Hours' Often Mean More Work—Especially for Women », *Wired*, 13 février, 2022, <https://www.wired.com/story/flexible-hours-mean-more-work-especially-women/>

²⁵⁶ Amrita Hari, « Who Gets to 'Work Hard, Play Hard'? Gendering the Work-Life Balance Rhetoric in Canadian Tech Companies », *Gender, Work & Organization*, vol. 24, no 2, 2017, p. 99-114, <https://doi.org/10.1111/gwao.12146>

²⁵⁷ Anu Madgavkar et coll., *The Future of Women at Work: Transitions in the Age of Automation*, McKinsey Global Institute, juin 2019, <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20future%20of%20women%20at%20work%20transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/mgi-the-future-of-women-at-work-report-july-2019.pdf>

²⁵⁸ À la connaissance du CTIC, au moment de la publication, il n'existait aucune recherche analysant l'impact des modèles de soins hétéronormatifs sur les relations queer dans l'industrie technologique en particulier; Caroline Gattrell, et coll., « Work-Life Balance: Working for Whom? », *European J. International Management*, vol. 2, janvier 2008, <https://doi.org/10.1504/EJIM.2008.016929>; Amrita Hari, *loc. cit.*

²⁵⁹ Amrita Hari, *loc. cit.*

²⁶⁰ Phyllis Moen et coll., « Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network », *American Sociological Review* 81, n°. 1 (1^{er} février, 2016): p. 134-64, <https://doi.org/10.1177/0003122415622391>; Sylvia Fuller and C. Elizabeth Hirsh, « Family-Friendly Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum », *Work and Occupations* 46, n°. 1 (février 1, 2019): 3-44, <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>; Karen Holtzblatt and Nicola Marsden, « Retaining Women in Tech: Shifting the Paradigm », *Synthesis Lectures on Professionalism and Career Advancement for Scientists and Engineers* 3, n°. 1 (février 27, 2022): i-274, <https://doi.org/10.2200/S01153ED1V01Y202111PRO006>

²⁶¹ Par exemple : Anu Madgavkar, et coll., *loc. cit.*

Le succès des stratégies de travail flexible dépend d'une conception rigoureuse des politiques et d'actions ciblées pour réduire les préjugés sexistes²⁶². Si les entreprises de TI ont déjà mis en place des politiques de travail à domicile ou de travail flexible, il est important de recueillir et d'analyser leurs effets sur les employées/employés. Par exemple, les entreprises peuvent exploiter les enquêtes sur le sentiment des employées/employés et comparer les taux de promotion des employées et employeurs qui tirent parti des politiques flexibles à leurs homologues en bureau pour voir si des disparités existent²⁶³. Pour éviter le paradoxe du travail flexible, les stratégies peuvent également « accroître le contrôle des employées/employés sur leurs horaires, augmenter le soutien des superviseuses et superviseurs pour la vie familiale et personnelle, et créer une culture axée sur les résultats plutôt que sur les longues heures²⁶⁴ ». Comme l'a dit une participante à un groupe de focalisation, « *votre flexibilité et la mienne sont deux choses différentes. Ne vous attendez pas à ce que tout le monde soit aussi flexible* ».

Défis en matière d'avantages et d'aménagements : politiques de garde familiale

La disponibilité et le langage utilisé dans les politiques de soins familiaux peuvent avoir un impact sur la satisfaction au travail des entreprises de technologie et sur les taux de rétention des personnes de genres marginalisés²⁶⁵. Les politiques de soins familiaux peuvent inclure des services de garde d'enfants rémunérés, des soins aux aînées/aînés, des congés de compassion ou de deuil, la couverture des pertes de grossesse et des congés parentaux (y compris pour les parents qui n'accouchent pas ou qui ne sont pas en train de le faire). Bien que les petites et moyennes entreprises ne soient peut-être pas en mesure de mettre en œuvre des politiques de soins familiaux exigeantes en ressources, l'examen de ces défis peut aider les grandes et petites organisations à élaborer des solutions efficaces.

Pour les personnes de genre marginalisé, les possibilités d'avancement professionnel peuvent entrer en conflit avec les besoins de soins familiaux. En l'absence de politiques de soutien aux soins familiaux, les recherches montrent que les femmes ressentent souvent le besoin de choisir entre une promotion et la prise en charge de leurs proches²⁶⁶. Comme l'a dit une personne interrogée, « *j'ai fait le choix de ne pas poursuivre une certaine promotion en ce moment parce que j'ai une génération sandwich : des beaux-parents âgés et des adolescentes/adolescents qui vivent avec moi... [Les femmes] ont l'impression de devoir choisir entre l'équilibre entre le travail et la vie privée* ». Une participante à un groupe de focalisation a noté des conflits similaires entre la carrière et la vie personnelle liés à la parentalité : « *Je suis la mentore de beaucoup de jeunes femmes dans la vingtaine ou au début de la trentaine qui disent : "On me pousse à obtenir une promotion, mais j'essaie aussi de tomber enceinte..." Elles ne savent pas qu'elles peuvent faire les deux en même temps.* » Ces problèmes d'équilibre entre le travail et la vie privée touchent également les personnes non conformes dans le genre qui envisagent d'avoir des enfants^{267, 268}.

Si la création de politiques supplémentaires pour soutenir les soins familiaux peut être utile, il est également important de se concentrer sur la manière dont les politiques sont encadrées. Par exemple, malgré les meilleures intentions, les politiques de congé parental qui soutiennent uniquement le congé « maternel » (par opposition au congé parental partagé qui inclut les parents non accoucheurs) peuvent, en fait, freiner la croissance de la carrière à long terme et perpétuer les écarts salariaux pour les femmes²⁶⁹. Les données de Statistique Canada de 2012 à

²⁶² Phyllis Moen, et coll., *loc. cit.*

²⁶³ Herminia Ibarra, Julia Gillard et Tomas Chamorro-Premuzic, « Why WFH Isn't Necessarily Good for Women », *Harvard Business Review*, 16 juillet 2020, <https://hbr.org/2020/07/why-wfh-isnt-necessarily-good-for-women>.

²⁶⁴ Phyllis Moen, et coll., *loc. cit.*

²⁶⁵ How Important Are Work-Family Support Policies? A Meta-Analytic Investigation of Their Effects on Employee Outcomes, PsycNET, consulté le 24 mars 2022, <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0030389>

²⁶⁶ Ibid.

²⁶⁷ Anonyme [participante ou participant NCG], dans l'interview d'une informatrice ou d'un informateur clé du CTIC, mars 2022.

²⁶⁸ Plusieurs études établissent également un lien entre l'augmentation des taux d'attrition et la stagnation de la carrière pendant la pandémie et les difficultés liées à la garde des enfants. Les participantes et participants au groupe de focalisation du CTIC Ontario ont confirmé que les responsabilités accrues en matière de garde d'enfants, en raison de la COVID-19, ont eu un impact négatif sur leur progression de carrière.

²⁶⁹ Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality, OECD (blogue), dernière consultation en février 2022, <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/public-administration/gender-sensitive-employment-systems/work-life-balance/>; PWC's Women in Work Index 2018 - Canadian Insights, Balancing Priorities: Life, Family and Work (blogue), 2018, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122415622391#:~:text=Moderating%20effects%20show%20that%20STAR.can%20promote%20employee%20well%20being>.

2017 montrent que seulement 3,8 % des hommes ont pris un congé parental contre 47 % des femmes²⁷⁰. Lorsque les femmes prennent plus de temps de congé, elles ont tendance à gagner moins et leur progression de carrière à plus long terme (et les augmentations de salaire qui y sont liées) peut être compromise²⁷¹. Comme l'a dit une participante à un groupe de focalisation, « *après avoir pris un congé de maternité... cela nous prive d'au moins un cycle de promotion, et d'au moins un cycle d'augmentation de salaire. Ensuite, nous revenons en arrière dans le jeu* ». Il est logique que les femmes ne bénéficient pas d'une promotion ou d'une augmentation de salaire pendant leur congé de maternité; toutefois, en encourageant les parents qui ne sont pas des mères (en plus des mères) à prendre un congé parental, les employeuses et employeurs du secteur des TI peuvent s'assurer que les femmes ne sont pas les seules à subir les effets négatifs d'un congé. De cette façon, les impacts négatifs du congé parental partagé seront répartis plus équitablement entre les hommes, les femmes et les personnes NCG.

En outre, les politiques de congé parental qui utilisent un langage genré tel que « maternel » et « paternel » peuvent nuire aux taux de rétention des membres de la communauté LGBTQI2S+²⁷². Parce que ces termes sont hétéronormatifs (supposant que tous les parents sont des mères ou des pères), les politiques sans langage neutre ou inclusif de genre peuvent exclure les employées/employés non conformes dans le genre. Dans la lignée de cette recherche, une personne interrogée non binaire a fait remarquer que « *lorsque je vois des entreprises s'exprimer sur leur congé parental sur LinkedIn, il est important pour moi qu'elles mentionnent le congé parental pour tout parent sexué d'une personne adoptée* ». Une autre personne interrogée non binaire a déclaré : « *Je pense que les façons non genrées de parler du congé parental sont très importantes.* »

Possibilité : rendre les politiques de soins familiaux inclusives

La taille et les revenus des entreprises des employeuses et employeurs technologiques influencent les avantages et les aménagements qu'elles et qu'ils peuvent offrir à leurs employées/employés. Bien que les considérations de coût soient un facteur, les employeuses et employeurs peuvent toujours « se rencontrer au milieu » et mettre en œuvre ou modifier les politiques existantes en fonction des ressources disponibles. En fait, le simple fait d'utiliser un langage différent dans les politiques de soins familiaux peut avoir un impact positif sur les employées/employés homosexuelles/homosexuels²⁷³. Par exemple, le document *Hiring Across All Spectrums de Pride at Work* recommande d'utiliser un langage non sexiste dans les politiques de congé de deuil²⁷⁴. Si les employeuses et employeurs du secteur de la haute technologie disposent des ressources nécessaires, ils peuvent également envisager d'élaborer des politiques flexibles et non sexistes en matière de garde d'enfants, de soins aux personnes âgées et de congés pour raisons familiales afin d'aider à retenir les travailleuses et travailleurs de la haute technologie dont le sexe est marginalisé.

La création de politiques de congé parental inclusif demande plus de réflexion. Étant donné que les politiques qui permettent uniquement aux « mères » de prendre un congé peuvent entraver la croissance de la carrière à long terme des femmes ainsi qu'exclure les employées/employés NCG et les employées/employés dans des relations non hétéronormatives, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent envisager de mettre en œuvre des changements de politique qui encouragent le congé parental partagé et un langage inclusif en matière de genre. Par exemple, une étude a révélé que « *lorsque les hommes prennent un congé parental, les femmes sont plus*

²⁷⁰ " L'indice des femmes au travail 2018 de PWC - L'intuition canadienne ", *Équilibrer les priorités : Vie, famille et travail* (blogue), 2018, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122415622391#:~:text=Moderating%20effects%20show%20that%20STAR.can%20promote%20employee%20well%20being>

²⁷¹ " Boîte à outils pour l'intégration et la mise en œuvre de l'égalité entre les sexes ", OCDE (blogue), dernière consultation en février 2022, <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/public-administration/gender-sensitive-employment-systems/work-life-balance/>; « PWC's Women in Work Index 2018 - Canadian Insights », *Balancing Priorities: Life, Family and Work* (blogue), 2018, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122415622391#:~:text=Moderating%20effects%20show%20that%20STAR.can%20promote%20employee%20well%20being>

²⁷² " Embaucher sur tous les spectres : Un rapport sur l'élargissement des possibilités pour les demandeurs d'emploi LGBTQ2+ ", *Fierté au travail Canada* (2018), https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round-FINAL-s.pdf

²⁷³ *Ibid.*

²⁷⁴ *Ibid.*

susceptibles de rester dans un emploi à temps plein, de connaître un écart salarial moins important et d'occuper des postes de direction et de conseil d'administration²⁷⁵ ». Pour accroître l'efficacité de ce changement de politique, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent également envisager d'ajouter un libellé visant à encourager les parents non accoucheurs à prendre un congé parental car les recherches montrent que les hommes cisgenres craignent que le fait de prendre un congé parental « signale un manque de dévouement à leur travail²⁷⁶ ». Le congé parental partagé peut également profiter aux relations non hétéronormatives en étendant la couverture aux parents non accoucheurs²⁷⁷. D'autres options pour encourager et soutenir un congé parental équitable (plus adaptées aux grandes entreprises) comprennent des compléments aux congés subventionnés par le gouvernement, des solutions de transition pour le retour au travail, des primes à la naissance, une couverture payée en cas de perte de grossesse et des primes de coparentalité qui incluent les parents non accoucheurs²⁷⁸.



BENEVITY est une entreprise canadienne de logiciels basée à Calgary, en Alberta. Elle offre 17 semaines de congé parental et une pause de deux semaines pour le parent qui ne livre pas l'enfant, ainsi qu'une prime de coparentalité d'un mois de salaire pour les parents qui choisissent de prendre deux mois ou plus de congé²⁷⁹.



HOOTSUITE est une entreprise de gestion des médias sociaux basée à Vancouver qui offre 26 semaines de congés payés pour les parents accoucheurs, non accoucheurs et adoptifs, ainsi que six semaines de congés payés pour une perte de grossesse.²⁸⁰

²⁷⁵ Aleksandra Sagan, « Why Canadian Tech Companies Are Joining the #ShowUsYourLeave Movement », Vancouver Sun, 24 janvier 2022, <https://vancouversun.com/the-logic/why-canadian-tech-companies-are-joining-the-showusyour-leave-movement>

²⁷⁶ Chris Renz, « Five Ways Parental Leave Can Improve Culture and Increase Diversity In Organizations », Forbes (blogue), 15 août 2019, <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/08/15/five-ways-parental-leave-can-improve-culture-and-increase-diversity-in-organizations/?sh=7befac792920>

²⁷⁷ "Embaucher sur tous les spectres : Un rapport sur l'élargissement des possibilités pour les demandeurs d'emploi LGBTQ2+ ", Fierté au travail Canada, 2018, https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf

²⁷⁸ Aleksandra Sagan, « Why Canadian Tech Companies Are Joining the #ShowUsYourLeave Movement », Vancouver Sun, 24 janvier 2022, <https://vancouversun.com/the-logic/why-canadian-tech-companies-are-joining-the-showusyour-leave-movement>

²⁷⁹ « #ShowUsYourLeave PLEINS FEUX Parental Leave and Why It's Critical Right Now », LinkedIn Talent Blog (blogue), février 2022, <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-engagement/how-hashtag-spotlights-policy-that-can-boost-retention>

²⁸⁰ Ibid.

Défis en matière d'avantages sociaux et d'aménagements : santé et bien-être

Des niveaux élevés de stress au travail peuvent conduire à l'épuisement professionnel et à de faibles niveaux de bien-être mental²⁸¹. Selon l'Organisation mondiale de la Santé, « l'épuisement professionnel est un phénomène professionnel résultant d'un "stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès"²⁸² ». S'il n'est pas géré, l'épuisement professionnel peut entraîner une faible productivité, des niveaux élevés d'absence et une probabilité accrue que les employées/employés quittent l'entreprise²⁸³. En fait, une enquête internationale menée auprès de travailleuses et travailleurs de la haute technologie dans 33 pays a révélé qu'environ 40 % des travailleuses et travailleurs présentant un risque élevé d'épuisement professionnel souhaitent quitter leur emploi. D'un autre côté, 76% des travailleuses et travailleurs de la technologie interrogées/interrogés présentant un faible niveau d'épuisement professionnel veulent rester²⁸⁴. D'autres études internationales sur la culture de la technologie ont montré que des facteurs tels que la pression exercée pour respecter des délais courts, des exigences de production intenses, des heures supplémentaires et des changements organisationnels sont à l'origine de stress, d'épuisement professionnel et de taux d'attrition élevés²⁸⁵.

Les taux d'épuisement peuvent être plus élevés pour les personnes de genre marginalisé dans la technologie parce qu'elles doivent souvent faire face à des facteurs de stress supplémentaires tels que la culture masculine, les microagressions et le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée²⁸⁶. Une étude sur les ingénieures/ingénieurs aux États-Unis, par exemple, a révélé que les facteurs de stress liés au genre sont liés à des niveaux d'épuisement plus élevés chez les femmes que chez leurs collègues masculins cisgenres²⁸⁷. Une autre enquête internationale sur les travailleuses et travailleurs de la haute technologie a révélé que 46 % des femmes connaissaient un taux élevé d'épuisement contre 38,2 % des hommes²⁸⁸. Près de 70 % des femmes ont également indiqué se sentir « épuisées et vidées de leur énergie physique et émotionnelle » à la fin d'une journée de travail²⁸⁹. Ces niveaux de stress sont probablement aussi élevés pour les travailleuses et travailleurs trans et NCG de la haute technologie²⁹⁰. Comme l'a fait remarquer une personne interrogée non binaire : « *Il m'est arrivé de prendre des jours de congé de maladie lorsque je ne me sentais pas bien, et c'est surtout [en raison de problèmes de santé mentale].* »

Possibilité : identifier les facteurs de stress et mettre en œuvre des politiques de soutien

Pour améliorer la satisfaction au travail et favoriser le bien-être des employées/employés, il est important pour les employeuses et employeurs de gérer efficacement les facteurs de stress sur le lieu de travail. De nombreux rapports établissent un lien entre la mise en œuvre de politiques et de programmes progressifs en milieu de travail pour la santé et le bien-être et une plus grande satisfaction au travail et des niveaux plus faibles d'épuisement professionnel²⁹¹. Comme le dit une personne interrogée dans le cadre d'une étude, « *[les femmes ont besoin] d'un soutien en matière de santé mentale sur le lieu de travail et à la maison* ».

²⁸¹ Alcides Moreno Fortes, Lili Tian, et E. Scott Huebner, "Occupational Stress and Employees Complete Mental Health: A Cross-Cultural Empirical Study", *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no 10, janvier 2020, <https://doi.org/10.3390/ijerph17103629>.

²⁸² "Comment le syndrome d'épuisement professionnel alimente le roulement dans les entreprises de technologie : The State of Burnout in Tech," Yerbo, mars 2022, <https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/7677235/The%20State%20of%20Burnout%20in%20Tech%20-%202022%20Edition.pdf>.

²⁸³ *Ibid.*

²⁸⁴ *Ibid.*

²⁸⁵ Solveig Beyza Narli Evenstad, "The Virtuous Circle of Ephemerization and the Vicious Circle of Stress : Une perspective systémique sur l'épuisement des travailleurs des TIC", *Futures, avensirs de la société : The Interactions Revolution*, 103 (1^{er} octobre 2018) : 61-72, <https://doi.org/10.1016/j.futures.2018.03.013>

²⁸⁶ Dominic-Madori Davis, "Some Black Women Feel Safer Working from Home and Are Opting out of Office Life to Escape Workplace Racism", *Business Insider* (blogue), juillet 2021, <https://www.businessinsider.com/working-from-home-is-beneficial-to-some-black-women-2021-7>.

²⁸⁷ Sigalit Ronen et Ayala Malach Pines, "Gender Differences in Engineers' Burnout", *Equal Opportunities International* 27, no 8, 1^{er} janvier 2008, <https://doi.org/10.1108/02610150810916749>.

²⁸⁸ *Ibid.*

²⁸⁹ *Ibid.*

²⁹⁰ David Baboolall et al. "Being Transgender at Work", *McKinsey and Company* (novembre 2021), <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/being-transgender-at-work>.

²⁹¹ Par exemple : Sarah Chapman et al., "Le RCI : dans les programmes de santé mentale en milieu de travail : Good for People, Good for Business", *Deloitte*, 2019, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-en-about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-aoda.pdf>.

En effet, le sondage du CTIC auprès des employeuses et employeurs du secteur des technologies a révélé que plus de 70 % des répondantes et répondants ont indiqué que les programmes de santé et de bien-être étaient importants pour le recrutement et la rétention des femmes (voir la figure 12 pour plus de détails). Malgré l'importance accordée aux programmes de santé et de bien-être, seulement 17 % des femmes et 25 % des hommes ont déclaré que ces politiques étaient en place dans leur organisation. Le rapport *Hiring Across All Spectrums* de Pride at Work souligne également l'importance du soutien en matière de santé mentale et de bien-être pour les employées/employés LGBTQI2S+. L'étude révèle également que les employeuses et employeurs au Canada pourraient améliorer de nombreux aspects de leurs politiques et procédures relatives aux employées/employés²⁹².

Programmes de santé et de bien-être, importance par rapport à la mise en œuvre



Figure 12 - L'importance des programmes de santé et de bien-être pour les employeuses canadiennes et employeurs canadiens du secteur de la technologie (%) par rapport à la disponibilité des programmes (%). Source : sondage du CTIC 2020 auprès des femmes en technologie.

Outre l'offre d'une assurance maladie et le respect des règles de sécurité, de nombreuses stratégies s'offrent aux employeuses et employeurs de la technologie qui souhaitent soutenir la santé et le bien-être au travail. Une bonne première étape consiste à identifier les facteurs de stress sur le lieu de travail qui exacerbent les problèmes de santé mentale des employées/employés ou qui entraînent une détérioration du bien-être²⁹³. Les employeuses et employeurs peuvent s'appuyer sur des enquêtes anonymes ou organiser des séances de rétroaction pour identifier ces facteurs de stress. Après avoir identifié les principaux problèmes, la recherche suggère que les employeuses et employeurs devraient se concentrer sur une ou deux interventions à fort impact pour augmenter les chances de succès du programme²⁹⁴. Par exemple,

²⁹² "Embaucher sur tous les spectres : Un rapport sur l'élargissement des possibilités pour les demandeurs d'emploi LGBTQ2+ ", Fierté au travail Canada, 2018, https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf

²⁹³ "Supporting Women's Mental Health in the Workplace ", Community Support Resources in Prince George, Association canadienne pour la santé mentale, consulté le 20 avril 2021, <https://www.supportpg.ca/supporting-womens-mental-health-in-the-workplace/>

²⁹⁴ Sarah Chapman et al., "Le RCI : des programmes de santé mentale en milieu de travail : Good for People, Good for Business ", Deloitte (2019), <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-en/about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-goda.pdf>

si la principale constatation est que les employées/employés font trop d'heures supplémentaires, les employeuses et employeurs peuvent s'assurer que les exigences de l'emploi ne dépassent pas les ressources des employées/employés pour aider à réduire l'épuisement professionnel^{295, 296}. Encourager les employées/employés à suivre et à soumettre leurs heures supplémentaires peut également aider à identifier les personnes surchargées et à réduire les problèmes de répartition inégale du travail, potentiellement liés au genre²⁹⁷. Les politiques et programmes de travail flexible et de soins familiaux énumérées/énumérés dans les sections ci-dessus peuvent également contribuer à améliorer le bien-être général et à atténuer les facteurs de stress²⁹⁸. Les personnes interrogées ont également mentionné que des discussions ouvertes sur la santé mentale dans l'ensemble du lieu de travail peuvent réduire la stigmatisation et elles ont souligné les avantages des horaires flexibles pour les personnes souffrant d'un faible niveau de santé mentale ou de troubles de la santé mentale. Dans la lignée de ces résultats, une étude recommande aux employeuses et employeurs de miser sur « les campagnes de sensibilisation et les communications narratives personnelles (surtout au niveau du leadership) pour réduire la stigmatisation » comme méthode efficace pour aider les employées/employés à se sentir plus à l'aise pour demander du soutien au besoin²⁹⁹.

²⁹⁵ « Supporting Women's Mental Health in the Workplace », Community Support Resources in Prince George, Canadian Mental Health Association, consulté le avril 20, 2021, <https://www.supportpg.ca/supporting-womens-mental-health-in-the-workplace/>

²⁹⁶ « Comment le syndrome d'épuisement professionnel alimente le roulement dans les entreprises de technologie : The State of Burnout in Tech », Yerbo, mars 2022, <https://1hubspotusercontent30.net/hubfs/7677235/The%20State%20of%20Burnout%20in%20Tech%20-%202022%20Edition.pdf>

²⁹⁷ « Supporting Women's Mental Health in the Workplace », Community Support Resources in Prince George, Canadian Mental Health Association, consulté le avril 20, 2021, <https://www.supportpg.ca/supporting-womens-mental-health-in-the-workplace/>

²⁹⁸ Par exemple : Phyllis Moen et al. « Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network », *American Sociological Review* 81, no 1, 1er février 2016, p. 134-64, <https://doi.org/10.1177/0003122415622391>

²⁹⁹ Sarah Chapman et al. « Le RCI : dans les programmes de santé mentale en milieu de travail - Good for People, Good for Business », Deloitte, 2019, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/about-deloitte/ca-en/about-blueprint-for-workplace-mental-health-final-ooda.pdf>

PLEINS FEUX

la transition de genre et l'affirmation de la couverture des soins de santé



Lorsque les gens ne se sentent pas liés au genre qui leur est assigné, cela peut avoir un impact sur leur santé émotionnelle, mentale et physique³⁰⁰. De nombreux aspects des chirurgies de confirmation du genre sont couverts par la couverture santé provinciale et territoriale³⁰¹. Mais certaines procédures importantes liées à l'électrolyse, par exemple, ne sont pas couvertes³⁰². Le rapport de Pride at Work Pride at Work's intitulé, *Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers*, suggère que les employeuses et employeurs qui cherchent à créer des environnements inclusifs pour les employées/employés trans peuvent envisager d'ajouter des avantages sociaux pour couvrir ces dépenses³⁰³. IBM, par exemple, offre une couverture des avantages sociaux pour les options de traitement de transition³⁰⁴.

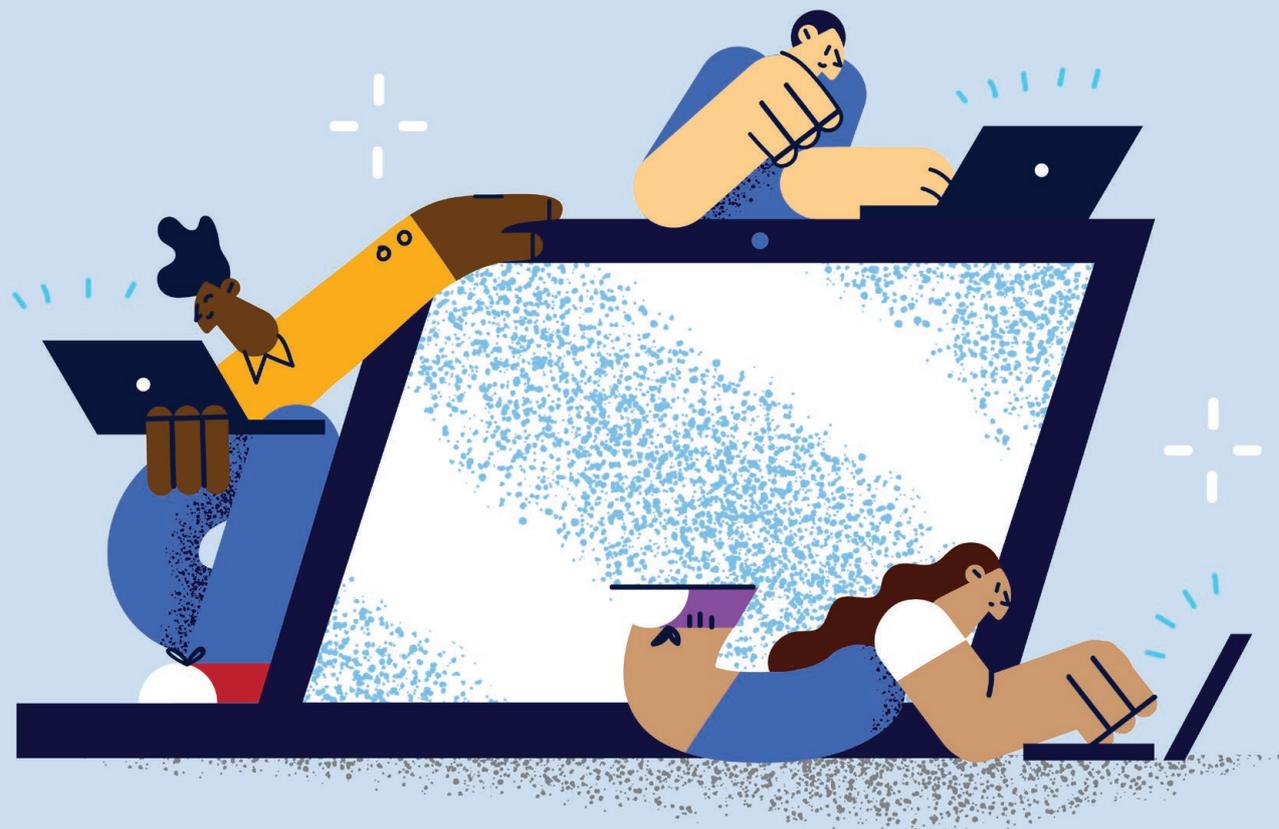
³⁰⁰ Cassandra Williamson-Hopp, "Benefits Canada", An In-Depth Look at LGBTQ+ Benefits (blogue), juin 2020, <https://www.benefitscanada.com/news/benca5/On-in-depth-look-at-lgbtq-benefits/>

³⁰¹ « Embaucher sur tous les spectres : Un rapport sur l'élargissement des possibilités pour les demandeurs d'emploi LGBTQ2+ », *Fierté au travail Canada*, 2018, https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf

³⁰² *Ibid.*

³⁰³ *Ibid.*

³⁰⁴ *Ibid.*



Bien que l'ajout d'une couverture de soins de santé tenant compte du genre puisse être plus facile pour les grandes entreprises, il existe de nombreuses stratégies efficaces pour soutenir les employées/employés trans qui envisagent de subir une chirurgie de confirmation du genre. Par exemple, les employeuses et employeurs peuvent discuter des besoins spécifiques de l'employée/l'employé et lui demander comment elle ou il souhaite que le processus de transition soit géré³⁰⁵. Cela permet de s'assurer que l'employée/l'employé se sent soutenue/soutenu et qu'elle/qu'il « n'est pas "dévoilée/dévoilé" sans permission ou avant qu'elle ou qu'il ne soit prête/prêt³⁰⁶ ». De plus, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent fournir des informations sur les options de traitement et les groupes de soutien externes, soit en ligne (p. ex., groupes de soutien sur Facebook), soit par l'intermédiaire d'organisations locales comme Rainbow Health Ontario qui dispose d'une liste de fournisseuses et fournisseurs de services de santé qui « se spécialisent dans les employées/employés trans » ou qui les soutiennent³⁰⁷.

³⁰⁵ Christian N. Thoroughgood, Katina B. Sawyer, et Jennica R. Webster, "Creating a Trans-Inclusive Workplace", *Harvard Business Review*, mars 2020, <https://hbr.org/2020/03/creating-a-trans-inclusive-workplace>.

³⁰⁶ Ibid.

³⁰⁷ "Ressources", Toronto Pflag, consulté le 25 avril 2022, <https://www.torontopflag.org/resources>.

Section III:

Développer un guide de l'employeuse et de l'employeur personnalisable



De nombreuses organisations nationales et internationales ont développé des boîtes à outils, des tableaux de bord et des livres de jeu pour accroître l'équité entre les sexes dans les technologies. Malgré la disponibilité de ces guides et les nombreux financements consacrés aux stratégies d'inclusion du genre au cours des 10 dernières années, le nombre de personnes de genres marginalisés dans la technologie reste faible .

Des études récentes relient cet échec en partie à des approches « uniformes » qui ne s'adaptent pas aux nuances de genre spécifiques à l'industrie, sans parler des expériences diverses des employées/employés dans des entreprises technologiques spécifiques . **Les analyses guidées par les données** des défis spécifiques identifiés dans la section II peuvent aider les employeuses et employeurs du secteur des technologies à adapter les stratégies d'équité entre les sexes aux organisations et aux effectifs spécifiques . Mettre en évidence les domaines de changement et guider les entreprises pour qu'elles intègrent des solutions personnalisées à leurs indicateurs de rendement clés (IRC) peut également améliorer l'adoption de la stratégie . Une participante à l'étude, parlant des outils dont les organisations ont besoin pour réussir, a déclaré : *« Personnalisez-les ou donnez une idée de la manière dont une culture organisationnelle particulière peut être reflétée dans cet outil, afin que [l'outil puisse être] facilement adopté dans chaque cosmologie organisationnelle plus large. »*

Le **cadrage et la rhétorique** que les employeuses et employeurs choisissent de privilégier déterminent également le succès des stratégies d'équité de genre. Par exemple, les stratégies prescriptives et outils prescriptifs qui utilisent la rhétorique du « commandement et du contrôle », forçant les employées/employés à mettre en œuvre des changements pour accroître l'équité de genre, peuvent se retourner contre elles et eux . Au contraire, donner aux employées/employés le choix de participer ou non aux formations sur la diversité, par exemple, peut conduire à de meilleurs résultats . En outre, les employées/employés sont plus enclines et enclins à résister aux stratégies d'équité entre les sexes qui sont formulées de manière négative . Par exemple, les évaluations de l'équité entre les sexes qui comportent des jugements de valeur (« bon » et « mauvais ») ou qui incluent une rhétorique de « blâme et de honte » (par exemple, les hommes sont responsables de l'inégalité entre les sexes) peuvent être inefficaces . Comme l'a expliqué une membre du comité consultatif du CTIC, *« il y a une résistance de la part des entreprises quant à ce qu'elles sont prêtes à faire pour adopter certains outils. Si elles ont l'impression que quelque chose est un test de réussite ou d'échec, elles ont tendance à s'éloigner. »* Au lieu de cela, les employeuses et employeurs peuvent trouver plus de succès en présentant l'équité de genre sous un jour positif et encourageant. Par exemple, elles et ils peuvent souligner les impacts positifs des stratégies d'équité de genre, plutôt que de blâmer les employées/employés pour une culture de frerot toxique.

³²¹ The number of women in all jobs in the information and communication technology (ICT) sector dropped by almost 1% in 2021 to 31% from 32.1% in 2012. At the time of writing there is no comparable data for GNC individuals in Canada's tech sector. Statistique Canada, Labour Force Survey (LFS) monthly data, 2021, analysis by Conseil des technologies de l'information et des communications (ICTC), <https://www.150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/71M0001X>

³²² Vivian Hunt, « Delivering through Diversity », McKinsey and Company (2018), https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.pdf; Karen Holtzblatt and Nicola Marsden, « Retaining Women in Technology », IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation (2018), 1–8, <https://doi.org/10.1109/ICE.2018.8436351>

³²³ Siri Chilazi et coll., « How to Best Use Data to Meet Your DE&I Goals », Harvard Business Review, décembre 3, 2020, <https://hbr.org/2020/12/how-to-best-use-data-to-meet-your-dei-goals>; Cindi Howson, « To Make Real Progress on D&I, Move Past Vanity Metrics », Harvard Business Review, May 21, 2021, <https://hbr.org/2021/05/to-make-real-progress-on-di-move-past-vanity-metrics>

³²⁴ Imogen R. Coe et coll., « Organisational Best Practices towards Gender Equality in Science and Medicine », The Lancet 393, n°. 10171 (février 9, 2019): 587–93, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)3188-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)3188-X)

³²⁵ Frank Dobbin and Alexandra Kalev, « Why Diversity Programs Fail », Harvard Business Review, juillet 1, 2016, <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>

³²⁶ Ibid.

³²⁷ Ibid.

³²⁸ Ibid.



L'intégration des **principes de conception centrée sur l'utilisatrice ou l'utilisateur** dans les outils d'équité de genre axés sur la demande peut favoriser davantage l'adoption. Les deux principes clés de la conception centrée sur l'utilisatrice ou l'utilisateur sont les suivants : premièrement, faciliter l'interaction entre les utilisatrices et utilisateurs prévues/prévus et l'outil, et deuxièmement, donner aux utilisatrices et utilisateurs le contrôle de l'outil . Plusieurs membres du comité consultatif du CTIC ont souligné « *qu'il est important, du point de vue de la conception centrée sur l'utilisatrice ou l'utilisateur, de comprendre pour qui cet outil est conçu* ». Bien que la plupart des personnes interrogées aient noté que le changement doit venir d'en haut, il est également important d'adapter le langage de l'outil aux employées/employés qui mettent en œuvre les changements (par exemple, les cadres intermédiaires, les RH). En adaptant le langage, le contenu et la forme au public visé, les outils seront plus faciles à comprendre et à mettre en œuvre. Comme l'a souligné une membre du comité consultatif, « *nous devons utiliser le genre de langage qui le rend accessible aux [employées/employés]* ». Tech Manitoba, par exemple, a connu du succès avec une carte de pointage de la parité des sexes que les entreprises technologiques utilisent pour identifier les domaines à améliorer dans la culture organisationnelle; le recrutement, l'embauche et la rétention; et le développement des capacités .

En s'appuyant sur ces recommandations stratégiques qui sont éclairées par une analyse détaillée des défis et des possibilités en milieu de travail pour accroître l'équité entre les sexes, le CTIC a élaboré un guide personnalisable à l'intention des employeuses et employeurs pour l'équité entre les sexes dans le secteur de la technologie (voir le tableau 1). Les employeuses et employeurs du secteur de la technologie qui souhaitent commencer, peaufiner ou élargir leurs propres stratégies en matière de diversité des sexes peuvent consulter la liste ci-dessous et choisir des domaines d'intervention adaptés à leur organisation et à leur main-d'œuvre. Pour s'assurer qu'elles et qu'ils disposent de toute l'information nécessaire à la création et à la mise en œuvre de stratégies fructueuses, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent se reporter aux analyses des défis et des possibilités connexes pertinentes de la section II. Le CTIC s'appuiera sur ce guide pour élaborer un *programme Ambassadrices et ambassadeurs* qui aidera les employeuses et employeurs du secteur de la technologie à trouver des solutions axées sur les données, personnalisées et conviviales aux problèmes de diversité des sexes dans le processus d'embauche et sur le lieu de travail.

³²⁹ Nick Babich, « The 4 Golden Rules of UI Design », Adobe XD Ideas (blogue), publié octobre 2019, <https://xd.adobe.com/ideas/process/ui-design/4-golden-rules-ui-design/>

³³⁰ « Diversity + Inclusion », Tech Manitoba (blogue), consulté le mars 21, 2022, <https://techmanitoba.ca/diversity-inclusion/>

Domaines d'intervention et exemples d'actions visant à accroître l'équité entre les sexes dans le domaine de la technologie.

*Les actions marquées S/O peuvent être utiles pour recruter et retenir la population en question; cependant, il n'y a pas assez de preuves pour inclure officiellement cette revendication dans le guide personnalisable.

Les secteurs de défis	Exemples de possibilités d'affaires pour les em-ployeuses et employeurs du secteur de la technologie	Les ac-tions ayant un impact sur les femmes	Les actions ayant un impact sur les indivi-dues/ individus NCG
EMBAUCHE ET RECRUTEMENT			
Signaux, langage et image de marque de l'employeuse ou de l'employeur			
Site Web	Inclure des profils d'employées/d'employés diversi-fiées/ diversifiés, des références à la valorisation de la diversité, et/ou être une employeuse ou un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi sur la page « À propos ».		
	Mise en évidence des liens avec des politiques et des formations équitables en matière d'EDI.		
Affichage des emplois	Révision du langage inclusif dans les offres d'emploi à l'aide d'outils en ligne gratuits (par ex., Textio).		s/o
	Incluant des déclarations sur l'égalité des chances des employées/employés (ÉCEE) qui incluent spécifique-ment les femmes trans et cis ainsi que toutes les per-sonnes trans, non binaires et non conformes dans le genre.		
	N'inclure que les exigences en matière de compé-tences qui seront réellement utilisées dans l'emploi, ou afficher des déclarations qui précisent que d'autres formations et compétences seront prises en compte.		s/o
	Noter que des « aménagements raisonnables peuvent être fournis » dans l'affichage de l'emploi, tels que la prolongation de la durée de l'entrevue, la mise à dis-position d'interprètes en langue des signes et le sous-titrage en temps réel, ainsi que la mise à disposition d'équipements spécialisés.		
	Élargir les options de genre sur les formulaires de can-didature en ligne pour inclure les options NCG, per-sonne bispirituelle, non binaire, « préfère s'autodé-crire » et « préfère ne pas répondre », en précisant que toutes les catégories sont trans inclusives, en ayant un champ pour taper les pronoms ainsi qu'un champ pour taper les noms préférés ou choisis.		

EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

Trouver des candidates et des candidats

Techniques pour sourcer les candidates et les candidats	Développer des partenariats avec des organisations qui soutiennent l'équité entre les sexes (par exemple, Chic Geek, Queer Tech) et des groupes d'alliance universitaires (par exemple, Women in Engineering [WiE] de l'Université de Windsor ou Queer Engineer de l'Université McGill).		
	Tirer parti des réseaux de médias sociaux préexistants pour les personnes de genre marginalisé (par exemple, Black Womxn in Tech (Twitter), ou d'autres pages Face-book et LinkedIn ou Slack et les canaux Discord).		
	Sourcer des candidates et candidats de genre divers en interne.		s/o

Le processus d'entrevue et la sélection des candidates et candidats

Questions et développement de critères d'évaluation	Normalisation d'une liste de questions pour toutes les candidates et tous les candidats.		
	Standardiser la valeur accordée aux titres et qualifications spécifiques avant de rencontrer les candidates et candidats.		s/o
	Introduire des évaluations basées sur le portfolio lors de l'entrevue.		
Environnement de l'entrevue	Accroître la transparence du processus d'entrevue en fournissant aux candidates et aux candidats des conseils sur « les compétences qu'elles et qu'ils doivent mettre en avant; la portée des sujets, tels que les algorithmes spécifiques ou les structures de données qu'elles et qu'ils sont censés connaître; les références aux documents pertinents ».		

Le processus d'entrevue et la sélection des candidates et candidats (cont.)

Celles et ceux qui mènent les entrevues, les gestionnaires d'embauche et les comités d'embauche	Former celles et ceux qui mènent les entrevues à reconnaître les préjugés inconscients ou donner aux co-mités d'embauche suffisamment de temps pour prendre des décisions éclairées afin d'aider à réduire « l'habitude cognitive de se fier aux stéréotypes de genre ».		
	Développer des techniques pour atténuer l'impact des préjugés pendant l'entrevue.		

Négociation salariale

Transparence salariale	Créer la transparence sur le salaire moyen pour le rôle, pour le secteur, ou fournir le salaire avant le début de la négociation.		
	Analyser périodiquement les données relatives aux salaires et aux primes pour s'assurer que les employées/employés de tous les genres sont rémunérées/rémunérés de manière égale.		

SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Leadership

Travail interne	Utiliser des enquêtes anonymes ou des outils de facilitation en ligne pour recueillir les commentaires des employées/employés.		
	Écouter et apprendre des diverses employées et divers employés lorsqu'elles et lorsqu'ils soulèvent des problèmes.		
	Les leaders se responsabilisent (par exemple, en discutant ouvertement de leurs erreurs et en encourageant les membres de l'équipe à parler librement).		
Travail externe	Les leaders peuvent explicitement encourager et participer à l'élaboration de politiques d'EDI (par exemple, la culture du milieu de travail et les possibilités d'accommodement et d'avantages sociaux énumérés ci-dessous).		

Culture de l'organisation

Communauté et appartenance	Réalisation d'une analyse interne afin d'identifier les récompenses, les dialogues et les exercices d'établissement de relations communs codés en fonction du sexe.	⚡	⚡
	Créer et soutenir la participation des employées/employés aux groupes de ressources des employées/employés internes et externes.	⚡	⚡
	Si vous travaillez au bureau à temps plein ou de façon hybride, créez des toilettes neutres en termes de genre.	s/o	⚡
	Le cas échéant, veiller à ce que les codes vestimentaires soient neutres du point de vue du genre.	s/o	⚡
Possibilités et promotions	Analyse du biais sexiste dans les taux de promotion à chaque niveau en fonction du sexe, de la race et de la sexualité.	⚡	⚡
	Tirer parti des processus d'avancement de carrière inclusifs tels que les promotions « option de non-participation ».	⚡	s/o
	Adopter des modèles internes de mentorat et de marrainage/parrainage formels qui ciblent les personnes de genres marginalisés mais sont ouverts à tous les genres, y compris les hommes cis.	⚡	⚡
	Encourager les employées/employés de sexe différent à participer à des programmes de mentorat externes (par exemple, le Career Pathing Program de Chic Geek) et leur accorder du temps.	⚡	⚡
Microaggressions and Accountability	Introduire des ressources telles que <i>Micropedia des microagressions (The Micropedia of Microaggressions)</i> pour aider les employées/employés à reconnaître les microagressions basées sur le genre et à devenir de meilleurs alliées/alliés.	⚡	⚡
	Fournir aux employées/employés les ressources nécessaires pour participer à des cours en ligne sur la façon de traiter et d'atténuer les microagressions sur le lieu de travail (par exemple, <i>Dealing with Microaggression as an Employee</i> de LinkedIn)	⚡	⚡

Benefits and Accomodations

Horaires flexibles et travail à distance	Si les entreprises technologiques ont déjà des politiques de travail à domicile ou de travail flexible, la collecte et l'analyse des enquêtes sur le sentiment des employées/employés qui prennent également en compte les impacts sur les employées/employés sexuées/sexués.		
	Augmenter le contrôle des employées/employés sur leurs propres horaires et personnaliser les modèles de gestion du temps pour répondre aux besoins de la vie privée de chaque employée/employé.		
Politiques d'accueil des familles	S'assurer que les politiques de soins familiaux sont inclusives pour les personnes NCG et les relations queer.		
	Étudier et élaborer des politiques flexibles en matière de garde d'enfants, de soins aux personnes âgées et de congés pour raisons familiales en fonction de la capacité de l'employeuse ou de l'employeur (compléments aux congés subventionnés par les autorités gouvernementales, primes à la naissance, couverture payée en cas de perte de grossesse et primes de coparentalité incluant les parents non accoucheurs)		
Santé et bien-être	Identifier les facteurs de stress sur le lieu de travail qui exacerbent les problèmes de santé mentale des employées/employés ou entraînent une détérioration du bien-être.		
	S'assurer que les exigences de l'emploi ne dépassent pas les ressources de l'employée/l'employé afin de réduire l'épuisement professionnel.		
	Encourager les discussions sur la santé mentale à l'échelle du lieu de travail, dirigées par les leaders.		
	En fonction de la capacité de l'employeuse ou de l'employeur, fournir une couverture des avantages sociaux pour les options de traitement de transition et/ou créer des directives flexibles pour soutenir les employées/employés transgenres pendant le processus de transition.	s/o	

Conclusion

L'inégalité des sexes dans le domaine de la technologie est un problème systémique vieux de plusieurs décennies. Les employeuses canadiennes et les employeurs canadiens ont la possibilité de diversifier leur main-d'œuvre, mais pour ce faire, elles et ils doivent reconnaître les obstacles systémiques permanents à l'équité entre les sexes, examiner les processus qui façonnent le bassin de talents type pour les nouvelles embauches et analyser les impacts, parfois complexes, de leurs politiques en milieu de travail. Quelle que soit la taille de l'organisation, les employeuses canadiennes et employeurs canadiens du secteur de la technologie disposent désormais de nombreuses options pour élargir la composition de leur effectif en termes de genre.

Ce rapport a combiné une synthèse de la recherche avec de nouvelles idées provenant des travailleuses et travailleurs et des employeuses canadiennes et employeurs canadiens du secteur de la technologie pour illustrer comment même de petits changements peuvent faire une différence significative dans l'équité entre les sexes. La **section I** offre un aperçu des niveaux actuels de diversité des genres dans le secteur de la technologie pour montrer que la marginalisation fondée sur le genre est systémique dans les provinces canadiennes et à l'échelle internationale. Pour aider les employeuses et employeurs du secteur de la technologie à trouver des solutions en matière de diversité des sexes qui leur conviennent, la **section II** a plongé dans les nuances des principaux défis et possibilités en matière d'embauche, de recrutement, ainsi que de politiques et de programmes en milieu de travail. Grâce à des consultations avec des travailleuses et travailleurs et des employeuses et employeurs du secteur de la haute technologie à travers le Canada, ces possibilités ont été identifiées :

- Souligner l'importance du langage inclusif, du contenu et de l'image de marque de l'employeuse ou de l'employeur pour les sites Web et les annonces d'emploi.
- Recommander des méthodes créatives et des techniques d'atténuation des préjugés pour sourcer des candidates et candidats de sexe différent.
- Adopter des stratégies ciblées pour rendre les environnements d'entrevue et les évaluations équitables.
- Employer des solutions simples et peu coûteuses pour accroître la transparence lors des négociations salariales
- Mise en œuvre de politiques et de programmes sur le lieu de travail motivées/motivés par le leadership afin de créer une culture inclusive, de s'assurer que le genre n'influence pas l'avancement professionnel et d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (par exemple, horaires flexibles équitables, travail à distance, politiques de soins familiaux et de bien-être).

La **section III** a condensé ces résultats dans un guide de l'employeuse et de l'employeur personnalisable pour faciliter une analyse flexible et l'adoption de ces stratégies d'équité entre les sexes pour les employeuses et employeurs du secteur des technologies.

Les recherches futures devraient examiner de plus près les différences entre les genres marginalisés. Par exemple, il n'existe pas beaucoup de recherches sur l'expérience des hommes trans, des personnes non binaires ou non conformes dans le genre dans le secteur de la technologie ou dans des rôles technologiques, et encore moins sur la façon dont ces expériences diffèrent dans le processus d'embauche en technologie. Bien que cette étude s'appuie sur des recherches et des stratégies pertinentes d'organisations de soutien LGBTQI2S+, le manque de données pertinentes peut avoir manqué des nuances dans l'expérience de certains genres marginalisés.

Ce rapport contribue à la recherche actuelle sur les défis auxquels font face les personnes de genre marginalisé dans l'écosystème technologique du Canada. Avec ces possibilités à portée de main, les employeuses et employeurs du secteur de la technologie peuvent prendre les devants et créer des milieux de travail plus équitables, plus diversifiés et plus inclusifs.



Méthodologie

Définir l'économie numérique

L'économie numérique représente la somme de l'emploi total des travailleuses et travailleurs des TIC (technologie) dans tous les secteurs, ainsi que la somme des travailleuses et travailleurs hors des TIC mais au sein du secteur des TIC. En d'autres termes, l'analyse inclut à la fois la ou le comptable travaillant pour une société de logiciels et la développeuse ou le développeur de logiciels travaillant dans une banque canadienne.

Sources secondaires

Littérature existante

Les parties qualitatives et quantitatives de ce projet sont soutenues par un examen approfondi de la littérature disponible. L'analyse documentaire a permis de façonner la méthodologie et les questions de recherche et de fournir des informations pour aider à valider davantage les conclusions du rapport. L'analyse documentaire initiale a permis d'identifier les participations aux comités consultatifs, les participantes et participants aux groupes de discussion et les personnes interrogées dans le cadre de la recherche.

Méthodologie de la recherche originale

Groupes de focalisation

Le CTIC a organisé six groupes de focalisation avec 50 participantes et participants de l'industrie de la technologie. Quatre des six groupes de discussion comprenaient des personnes de genres marginalisés dans l'industrie de la technologie et des employeuses et employeurs du secteur de la technologie dans quatre provinces (Alberta, Ontario, Québec et Nouvelle-Écosse). Les données ont été recueillies au moyen d'activités interactives sur Jamboard. Les deux autres groupes de discussion comprenaient des personnes des ressources humaines, des recruteuses et recruteurs ainsi que des professionnelles/professionnels de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans l'industrie technologique. Les questions portaient sur l'identification des principaux obstacles à l'équité entre les sexes dans le secteur de la technologie et sur la recherche d'outils utiles pour intégrer et retenir davantage de personnes de sexes marginalisés dans le secteur de la technologie. Les groupes de focalisation ont aidé le CTIC à définir les possibilités, les défis et les recommandations clés des sections II et III.

Interviews d'informatrices et d'informateurs clés

Le CTIC a mené 12 interviews d'informatrices et d'informateurs clés (IIIC) avec des personnes de genres marginalisés dans l'industrie technologique. Les interviews ont été menées de novembre 2021 à février 2022. Ces interviews ont permis de recueillir des informations sur les obstacles spécifiques aux personnes de genre marginalisé dans la technologie et sur leur expérience de travail dans le domaine. Plus précisément, ces interviews se sont concentrées sur l'expérience des participantes et participants trans et non binaires ainsi que des femmes noires et autochtones dans la technologie ou dans les organisations de soutien relatif au genre. Les IIIC ont aidé le CTIC à définir les possibilités, les défis et les recommandations clés des sections II et III.

Comité consultatif

Le CTIC a organisé trois réunions du comité consultatif en août et décembre 2021 et en février 2022, avec 19 participantes et participants (maximum 17 à une réunion). Les données du CTIC ont été présentées avec des activités interactives sur Jamboard. Les participantes et participants au comité consultatif occupaient des postes influents, tels que fondatrice/fondateur, directrices générales/directeurs généraux, personnel de direction et cadres supérieures/supérieurs dans l'industrie de la technologie, ainsi que des fondatrices/fondateurs ou dirigeantes/dirigeants d'organismes de soutien à l'équité entre les sexes.

Enquête ICT Women in Tech

Au début de l'année 2020, le CTIC a mené une enquête auprès de 240 représentantes et représentants d'entreprises numériques canadiennes en mettant l'accent sur les femmes dans la technologie. Parmi celles-ci et ceux-ci, 58 % des répondantes et répondants étaient des hommes et 42 % des femmes. Toutes les répondantes et tous les répondants étaient des cadres supérieures/supérieurs ayant une influence importante sur les décisions clés liées à la sélection, à l'embauche et au maintien en poste des employées/employés dans l'organisation. Il s'agissait de fondatrices et de fondateurs, de cadres, de gestionnaires ayant la responsabilité des opérations ou des ressources humaines. L'enquête ciblait les entreprises numériques à travers le Canada dans quatre catégories : technologie (p. ex., informatique, technologie de l'information, programmation, codage, etc.); services financiers/assurance, ingénierie (p. ex., électrique, mécanique, civile, informatique, géotechnique, environnementale, chimique, architecturale, biomédicale); science (p. ex., astronomie, biologie, chimie, géologie, physique, pharmacologie, aérospatiale, sciences médicales, biotechnologie); et mathématiques (p. ex., services bancaires, conseil stratégique, comptabilité, tenue de livres, études de marché, etc.).

Limitations

Bien que des efforts aient été faits pour atténuer les biais potentiels, certaines limites peuvent être inévitablement intégrées à cette étude.

Portée de l'étude

Conformément aux recommandations de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) pour l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et aux récentes actions visant à inclure les personnes NCG dans divers sondages et analyses du gouvernement du Canada, cette étude comprend des intuitions et des actions potentielles pour aider les personnes NCG en technologie. Bien que cette décision ait été prise pour s'assurer que la composante programme de ce projet touche certaines des populations qui ont le plus besoin de soutien (par exemple, les personnes non binaires), certaines et certains membres du comité consultatif du CTIC ont mis en garde contre le fait que l'inclusion d'identités de genre autres que « femme » pourrait diluer l'impact potentiel de l'étude.

D'autre part, certaines recherches montrent que l'inclusion de personnes NCG dans des études avec des femmes risque de diminuer les expériences uniques des personnes NCG. Le CTIC a tenté d'atténuer ce problème potentiel en différenciant spécifiquement l'expérience des personnes NCG et les possibilités pour les entreprises de les soutenir. Néanmoins, le rapport peut parfois glisser dans les perspectives binaires de genre en raison du manque de recherches primaires et secondaires disponibles.

Perspectives qualitatives

Bien que le CTIC ait fait un effort concerté pour parler avec un éventail diversifié de femmes dans le domaine de la technologie, les tendances identifiées lors des interviews des informatrices et informateurs clés et des réunions du comité consultatif ne doivent être interprétées que comme les expériences des personnes interviewées. Au total, il y a eu 81 participantes et participants à l'étude : 12 personnes interrogées, 19 membres du comité consultatif, 35 participantes et participants aux groupes de discussion provinciaux, neuf participantes et participants aux groupes de discussion sur la transition vers l'éducation/EDI, et six participantes et participants aux groupes de discussion sur les ressources humaines et le recrutement des entreprises technologiques. 95,1 % des participantes et participants à l'étude étaient des femmes. Il est important de noter que cet échantillon est trop petit pour être considéré comme représentatif de l'industrie.

L'étude du CTIC comprenait quatre personnes NCG travaillant dans le domaine de la technologie : 4,9 % du total des participantes et participants. En guise de contexte, si l'on examine les données autodéclarées par Cord et StackOverflow aux États-Unis (citées dans cette étude), le pourcentage le plus élevé de leurs utilisatrices totales et utilisateurs totaux qui sont NCG est d'un peu moins de 2 %. Cela dit, comme le CTIC n'a interviewé que quatre personnes NCG, l'échantillon est beaucoup trop petit pour être considéré comme représentatif. Pour atténuer ce défi, le CTIC s'est assuré que toutes les recommandations destinées aux personnes NCG sont alignées sur les recherches existantes.

Enquête ICT Women in Tech

Le sondage du CTIC cité tout au long de ce rapport a été réalisé au début de 2020 (avant le début de cette étude), il ne comprend donc pas de questions portant spécifiquement sur les femmes et les hommes trans ou sur les personnes NCG. Le CTIC a tenté de compenser ce manque de données en incluant des recherches secondaires provenant de sources pertinentes.

Mesurer la « taille » du secteur technologique et la « part » des femmes

Pour définir l'industrie de la technologie dans le présent rapport et la proportion de femmes en technologie, le CTIC a utilisé une combinaison de recherches secondaires et primaires pour estimer la taille de l'industrie au Canada. Bien que le CTIC ait suivi et continuera de suivre ces données au fil du temps, il est possible que la taille globale de l'industrie et la part des femmes et des genres marginalisés en TI soient plus petites ou plus grandes que les estimations initiales. De plus, les données sur les genres marginalisés en technologie sont très limitées aux niveaux mondial, national et provincial et peuvent être peu fiables.