

En quoi est-ce important?

La diversité des genres rapporte des bénéfices économiques. Elle permet également d'améliorer :

- La performance financière;
- Le bassin de talent;
- L'innovation;
- La gouvernance.

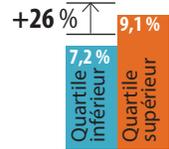


La **diversité des genres** a un effet positif sur l'innovation radicale des équipes en recherche et développement².

Une représentation féminine d'au moins 30 % ou au minimum 2 ou 3 femmes au sein d'un groupe contribue à diminuer les risques associés au phénomène psychosociologique de « pensée de groupe »⁶.



Rendement du capital investi¹



Les entreprises de la Fortune 500 avec le plus grand nombre de femmes dirigeantes comparé à celles avec le plus petit nombre

Aussi : +16 % au niveau de la rentabilité des ventes¹

Les femmes dirigeantes :

Améliorent la capacité des firmes à naviguer à travers les enjeux complexes³

Influencent positivement la direction stratégique^{4,5}



Premières étapes : la communication

Quel message votre entreprise communique-t-elle? Comment présentez-vous les carrières en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM)?

- Utilisez-vous un langage inclusif ou épïcène?
- Affichez-vous des photos qui montrent à la fois les femmes et les hommes dans des rôles techniques?
- Parlez-vous de vos valeurs d'entreprise?
- Affirmez-vous que vous valorisez la diversité?

Vérifiez : site web, rapports, réunions du personnel, communications, réunions d'actionnaires, etc. Dites-vous explicitement (et implicitement) que votre entreprise est un endroit accueillant à la fois pour les hommes et les femmes en STIM?

Premières étapes : des politiques favorables aux personnes

Il ne s'agit pas de faire la promotion de politiques favorables uniquement aux femmes, mais de politiques favorables aux **personnes** (à toutes les personnes!).

Créer un environnement de travail accueillant et qui tient compte de la vie des employées et employés à l'extérieur du travail.

- Offrir des horaires de travail flexibles;
- Encourager les congés parentaux et d'adoption pour les femmes et les hommes;
- Offrir des avantages sociaux qui s'appliquent à un large éventail de situations;
- Offrir des occasions de développement professionnel et de perfectionnement.

Démontrez votre leadership

Nous avons tous un rôle à jouer pour augmenter la diversité des genres en STIM. Peu importe votre position, trois gestes simples peuvent être posés pour démontrer son leadership :

1. Pensez à vos propres biais. Complétez le test sur les biais inconscients à l'adresse www.implicit.harvard.edu.
2. Pensez à la façon dont vous représentez les STIM et votre organisation, personnellement et au travail.
3. Défendez et mettez en œuvre des politiques favorables aux personnes.

Si vous souhaitez en apprendre davantage sur la diversité des genres, visitez le <http://cfsg.spaceweb.usherbrooke.ca/> ou le <http://west.mech.ubc.ca/diversity> (anglais).

Les microagressions

Les microagressions sont des échanges subtils, banals et souvent inconscients qui communiquent de façon hostile et blessante des messages à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe^{11,12}.

Les micro-insultes, les micro-invalidations et les microassauts contribuent à déclencher la menace du stéréotype^{7,8} et à mettre en place un environnement de travail hostile^{9,10}.



Les biais inconscients

Les biais inconscients font référence aux **préjugés et aux conclusions inconscientes** que l'on adopte en l'absence d'informations suffisantes¹⁴. Tout le monde entretient des biais inconscients. Être conscient que ces biais existent constitue la première étape permettant de les contrer.



Les femmes auraient **50 %** plus de chances d'être admises dans un orchestre symphonique lorsqu'elles **ne sont pas vues par les juges** au moment de l'audition¹³.

La menace du stéréotype

La menace du stéréotype fait référence à l'effet psychologique représentant la sensation d'être considéré, évalué ou jugé à partir d'un stéréotype¹⁷. Cette menace est provoquée par des éléments d'une situation qui rappellent à la personne des stéréotypes négatifs à son égard^{15,16}.

La crainte de confirmer le stéréotype peut nuire à la performance de la personne et à l'atteinte de son plein potentiel¹⁸.

Références

Pour : *En quoi cela est-il important?*

1. Catalyst (2011). *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards (2004–2008)*. Récupéré de <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards-20042008>
2. Diaz-Garcia, C., Gonzalez-Moreno, A. et Saez-Martinez, F.J. (2013). Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation. *Innovation: Management, Policy, & Practice*, 15(2), 149-160.
3. Francoeur, C., Labelle, R. et Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 83-95.
4. Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management & Governance*, 17(2), 491-509.
5. Nielsen, S. et Huse, M. (2010). The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*, 18(2), 136-148.
6. Torchia, M., Calabrò, A. et Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299–317.

Pour : *Les microaggressions*

7. Cadinu, M., Maass, A., Rosabianca, A. et Kiesner, J. (2005). Why do women underperform under stereotype threat? Evidence for the role of negative thinking. *Psychological Science*, 16, 572-578.
8. Steele, C. M., Spencer, S. J. et Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. In M. Zanna (dir.), *Advances in experimental social psychology* (p. 379 – 440). New York : Academic Press.
9. Rowe, M. P. (1990). Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3, 153 – 163.
10. Solórzano, D., Ceja, M. et Yosso, T. (2000). Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: The experiences of African American college students. *The Journal of Negro Education*, 69(1/2), 60 – 73.
11. Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. et Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62, 271-286.
12. Sue, D.W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.

Pour : *Les biais inconscients*

13. Goldin, C. et Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *The American Economic Review*, 90(4), 715-741.
14. Network Exchange. (2012). *Unconscious bias*. Récupéré de <http://online.fliphtml5.com/hcxu/wfbc/#p=6>

Pour : *La menace du stéréotype*

15. Bell, A. E., Spencer, S. J., Iserman, E. et Logel, C. R. (2003). Stereotype threat and women's performance in engineering. *Journal of Engineering Education*, 92(4), 307-312.
16. Nguyen, H.-H. D. et Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1314-1334.
17. Steele, C.M. et Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African-Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
18. Walton, G. et Spencer, S. (2009). Latent ability: Grades and test scores systematically underestimate the intellectual ability of negatively stereotyped students. *Psychological Science*, 20(9), 1132-1139

À propos de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

La Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec s'adresse aux filles et aux femmes de tous les niveaux scolaires, soit du primaire à l'université, ainsi qu'aux femmes sur le marché de l'emploi. Elle a pour objectif global d'accroître la participation féminine en sciences et en génie (SG). Par ses activités de recherche, de promotion et de recrutement, la Chaire vise à 1) démystifier les SG; 2) faire connaître la portée sociale des carrières en SG; 3) présenter des modèles féminins qui oeuvrent en SG pour contrer les stéréotypes; 4) outiller les femmes qui ont choisi de faire carrière en SG et sensibiliser leur milieu; 5) soutenir les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire en science et technologie; 6) comprendre et faire état de la situation des femmes en SG au Québec; 7) développer des stratégies de recrutement et de rétention d'étudiantes et de femmes professeures en SG.

Merci à nos partenaires

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG)
Université de Sherbrooke
Gouvernement du Québec