



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Promotion des femmes dans le milieu professionnel des technologies de l'information et des communications : analyse des pratiques exemplaires



PARTENAIRES

Diversity Institute
University of Manitoba



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



FONDS VERSÉS

277 286,39 \$



PUBLIÉ

Février 2025



COLLABORATEUR

Le Diversity Institute

☰ Sommaire

Le Canada connaît une transformation numérique rapide, et cette tendance continuera de générer des possibilités d'emploi pour les personnes détentrices d'une expertise dans le domaine numérique. Malgré la demande accrue dans ce domaine et les rapports sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, les femmes et d'autres groupes méritant l'équité restent sous-représentés. La représentation des femmes dans le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) avoisine les 30 p. 100 depuis plus d'une décennie, et chute à 21 p. 100 si l'on tient uniquement compte des emplois techniques. En outre, les femmes font davantage l'objet de microagressions et de discriminations dans le secteur des TIC que les hommes. Les femmes travaillant dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ont presque deux fois plus de probabilité de départ que celles exerçant dans d'autres secteurs d'activité.

Le présent rapport étudie les obstacles rencontrés par les femmes dans le secteur des TIC et les stratégies permettant d'améliorer leur représentation, leur promotion et leur inclusion dans le milieu professionnel. Cette analyse se fonde (1) sur l'examen de publications scientifiques récentes et des données et rapports sectoriels de Statistique Canada; (2) sur 20 entretiens approfondis s'intéressant aux pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) en vigueur dans diverses entreprises du secteur des TIC; et (3) sur une révision sommaire des pratiques exemplaires en matière d'EDI à la lumière des politiques et des mesures rendues publiques par les entreprises, sur la base d'informations existantes et facilement accessibles.

Le rapport propose des solutions qui peuvent être appliquées au niveau de l'organisation afin de changer la tendance actuelle, de répondre à l'impératif moral de promouvoir l'EDI et de réaliser les avantages pour l'entreprise liés à l'amélioration de la représentation, de l'équité et de l'inclusion.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Les femmes occupent 28 p. 100 des postes d'encadrement dans l'économie numérique, mais seulement 15 p. 100 des postes de haute direction.
- 2 Diverses sociétés du secteur des TIC, comme Bell Canada, Telus Corp., Rogers Communications Inc. et CGI Inc., font valoir un éventail élargi de points de vue en intégrant les questions d'EDI dans leurs politiques administratives et leurs processus de sélection, ainsi qu'en fixant des objectifs de représentation au sein du conseil d'administration ou de l'équipe dirigeante.
- 3 Des entreprises de premier plan transforment leurs pratiques en matière de ressources humaines (RH), afin de constituer une main-d'œuvre diversifiée et engagée. Par exemple, Shopify revoit actuellement ses exigences en matière de titres de compétences, de manière à privilégier plutôt les compétences elles-mêmes et à ouvrir ainsi des portes aux travailleurs et travailleuses autochtones ainsi qu'à d'autres personnes compétentes qui n'ont pas suivi d'études postsecondaires.

► L'enjeu

Malgré la demande accrue et les rapports sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, les femmes et d'autres groupes méritant l'équité restent sous-représentés dans le secteur des TIC. Ces groupes constituent un important vivier de talents, et de nombreuses données probantes démontrent que les entreprises améliorant leur représentation sont mieux à même de servir des marchés diversifiés, d'innover, de gagner en productivité et de réduire les risques juridiques, financiers et d'atteinte à la réputation.

La sous-représentation des femmes dans les TIC résulte de forces à l'œuvre aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel. Sur le plan sociétal, les politiques et programmes gouvernementaux, les textes législatifs et les déclarations aux médias peuvent faire naître des stéréotypes, forger certaines valeurs et déterminer qui a accès aux emplois liés aux TIC. Sur le plan organisationnel, les politiques et les pratiques d'entreprise ont également une influence. Les entreprises peuvent créer ou saisir des possibilités notamment par leurs pratiques en matière de RH ou leurs activités de perfectionnement de la main-d'œuvre. Sur le plan individuel, les attitudes, les stéréotypes et préjugés fondés sur le genre ou encore les obligations familiales constituent des freins potentiels. À titre d'exemple, la recherche a démontré qu'il y a plus de chances, à poste égal, que le jugement des femmes, comparativement aux hommes, soit remis en question, que leurs compétences techniques soient dévalorisées, que leur prise de parole ne soit pas respectée et qu'elles soient considérées comme des éléments « difficiles » lorsqu'elles s'imposent, comportement pourtant encouragé chez les hommes. Ces microagressions nuisent à la confiance et à l'avancement professionnel des femmes, et augmentent la probabilité que ces dernières abandonnent les professions dans le domaine des STIM.

Sur le plan organisationnel, il est nécessaire d'examiner les stratégies spécifiques utilisées par des entreprises pour promouvoir l'EDI et améliorer la représentation, ainsi que de comprendre quelles pratiques sont fructueuses.



Ce que nous examinons

Cette étude préliminaire fait le point sur les femmes dans les TIC, en particulier en ce qui concerne leur statut et les pratiques à leur égard. Plus spécifiquement, elle vise à répondre aux questions suivantes :

- Comment se porte la représentation des femmes dans les TIC au Canada et quels sont les facteurs propices et les freins à la participation des femmes et des groupes méritant l'équité?
- Quelles stratégies particulières sont mises en œuvre par les entreprises pour améliorer la parité et la diversité au sein de leurs équipes de direction et à tous les échelons de leur structure?
- Existe-t-il des données probantes attestant l'incidence de ces pratiques?

Entre septembre 2022 et mars 2023, vingt entretiens semi-structurés d'une heure avec les responsables des RH et d'EDI ont eu lieu dans tout le Canada. En 2024, une révision sommaire des pratiques exemplaires en matière d'EDI a été réalisée, permettant d'examiner les politiques et les mesures en place dans les entreprises, accessibles au public. Cette analyse s'appuie sur un cadre de travail exhaustif établi sur la base de recherches et de normes internationales, y compris de lignes directrices canadiennes récentes. Ce cadre se concentre sur six aspects de l'entreprise : (1) leadership, gouvernance et stratégie; (2) pratiques HR; (3) valeurs et culture; (4) mesure et suivi des questions d'EDI; (5) équité de genre et diversité tout au long de la chaîne de valeur; et (6) sensibilisation et élargissement du bassin de candidatures.

Ce que nous apprenons

Nos constatations pour les six catégories examinées sont les suivantes :

Gouvernance, leadership et stratégie. Pour promouvoir les enjeux en matière d'EDI, les entreprises aux pratiques exemplaires intègrent les questions d'EDI dans leurs politiques administratives et leurs processus de sélection, en fixant des objectifs de représentation au sein du conseil d'administration, de l'équipe dirigeante, ainsi qu'à tous les niveaux de leur organisation. Elles tiennent les cadres dirigeants pour responsables des résultats lorsqu'elles prennent en considération les questions d'EDI dans les objectifs d'entreprise, dans les compétences de la direction et dans leurs systèmes de mesure du rendement et de rémunération.

Pratiques en matière de ressources humaines. Il est indispensable de prêter attention à la définition des fonctions d'un poste, au recrutement, à la sélection, à la promotion, au maintien en poste et à l'usure du personnel. Les entreprises privilégient désormais les compétences plutôt que les diplômes; au lieu de dépendre de manière excessive de la cooptation, elles ont adopté un sourcing libre des candidats; elles recherchent des candidatures issues de la diversité; elles exigent une procédure d'entretien transparente et normalisée, en imposant la parité des genres dans la présélection des candidats et les évaluations des compétences (tests de programmation, par exemple), moins sensibles aux préjugés. Il a été jugé que les programmes de perfectionnement du personnel, de mentorat et plus particulièrement de parrainage jouent un rôle essentiel dans le renforcement du vivier de femmes dirigeantes.

Valeurs et culture. La plupart des grandes entreprises du secteur des TIC ont adopté un éventail de politiques en milieu de travail qui normalisent les attentes et communiquent aux employés des directives concernant le comportement à adopter. Les entreprises proposent de plus en plus de modalités de travail souples, de prestations adaptées aux familles et davantage de prestations et de formations dans le domaine de la santé mentale.

Mesure et suivi des questions d'EDI. Afin de s'assurer que les entreprises prennent des mesures concrètes pour transcrire leur engagement en faveur de la diversité, la haute direction des entreprises aux meilleures pratiques dispose de données ou de tableaux de bord relatifs à la diversité, qui permettent de suivre les indicateurs d'EDI et de représentation en vue d'éclairer les actions à mettre en œuvre. Pour permettre ce suivi, les employés répondent aux enquêtes de manière anonyme.

Encourager la diversité tout au long de la chaîne de valeur. Les programmes de diversification des fournisseurs servent à fixer des objectifs de passation de marchés avec des entreprises détenues majoritairement par des femmes, des membres de la communauté autochtone ou d'autres groupes méritant l'équité. Les progrès réalisés en matière de conception inclusive et d'accessibilité des produits ont été étendus à l'intégration de l'IA inclusive. L'adoption d'une optique de genre et de diversité lors de la conception des produits et services constitue aussi une démarche importante pour garantir leur accessibilité et leur utilité pour toutes et tous.**Sensibilisation et élargissement du vivier.** Des entreprises de premier plan investissent pour bâtir une future main-d'œuvre diversifiée et inclusive dans le domaine des TIC au moyen de programmes de partenariats avec des universités, de programmes scolaires visant à inspirer les filles à poursuivre les études dans les STIM, et de hackathons (des marathons de programmation et de résolution de problèmes) organisés exclusivement pour les femmes. Ces programmes portent leurs fruits.

★ **Pourquoi c'est important**

Le présent rapport définit un cadre d'analyse visant à rendre le secteur des TIC plus inclusif et équitable. Indispensable sur le plan moral, la promotion des enjeux d'EDI est également une nécessité pour les entreprises œuvrant dans ce domaine. La sous-représentation persistante des femmes et des membres d'autres groupes méritant l'équité exige qu'une action substantielle soit menée à tous les niveaux de l'écosystème. Les entreprises doivent tirer parti des pratiques exemplaires, définir des objectifs clairs et s'engager sur la voie de l'évaluation et de l'amélioration continues pour faire advenir une économie numérique plus inclusive et équitable. Elles parviendront ainsi à libérer tout le potentiel de leur main-d'œuvre, à stimuler l'innovation et à assurer leur réussite à long terme dans un marché mondial de plus en plus concurrentiel.



**État des compétences :
L'engagement efficace des
employeurs dans le
développement des
compétences – De la rhétorique
aux solutions**

Pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, il est essentiel d'aider les employeurs à surmonter les obstacles structurels à l'investissement dans la formation.

[Lire le rapport](#)

► Prochaines étapes

Bien que le rapport ait cumulé des exemples de pratiques en matière d'EDI déclarées par les entreprises du secteur des TIC, les preuves de leur portée sont limitées. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre les liens entre les stratégies, les politiques et les pratiques, d'une part, et leurs résultats, d'autre part, comme la représentation, la rémunération, le maintien en poste, la promotion et l'inclusion des femmes sur le lieu de travail. En outre, il est essentiel de mener davantage de recherches qui tiennent compte de l'expérience des femmes, en particulier des femmes racisées, dans le secteur des TIC, dans une optique intersectionnelle.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Le Diversity Institute. (2024). Rapport sur les enseignements du projet – Promotion des femmes dans le milieu professionnel des technologies de l’information et des communications : Analyse des pratiques exemplaires. Le Diversity Institute et l’Université du Manitoba. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/advancing-women/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Promotion des femmes dans le milieu professionnel des technologies de l’information et des communications : analyse des pratiques exemplaires est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l’auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu’ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d’initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l’île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures