



PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DU FORUM



RECOMMANDATION 1 :

IMPLANTATION DE STRATÉGIES D'EMBAUCHE QUI AUGMENTENT LES PROBABILITÉS D'OBTENTION DE L'EMPLOI PAR UNE FEMME

STRATÉGIE 1

Faire en sorte que les descriptions de postes soient rédigées de façon à attirer les postulantes

Le langage et le vocabulaire utilisés dans les affichages d'emploi peuvent grandement influencer le type de postulants. Il est prouvé que la création de descriptions de poste neutres, exemptes de tout stéréotype de genre et axées sur l'expertise incite et encourage les professionnelles à poser leur candidature. L'utilisation d'un langage dit « genré » dans des descriptions de tâches en haute technologie est fréquente (c.-à-d., utilisation de mots tels que « ninja » ou « rockstar ») et tend à dissuader les femmes à poser leur candidature. De plus, la majorité des femmes ont tendance à ne pas poser leur candidature à un poste à moins de posséder 100 pour cent des compétences recherchées, ceci malgré le fait qu'elles puissent posséder plusieurs compétences transférables. D'un autre côté, les hommes ont plutôt tendance à postuler même s'ils ne possèdent que 20 pour cent de ces compétences. Les entreprises doivent s'assurer que les descriptions de poste sont rédigées et indiquent clairement qu'une expérience équivalente sera également prise en considération. La mention de solides stratégies d'intégration avec des objectifs et buts clairement énoncés encouragera également plus de femmes à postuler.

Ressources connexes et/ou meilleures pratiques :

Textio : Plateforme de rédaction augmentée qui balaie les offres d'emploi et fait ressortir le langage identifié comme étant dissuasif par certains candidats. Le programme prédit la performance de l'offre d'emploi et offre des conseils en temps réel sur comment l'améliorer. Une des fonctions les plus impressionnantes de cet outil est l'« indicateur de ton » qui est conçu pour aider les employeurs à comprendre si le ton général de l'affichage est susceptible d'attirer davantage d'hommes ou de femmes si on la compare à la moyenne de l'industrie pour des affichages similaires. Textio peut également évaluer les plateformes de médias sociaux et de communication des entreprises pour assurer l'utilisation d'un langage neutre. [Visitez le site web](#)

Gender Decoder for Job Ads : Supprime le langage « genré » des offres d'emploi qui décourage les femmes à postuler aux emplois annoncés dans un langage masculinisé. [Visitez le site web](#)

STRATÉGIE 2

Identifier les candidates potentielles par le biais de réseaux de femmes existants

Alors que les femmes occupent seulement 23 pour cent de tous les postes à temps plein en STIM, les entreprises ont besoin de rechercher activement des talents féminins en technologie auprès de réseaux de femmes existants. Les entreprises peuvent encourager leurs employées à rejoindre ces réseaux pour entrer en contact et recruter de nouveaux talents féminins. Les perspectives d'emploi peuvent ainsi être partagées dans des groupes de femmes par l'entremise de babillards d'emploi, conférences, bulletins, médias sociaux ou par le bouche-à-oreille pour augmenter le nombre de postulantes. Les groupes de rencontre locaux et les groupes de réseautage entre pairs sont également de bons endroits où commencer. Les entreprises peuvent également recruter avec succès des cadres féminins auprès d'autres entreprises non technologiques qui possèdent des compétences transférables, de l'expérience en gestion et qui peuvent servir de modèles pour les femmes en STIM.

Ressources connexes et/ou meilleures pratiques :

Girl Geeks : Groupes de rencontre régionaux qui proposent des activités de réseautage et donnent la possibilité de faire la connaissance et d'assister aux présentations de femmes œuvrant dans les secteurs technologiques. Il s'agit d'une communauté qui aspire à rendre la technologie, les compétences et le réseautage accessibles aux femmes de tous les groupes d'âge et milieux. Elle souhaite également inspirer la prochaine génération d'expertes en technologie (les « girls geeks ») à s'impliquer en technologie, à aider les femmes à partager et développer de nouvelles compétences et à accroître la visibilité des femmes en technologie. [Visitez le site web](#)

Women's Executive Network : WXN est une organisation canadienne de premier plan dévouée à l'avancement et à la reconnaissance des femmes occupant des postes de gestionnaire, directrices, professionnelles et membres du conseil. WXN propose des activités novatrices de réseautage, mentorat et développement personnel et professionnel pour informer, inspirer, rassembler et reconnaître les femmes inspirantes et leurs organisations dans leur poursuite de l'excellence. [Visitez le site web](#)

SAP's Business Women's Network : Ce réseau vise à aider les femmes à faire avancer leur carrière en développant des réseaux solides, à l'intérieur et à l'extérieur de SAP, à partager des conseils professionnels, à développer des compétences techniques et de direction et à encourager la visibilité alors que les femmes saisissent les occasions de développer leur carrière chez SAP. Un climat d'inclusion est favorisé entre les femmes de ce réseau. [Visitez le site web](#)

Communittech & Ryerson DMZ : Clavardage technique entre pairs féminins – occasion de réseautage entre pairs et discussions d'actualité pour les femmes occupant des postes en technologie (<https://www.communittech.ca/how-we-help/career-development/peer2peer-groups/>). DMZ a également lancé le programme Women Founders Accelerator pour aider les entreprises en démarrage menées par des femmes à bénéficier de revenus initiaux dès le départ, à identifier le bon marché pour leur produit et à combler l'écart entre les genres dans le secteur technique au Canada. [Visitez le site web](#)

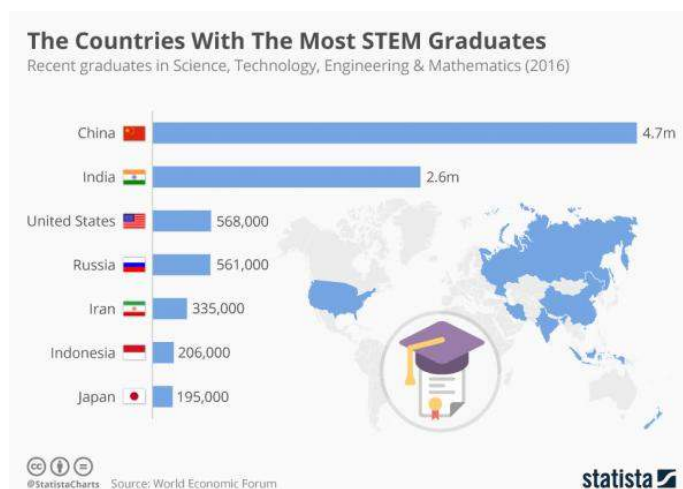
CATA Alliance – CanWIT (Women in Tech) : Groupe et forum de réseautage mondial qui permet aux professionnelles de la technologie de réseauter et de communiquer avec leurs pairs, de promouvoir la recherche et d'obtenir des conseils. [Visitez le site web](#)

Association for Women in Science (AWIS) : AWIS est un réseau mondial qui favorise l'audace en direction, recherche et création de solutions qui font avancer les femmes en STIM, génère l'innovation, fait la promotion du succès organisationnel et alimente le changement systémique. AWIS aide les femmes en STIM à atteindre leur plein potentiel par la direction et le développement de talents professionnels à toutes les étapes des carrières et dans tous les types de lieux de travail. [Visitez le site web](#)

STRATÉGIE 3

Les entreprises devraient étudier la possibilité de recruter des talents féminins à l'international

Les immigrants représentent une grande portion de la population ayant un diplôme en STIM en Amérique du Nord. La proportion de travailleurs STIM nés à l'étranger a doublé aux États-Unis au cours de la dernière décennie (de 11,9 % de la main d'œuvre STIM en 1990 à 24,3 % en 2015). Les immigrants représentaient 20,6 pour cent de la population canadienne en 2011, ils ne représentent toutefois que la moitié des diplômés universitaires formés dans le domaine des STIM. En outre, parmi les diplômées universitaires de 25 à 34 ans, les immigrantes ont deux fois plus de chance que les diplômées nées au Canada (soit 23 % contre 13 %) d'avoir un diplôme en STIM en mains. Les entreprises devraient penser à recruter des femmes travaillant en STIM à l'échelle internationale, de même que des femmes ayant récemment obtenu leur diplôme dans des pays où les STIM évoluent rapidement (par ex. la Chine, l'Inde et l'Iran). Le système d'immigration du Canada propose désormais un processus d'entrée express pour accueillir des femmes d'autres pays qui ont une expérience technique afin de bâtir et développer les entreprises par l'entremise du processus Stratégie en matière de compétences mondiales.



Ressources connexes et/ou meilleures pratiques :

Stratégie en matière de compétences mondiales (SCM) du Canada : Le nouveau programme de visa Stratégie en matière de compétences mondiales du gouvernement canadien est conçu pour permettre aux entreprises à croissance rapide de recruter des talents à l'international en deux semaines plutôt que dans des délais pouvant aller jusqu'à un an. La Stratégie en matière de compétences mondiales offre aux entreprises canadiennes une façon plus rapide de recruter des talents pour bâtir et se développer – ce qui crée de meilleurs emplois pour plus de Canadiens. [Visitez le site web](#)

Tech Ladies Job Board : Communauté mondiale comptant 20 000 membres. Elle permet à la fois aux femmes d'avoir accès aux meilleures opportunités en technologie et aux entreprises de recruter les meilleurs talents en technologie. [Visitez le site web](#)

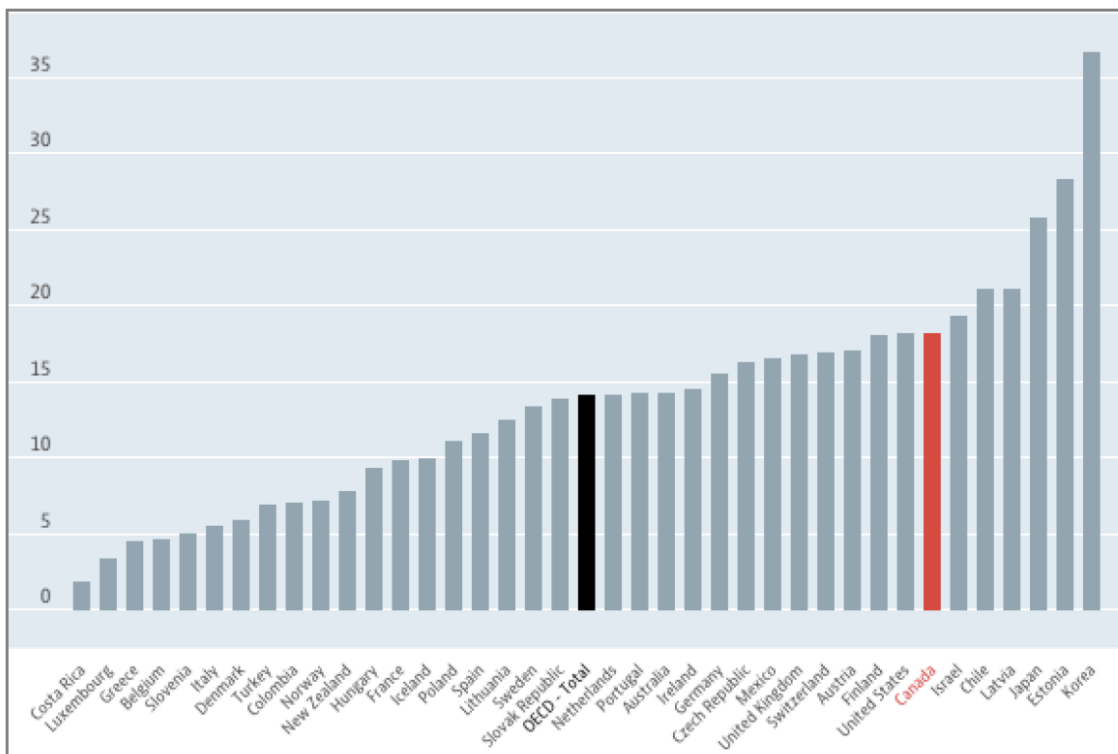
RECOMMANDATION 2 : PARITÉ SALARIALE GARANTIE

STRATÉGIE 4

Les entreprises doivent favoriser la parité dans les barèmes de rémunération

Bien qu'au Canada les femmes obtiennent une rémunération plus élevée dans les postes en STIM relativement à d'autres secteurs, elles gagnent encore moins que les hommes si on tient compte de leur formation, expérience, emplacement géographique et autres facteurs. Au Canada, chez les travailleurs en STIM âgés de 25 à 34 ans, les femmes gagnent 82 pour cent du salaire des hommes (soit 59 492 \$ contre 72 443 \$). L'illustration ci-dessous montre que dans les pays de l'OCDE, le Canada demeure toujours en tête de liste quand il est question d'inégalité salariale entre les sexes (7e plus grand écart entre les sexes sur 40 pays). Par conséquent, les salaires au moment de l'embauche devraient être calculés selon des normes préétablies. Et comme les femmes ne sont pas aussi habiles en négociations, il pourrait être de mise que les entreprises éliminent complètement les négociations salariales. L'établissement d'algorithmes respectant une matrice de catégories d'emploi (voir ci-dessous) serait par exemple une façon d'assurer l'égalité de la rémunération entre les femmes et les hommes.

Écart salarial entre les sexes (Total, % des gains médians des hommes, 2016 ou dernières années disponibles)



Source : OECD Data (revenus : revenus bruts : écart). **Remarque :** L'écart salarial entre les sexes n'est pas ajusté et est défini comme étant la différence entre les revenus médians des hommes et des femmes relativement aux revenus des hommes. Les données font référence aux employés à temps plein et aux travailleurs autonomes.

Ressources connexes et/ou meilleures pratiques :

L'écart salarial entre les sexes au Canada : Fiche d'information produite par la fondation canadienne sur l'écart salarial entre les sexes au Canada, comment le mesurer, raison de son existence, impact à long terme de l'écart salarial sur la rémunération sur les revenus des femmes tout au long de leur vie et comment l'éliminer. [Visitez le site web](#)

RECOMMANDATION 3 :

ENCOURAGER LE MAINTIEN D'UN BON ÉQUILIBRE ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

STRATÉGIE 5

Implantation de politiques pour assurer la rétention des employés après un congé parental

Les entreprises en STIM peuvent en faire plus pour se différencier des autres entreprises en matière de conciliation travail et vie personnelle pour leurs employés. Ils peuvent montrer que leurs bureaux sont conviviaux pour la famille et qu'ils appuient les employés ayant une famille. Les entreprises peuvent établir des stratégies internes de congé parental et les partager avec les nouvelles recrues au moment de l'embauche, particulièrement avec les jeunes femmes, pour leur montrer que les entreprises appuient leur vie personnelle par le maintien d'un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle. Il est également suggéré d'encourager les hommes à se prévaloir de leur congé parental. Les recherches montrent que lorsqu'une entreprise offre un congé parental optionnel, souvent les hommes choisissent de ne pas prendre ces congés par crainte que ce geste soit perçu comme un « manque d'engagement » ou que celui-ci pourrait « compromettre leur poste » au travail.

À la fin de 2017, le gouvernement fédéral a apporté des changements aux règlements sur les prestations de congé parental au Canada. Les nouveaux parents peuvent prendre soit 12 ou 18 mois de congé de maternité ou congé parental combiné. Les nouvelles mamans sont admissibles à 15 semaines de prestations de maternité et les familles reçoivent 35 semaines additionnelles de congé parental. Les nouveaux papas sont encouragés à prendre jusqu'à 5 semaines de congé avec leurs nouveau-nés, et les femmes enceintes peuvent commencer à recevoir des prestations de congé de maternité jusqu'à 12 semaines précédant leur date prévue d'accouchement, jusqu'à concurrence de huit semaines.

Ressources connexes et/ou meilleures pratiques :

Programme « Stay in Touch » de SAP. SAP s'assure que lorsqu'un(e) employé(e) retourne au travail après un congé sabbatique ou parental, il/elle n'a pas l'impression d'avoir accumulé du retard dans son travail. L'entreprise s'efforce de demeurer en contact avec l'employé(e) en le jumelant à un point de contact unique ou « camarade » dans l'équipe. Les femmes qui ont elles-mêmes vécu une pause dans leur carrière pour des raisons personnelles sont souvent choisies pour jouer le rôle de « camarade », en demeurant en contact avec l'employé(e) absent(e) sur une base régulière, en l'informant des nouveaux

développements au travail et en répondant à ses préoccupations. Cette approche permet d'entretenir la relation entre l'employé(e) et l'entreprise lorsque l'employé(e) est absent(e) et lui permet d'avoir toujours le sentiment de faire partie du groupe à son retour. Ce programme obtient des résultats très positifs en matière de rétention des employés.

Qui prend un congé parental?



Run Mummier : Les laboratoires de SAP ont créé une application appelée Run Mummier à l'aide duquel l'entreprise attribue un(e) « camarade » au travail dans le cadre du programme informant les femmes enceintes des avantages qui leur sont offerts. Il propose des interactions pendant le congé de maternité et de l'accompagnement lors du retour au travail et se concentre sur les principaux problèmes auxquels font face les femmes : transition, travail, parentalité, contact extérieur, image corporelle et soutien. Ces initiatives ont permis de réduire le départ des nouvelles mamans qui sont passées de 31 pour cent en 2010 à 1,3 pour cent en 2015, ont affirmé des cadres de l'entreprise.

Returning Moms Program : Le cabinet de services commerciaux Genpact mène une initiative appelée « Returning Moms Program ». Grâce à ce programme, et pendant la première année suivant un retour après un congé de maternité, les employées ont la liberté de choisir leur quart de travail. Elles ont également la liberté de travailler dans un bureau ou un emplacement de leur entreprise qui est plus près de la maison. De plus, l'entreprise s'est dotée de gestionnaires de RH désignées qui demeurent en contact permanent avec leurs employées enceintes, avant, pendant et après leur congé de maternité pour s'assurer qu'elles effectuent un retour au travail tout en douceur.

Modèle d'engagement : Schneider Electric a réalisé que la majorité des employées de l'entreprise aimait demeurer engagée et informée des développements de l'organisation même lorsqu'elles sont en congé de maternité. L'entreprise a donc mis sur pied un « modèle d'engagement » dans le cadre duquel une « camarade » est attribuée à chaque femme enceinte avant le congé de maternité. La « camarade » demeure en contact avec l'employée pendant son congé pour s'assurer qu'elle est à jour dans tous les développements internes, ce qui facilite le processus de réintégration au travail après son congé de maternité.

All About You : Grâce à ce programme, les employées enceintes se voient proposer des congés de maternité payés, ainsi qu'une application mobile appelée « All About You ». Cette dernière est en fait un outil conçu pour aider les employées en congé de maternité à avoir accès à des séminaires et des

formations qui se tiennent dans l'entreprise. Infosys a également lancé une application mobile, Sapphire, pour permettre aux femmes qui prennent un congé de maternité de demeurer en contact avec l'entreprise. Cette application permet aux employées de demeurer informées de tous les développements organisationnels et également de tous les projets disponibles à leur retour.

Application MiLady : Une application lancée par Mindtree pour leurs employées qui prennent un congé de maternité. Cette application est conçue pour leur fournir des conseils sur les enfants notamment comment surveiller les progrès du bébé, de même que des outils pour planifier le retour au travail des employées. L'application propose également un vaste éventail d'opportunités d'apprentissage électronique notamment des nouvelles, mise à jour et articles sur la santé des femmes. Avec ses nombreux ateliers et cours électroniques, cette application aide les mères à passer en douceur du congé parental au retour au travail. Cette application vise à rendre la transition plus facile, tant pour celles qui quittent pour prendre leur congé parental que pour celles qui retournent au travail.

RECOMMANDATION 4 :

DÉVELOPPER DES STRUCTURES D'ENTREPRISES ET DES STRATÉGIES D'ÉVALUATION SELON LE GENRE

STRATÉGIE 6

Aspirer à une représentation égale des hommes et des femmes à partir de l'échelle managériale

On estime que 39 pour cent des entreprises au Canada ne comptent aucune directrice et 38 pour cent ne comptent aucune cadre supérieure. Et puisque moins du tiers des entreprises se dotent d'objectifs de représentation de genre, des quotas doivent être établis pour atteindre une représentation égale dans les échelons les plus élevés des entreprises de STIM. La description du poste de dirigeant(e) doit être diversifiée et inclusive et changer la culture de travail et le type de modèles observés dans les entreprises. Les conseils doivent également afficher une représentation égale puisque seulement 26 pour cent des postes de conseil d'administration sont comblés par des femmes. Offrir des incitatifs dans les services et les échelons supérieurs ou offrir des crédits d'impôt pour atteindre une parité de genre de 50/50 à la direction sont des moyens d'y arriver. Elles diminuent également la pression exercée sur les femmes pour défier les normes systémiques.

Ressources connexes et/ou meilleures pratiques :

Catalyst : Catalyst est un organisme sans but lucratif qui œuvre auprès des PDG et entreprises les plus reconnus de la planète afin qu'ils conçoivent des lieux de travail adaptés aux femmes. Catalyst aide les organisations à retirer les barrières et à générer des changements en jouant un rôle de pionnier de la recherche, des outils pratiques et des solutions prouvées pour accélérer et faire avancer les femmes en direction – car le progrès des femmes est le progrès de tous. [Visitez le site web](#)

RECOMMANDATION 5 :

AMPLIFIER LA VOIX DES FEMMES ET SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES FEMMES

STRATÉGIE 7

Aider les femmes à atteindre leur plein potentiel grâce aux programmes de développement de talents et de direction

Les femmes en STIM ont tendance à surreprésenter les rôles techniques alors que les hommes occupent seulement 21 pour cent de ces postes. Par conséquent, les entreprises doivent identifier les talents féminins émergents pour s'assurer que les femmes atteignent elles aussi des postes de direction. Dépendamment de la taille de l'entreprise, un quota peut être mis en place pour le nombre de femmes pour lesquelles ils souhaitent créer de nouvelles opportunités, et celles-ci pourraient faire l'objet d'un suivi régulier de leur progrès. Des formations à l'interne doivent être fournies, notamment en allocutions publiques avec révision par les pairs et direction de réunions, de même que des conférences midi (lunch and learn). La formation externe devrait également être encouragée et devrait au moins être remboursée partiellement par les entreprises. La formation en gestion est également importante puisque les femmes ont plus de difficultés à développer cette compétence comparativement aux hommes. Les femmes devraient également avoir plus d'occasions de mener des projets dans des environnements complexes. En retour, ces femmes auront davantage confiance pour effectuer leur propre promotion, réseauter, partager leurs réalisations et postuler à des échelons supérieurs dans leurs entreprises. Il est important de considérer que ce ne sont pas toutes les femmes qui souhaitent avoir des personnes sous leurs ordres, des formations techniques et à thème devraient également être fournies aux femmes, qui mèneront potentiellement au poste de directrice technique. Les femmes tendent à recevoir moins de soutien que les hommes lorsqu'elles expriment le désir de développer davantage leurs compétences techniques.

Ressources connexes et/ou meilleures pratiques :

Programme LEAP de SAP : Le programme LEAP (Leadership Excellence Acceleration Program) de SAP est un programme d'un an qui s'adresse aux femmes ayant un potentiel élevé et qui souhaitent occuper des postes de direction. Ce programme a pour objectif de développer les femmes en leur offrant un ensemble de compétences, démontrant leur contribution à SAP, les aidant à atteindre leurs objectifs de carrière et en permettant aux autres de réussir. Ce modèle de développement couvre plusieurs sujets notamment la conscience de soi, le développement et la planification de carrière, le réseautage et l'établissement de la marque, le développement des capacités, le mentorat et la commandite.

Visitez le site web

L'effet A : Cette initiative vise à propulser le développement professionnel des femmes, tout en leur donnant le courage d'exceller et d'entreprendre des actions concrètes pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs de carrière. L'effet A propose un programme de développement professionnel complet aux entreprises et femmes et est conçu pour révéler le talent des femmes. Leur défi de 100 jours propose une expérience unique de rehaussement de la confiance en poussant les femmes hors de leur

zone de confort, tout en faisant fi de leur syndrome d'imposteur et en leur enseignant comment gérer le risque et perfectionner leurs compétences en négociations, en plus de développer un réseau professionnel robuste. [**Visitez le site web**](#)

Toastmasters : Avec plus de 300 000 membres à travers le monde, Toastmasters habilite les individus à accroître leur confiance pour devenir des communicateurs et des dirigeants plus efficaces. Les membres peuvent améliorer leurs compétences en art oratoire et direction en donnant régulièrement des allocutions, en obtenant des rétroactions, menant des équipes et guidant les autres pour atteindre leurs objectifs dans un climat de soutien (il existe des milliers de clubs Toastmasters à travers le monde, mais pour obtenir de plus amples renseignements sur le chapitre de Montréal. [**Visitez le site web**](#)

The Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology (WinSett Centre) : Organisation sans but lucratif axée sur l'action qui aspire à recruter, retenir et faire avancer les femmes en science, ingénierie, commerce et technologie (SICT). Le centre WinSETT contribue à l'avancement du leadership des femmes dans la main d'œuvre technique en : offrant des ateliers pour faire avancer la rétention et le leadership des femmes en SICT et pour créer une culture positive pour les femmes en milieu de travail; établir des partenariats sur les projets spécifiques avec des organisations similaires; et promouvoir et célébrer le leadership des femmes dans les organisations SETT et comme modèles et mentors. [**Visitez le site web**](#)