

# Diversité, équité et inclusion dans l'industrie du jeu vidéo québécoise



Étude réalisée par Gabrielle Trépanier-Jobin, PhD  
Professeure à l'Université du Québec à Montréal



Social Sciences and Humanities  
Research Council of Canada

Conseil de recherches en  
sciences humaines du Canada

Canada

# Méthodologie

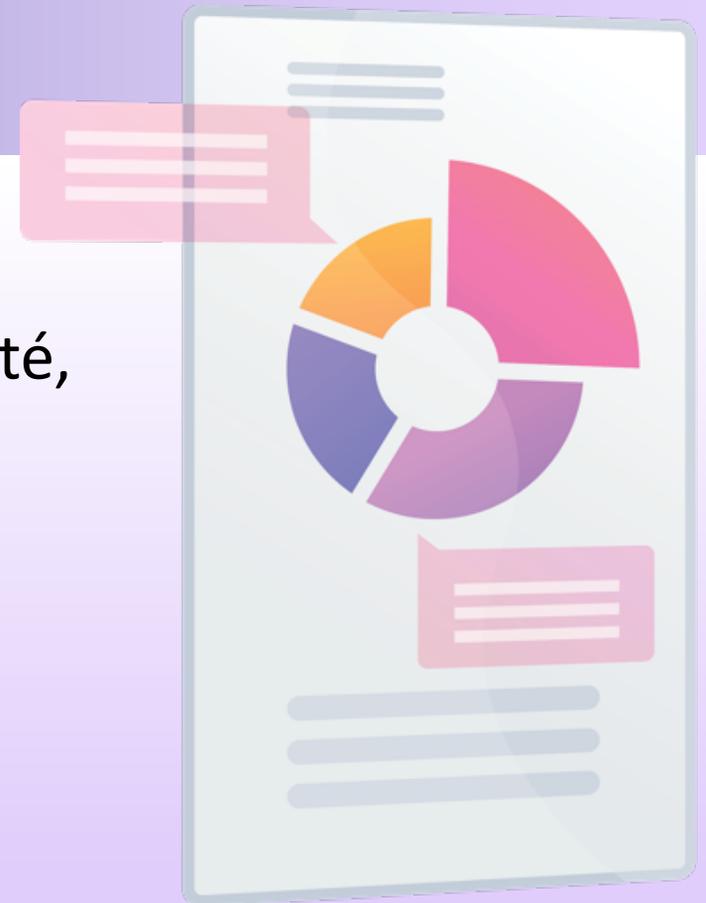
- **Sondage** auprès de **1532 employé·e·s** de l'industrie du jeu québécoise travaillant dans les équipes de production (sur environ 10 800)
- **Entrevues** auprès de **17 personnes** ayant vécu des problèmes liés à la DEI dans des studios de jeux vidéo québécois

# Recrutement

- Courriels envoyés par la Guilde à leurs membres
- Messages publiés sur les réseaux sociaux
- Messages envoyés à environ 2200 employé·e·s sur LinkedIn
- Demandes directes de collaboration à des gros studios
- Présentation/atelier à l'Indie Asylum

# Objectifs du sondage

- Brosser un **portrait actuel** de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) dans l'industrie du jeu vidéo québécoise
- Identifier les **problèmes de DEI prépondérants** dans cette industrie



# Objectifs des entrevues

- Comprendre **comment** les problèmes de DEI se manifestent dans les studios
- Comprendre **pourquoi** de tels problèmes persistent



# Méthodologie

**Sondage** auprès de **57 studios** (sur environ 218)

**20%** Très gros (plus de 100 employé·e·s)

**5%** Gros (60-99 employé·e·s)

**11%** Moyen (26-59 employé·e·s)

**50%** Petit (5 à 20 employé·e·s)

**14%** Micro (moins de 5 employé·e·s)

# Objectifs du sondage

- Voir quelle importance les studios accordent à la diversification des équipes
- Voir quelles mesures les studios mettent en place pour favoriser la DEI



# Échantillon



# Identité de genre

63%

Hommes



32%

Femmes



5%

Non-cis.



# Orientation sexuelle



76%  
Hétéro.

24%  
Non-hétéro.

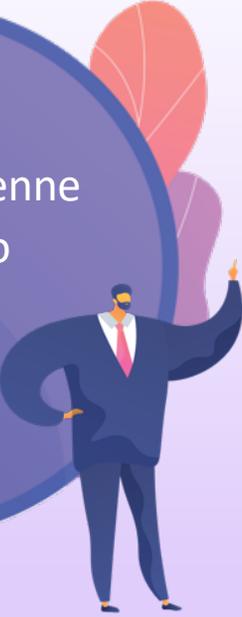
# Ethnicité



# Handicap



# Intersectionnalité



**34 ans** en moyenne  
**11%** non-hétéro  
**12%** racisé  
**2%** handicapé



**31 ans** en moyenne  
**40%** non-hétéro  
**13%** racisée  
**4%** handicapée

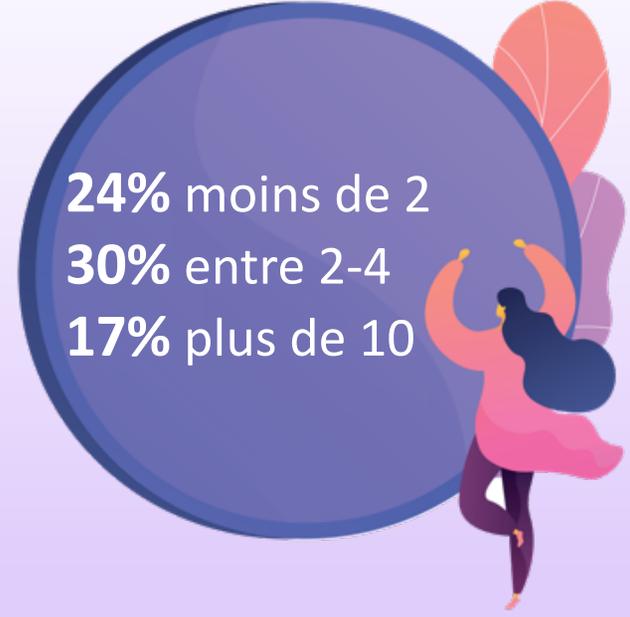


**30 ans** en moyenne  
**91%** non-hétéro  
**17%** racisé·e  
**12%** handicapé·e

# Années d'expérience



**16%** moins de 2  
**20%** entre 2-4  
**35%** plus de 10



**24%** moins de 2  
**30%** entre 2-4  
**17%** plus de 10



**25%** moins de 2  
**32%** 2-4  
**9%** plus de 10

# Diversification

**39%** des dirigeant·e·s de studios rapportent une **faible augmentation** du nombre de femmes dans les équipes de développement



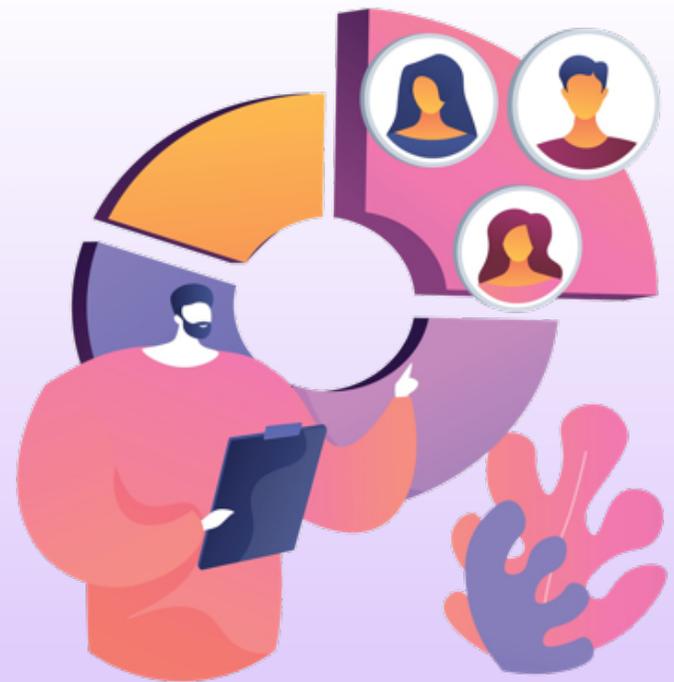
# Diversification

**39%** des dirigeant·e·s de studios rapportent **aucun changement** dans le nombre de femmes dans les équipes de développement

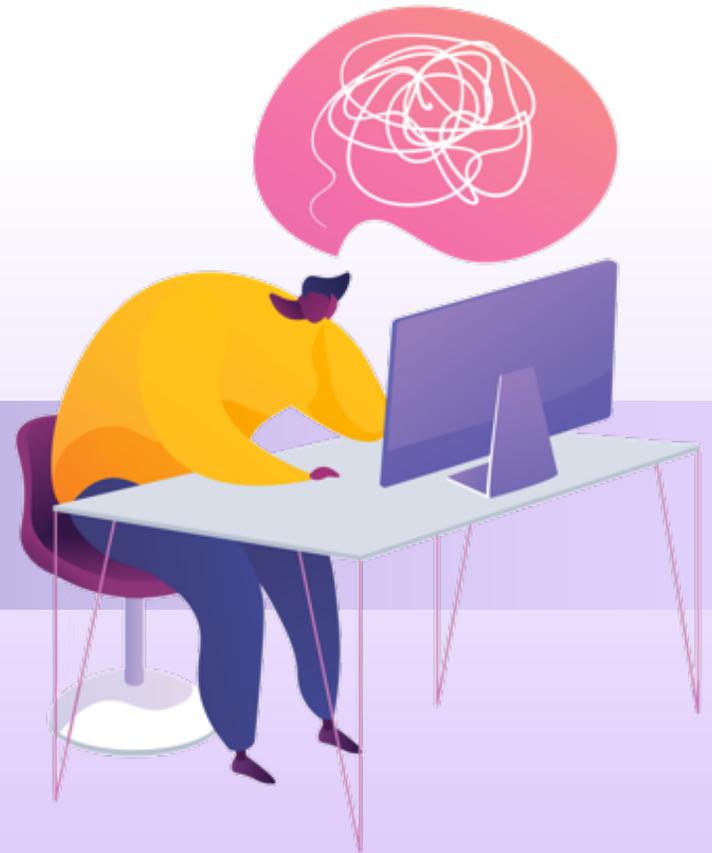


# Importance de la diversification

**59%** des dirigeant·e·s de studios la considère comme « **hautement importante** »



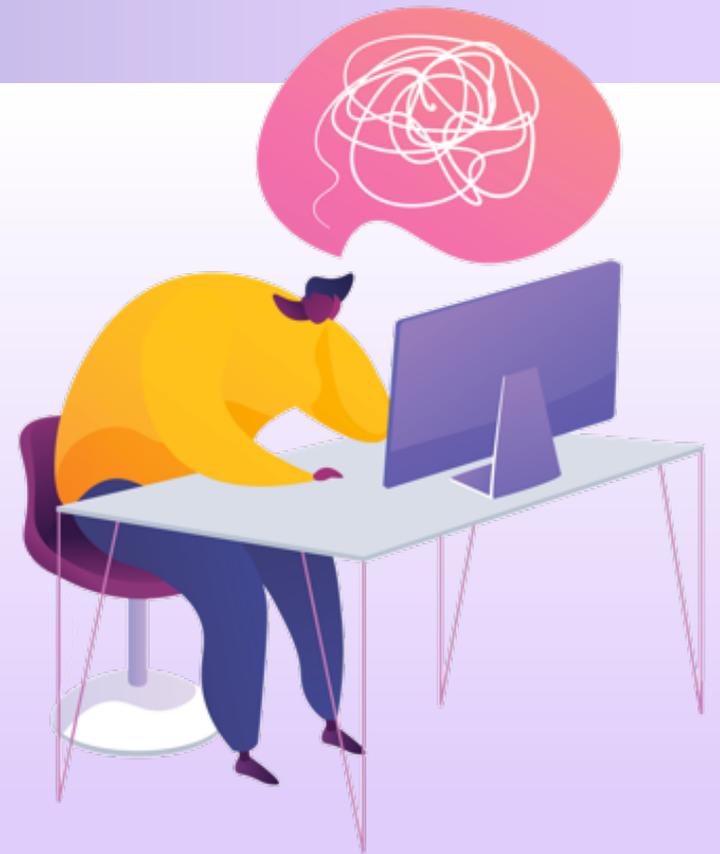
# Santé mentale



# Santé mentale

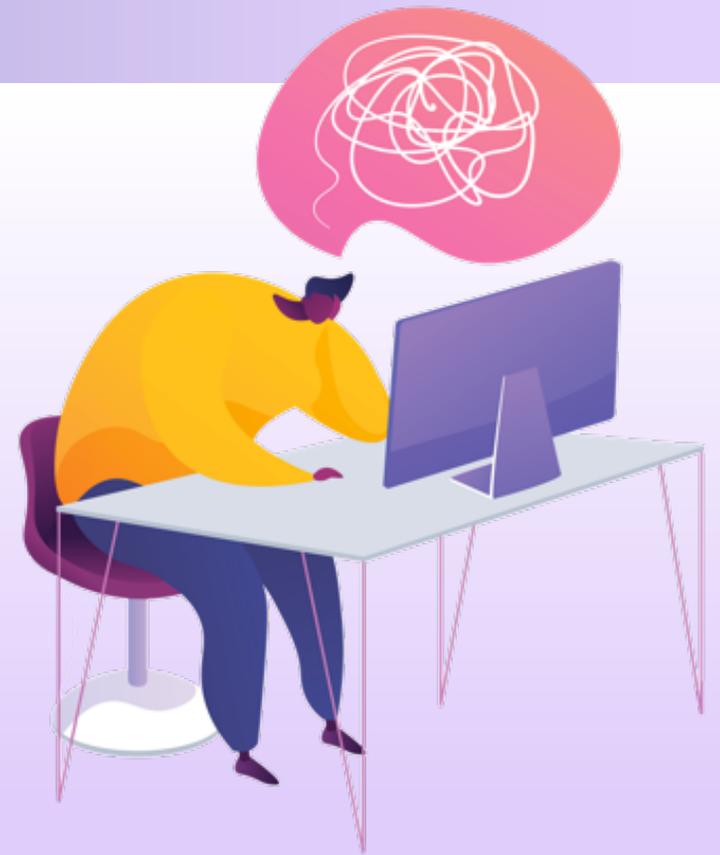
**9%** des hommes  
**22%** des femmes  
**40%** des non-cis.  
ont des problèmes de  
santé mentale

**X4**



# Santé mentale

« Tu ne peux pas te mettre en arrêt [de travail] pour ce genre de compagnie si tu veux continuer d'avoir une job plus tard. C'est plus considéré comme un **aveu de faiblesse** qu'autre chose. C'est mal perçu. » (Jean-Christophe)



# Situation familiale



# Situation familiale

**29%** des hommes  
**15%** des femmes  
**4%** des non-cis.  
ont des **enfants à charge**



# Parent par défaut

Dans la majorité des couples, la plupart des responsabilités familiales incombent encore aux femmes. (Dor, 2013)



# Ségrégation verticale



# Ségrégation verticale

## Hiérarchie

5% Haute direction

12% Directeur

18% Lead

32% Senior

23% Junior



## Hiérarchie

4% Haute direction

5% Directrice

21% Lead

20% Senior

31% Junior



## Hiérarchie

0% Haute direction

7% Directeur.ice

19% Lead

16% Senior

45% Junior



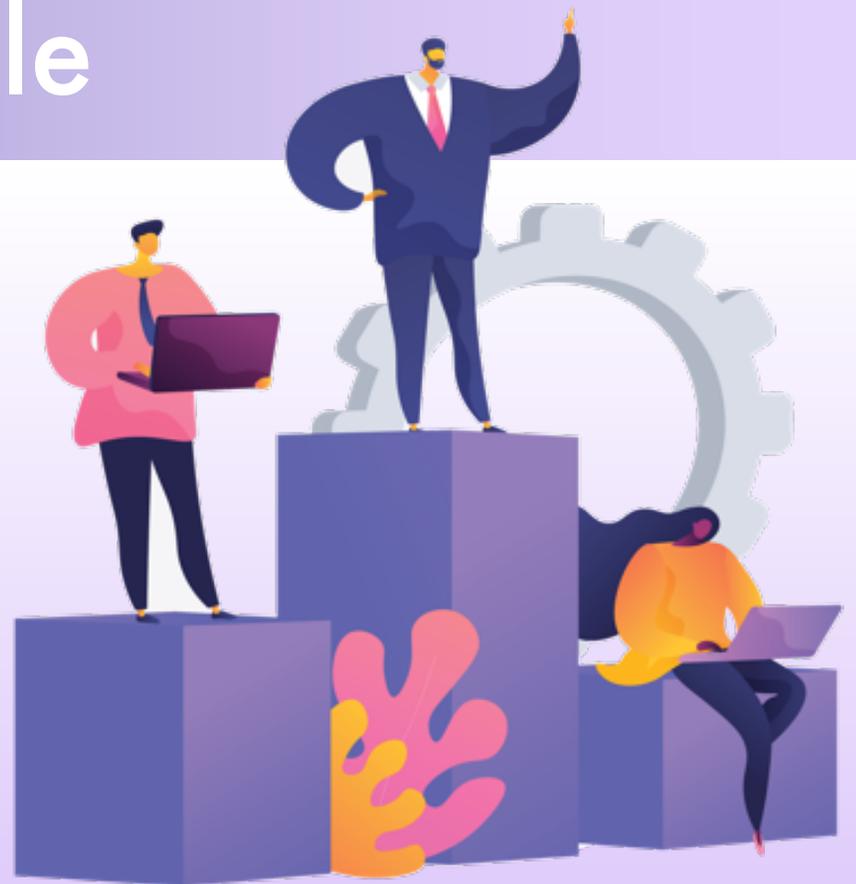
# Ségrégation verticale

**95%** des hommes  
**91%** des femmes  
**90%** des non-cis.  
ont confiance de  
pouvoir **gravir les**  
**échelons**



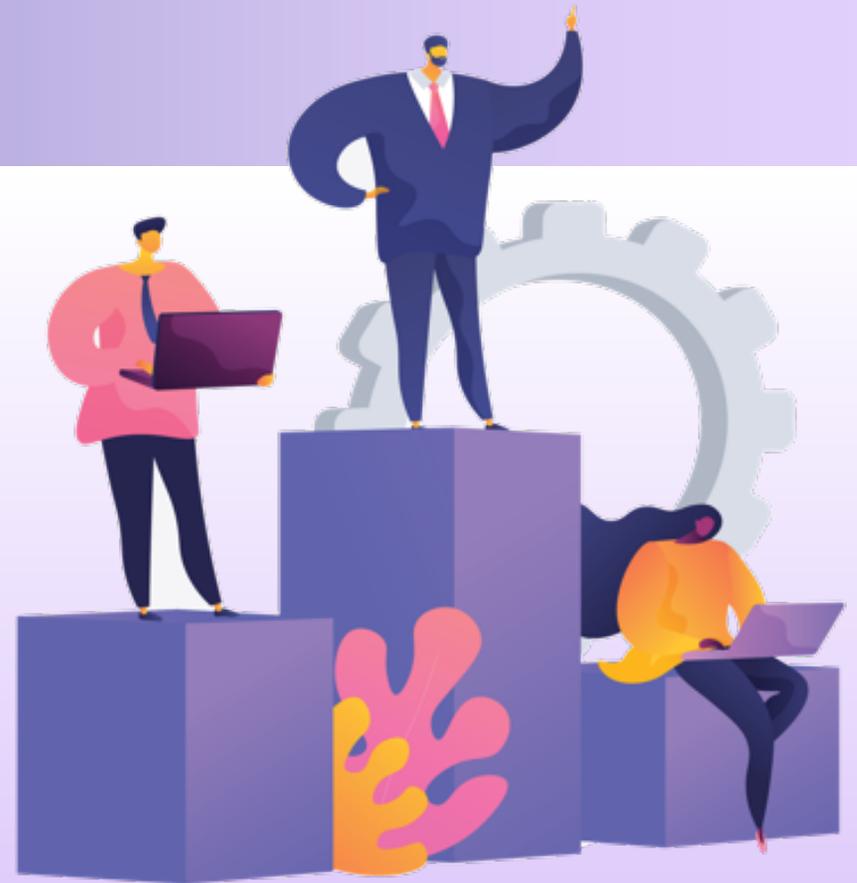
# Ségrégation verticale

**48%** des hommes  
**41%** des femmes  
**27%** des non-cis.  
ont « **tout à fait** »  
confiance de pouvoir  
gravir les échelons



# Plancher collant

Difficulté qu'ont les personnes issues de certains groupes marginalisés à **monter les échelons** au sein d'une compagnie malgré leurs compétences et leur expérience.



# Ségrégation horizontale



# Ségrégation horizontale



## Informatique

**31%** des hommes  
**12%** des femmes  
**21%** des non-cis.



## Art (graphismes, etc.)

**18%** des hommes  
**31%** des femmes  
**23%** des non-cis.



## Assurance qualité

**12%** des hommes  
**10%** des femmes  
**33%** des non-cis.

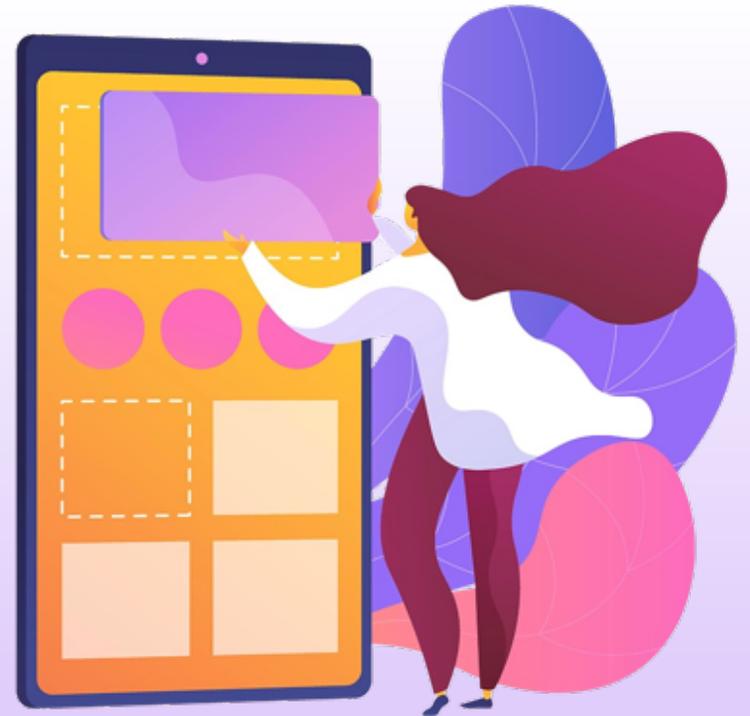
# Type de studio

**42%** des hommes

**48%** des femmes

**49%** des non-cis.

travaillent dans des studios qui développent des **jeux mobiles**



# Identification comme gameur·se

**95%** des hommes  
**92%** des femmes  
**98%** des non-cis  
s'identifient comme  
« **gameur·se** »



# Identification comme gameur·se

**61%** des hommes

**51%** des femmes

**46%** des non-cis

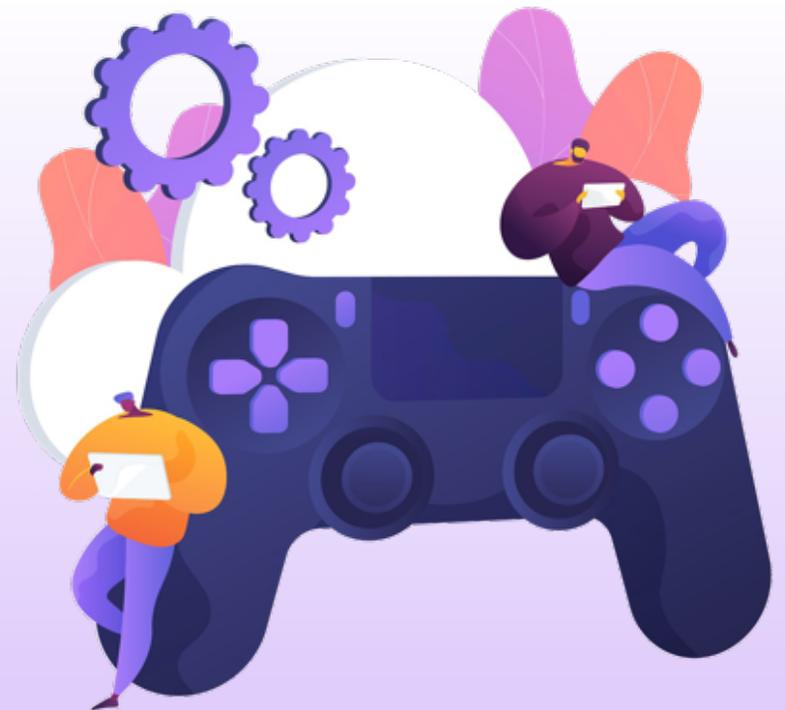
s'identifient « **tout à fait** »

comme « gameur·se »



# Technomasculinité

Association entre la masculinité, la technologie et les compétences technologiques avancées. (Robin, 2018)



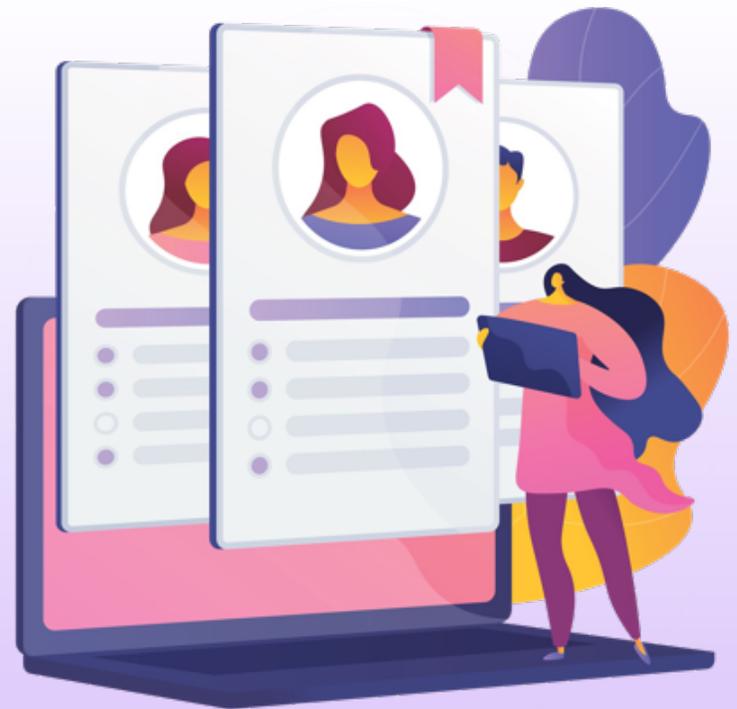
# Porte d'entrée



# Portes d'entrée

4% des hommes  
7% des femmes  
3% des non-cis.  
entrent via un·e  
chasseur·se de tête

↻ X2



# Portes d'entrée

**17%** des hommes  
**16%** des femmes  
**33%** des non-cis. **X3**  
entrent via l'assurance  
qualité



# Portes d'entrée

**37%** des hommes  
**34%** des femmes  
**25%** des non-cis.  
entre via une **entrevue**



# Biais inconscients

Tendance à sélectionner des candidat·e·s qui leur ressemblent ou qui ont la tête de l'emploi.



# Pantoufle de verre

Métaphore illustrant le fait que « les professions finissent par apparaître, par nature, comme possédant des caractéristiques centrales, durables et distinctives qui les rendent adaptées à certaines personnes et peu plausibles pour d'autres. » (notre trad., Ashcraft, 2013: 7)



# Iniquité salariale



# Iniquité salariale

**20%** des hommes  
**28%** des femmes  
**44%** des non-cis.  
font **45,000\$ et moins**

X2



# Iniquité salariale

**55%** des hommes

**63%** des femmes

**47%** des non-cis.

font entre **46,000\$** et  
**105,000\$**



# Iniquité salariale

**15%** des hommes

**8%** des femmes

**3%** des non-cis.

font entre **106,000\$**

et **135,000\$**

**X5**



# Iniquité salariale

**10%** des hommes  
**2%** des femmes  
**6%** des non-cis.  
font **plus que 136,000\$**

**X5**



# Iniquité salariale

**47%** des hommes

**29%** des femmes

**31%** des non cis.

avec **8 ans ou +** d'expérience  
font **plus de 106,000\$**



# Iniquité salariale

**20%** des hommes  
**5%** des femmes  
**19%** des non cis.  
avec **8 ans ou +** d'expérience  
font **plus de 136,000\$**

**X4**



# Iniquité salariale

**49%** des hommes  
**26%** des femmes  
**16%** des non cis.  
dans des postes de **direction**  
font **plus de 106,000\$**

x2



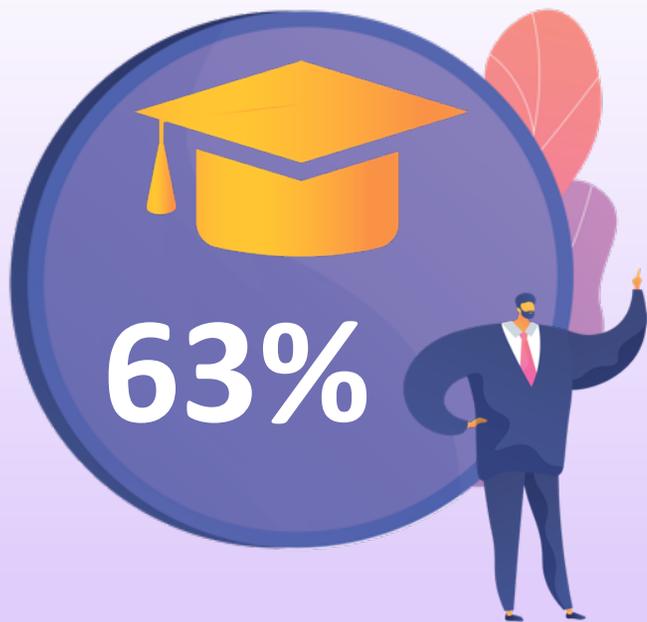
# Iniquité salariale

**23%** des hommes  
**5%** des femmes  
**5%** des non cis.  
dans des postes de **direction**  
font **plus de 136,000\$**

X4



# Diplôme universitaire



# Diplôme en jeux vidéo



# Politique sur l'équité salariale

**Seulement**  
**45%** des studios  
en ont une



# Négociation des salaires

**92%** des hommes  
**96%** des femmes  
**91%** des non-cis.  
sont **prêt·e·s** à le faire



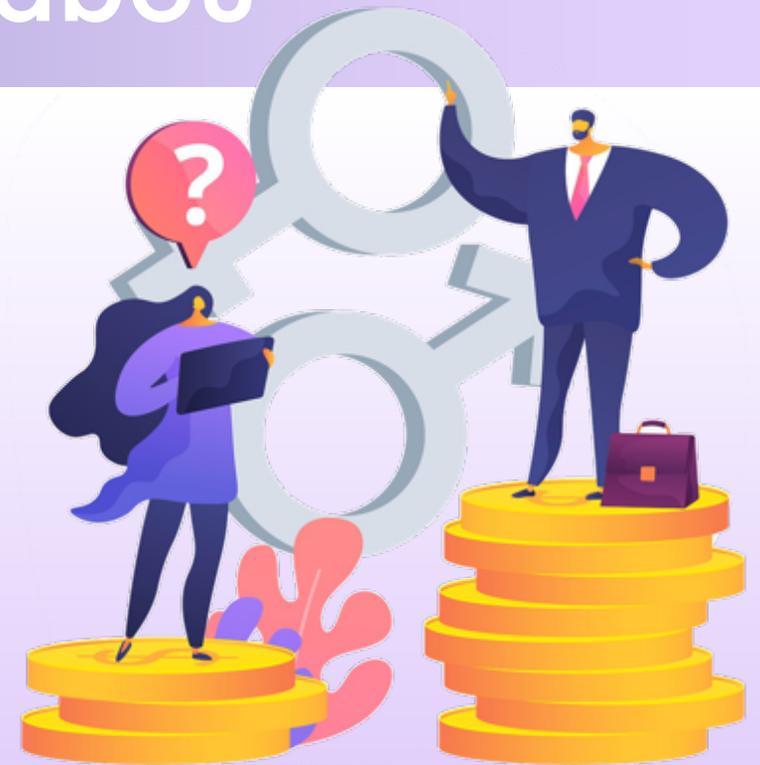
# Négociation des salaires

**32%** des hommes  
**24%** des femmes  
**21%** des non-cis.  
sont « **tout à fait** »  
prêt·e·s à le faire



# Le salaire... un sujet tabou

« [...] on allait prendre un verre, on parle de salaire un peu et là ça **vient aux oreilles** de quelqu'un. [...] » (Xavier)



# Solo status



# Solo status

**15%** des hommes  
**74%** des femmes  
**78%** des non-cis.  
se sont **retrouvé·e·s**  
**seul·e·s** ou presque de  
leur genre

X5



# Solo status

**12%** des hommes solos  
**41%** des femmes solos  
**66%** des non-cis. solos  
se sont senti·e·s **mal** à  
l'**aise** dans cette situation



# Solo status et tokénisme

Peut donner l'impression de servir de **token**, c'est-à-dire d'avoir été embauché·e pour que la compagnie ait l'air inclusive plutôt que pour ses compétences (Hogg et Vaughan, 2007).



# Menace du stéréotype

Pression de bien représenter sa catégorie et déploiement d'efforts pour ne pas perpétuer des stéréotypes négatifs envers sa catégorie, notamment en s'**autocensurant** (Steele et Joshua Aronson, 1995).



# Syndrôme de l'imposteur

Tendance d'une personne à sous-estimer ses performances, à croire qu'elle **ne mérite pas** sa place dans un milieu donné ou que ses réussites sont dues au hasard plutôt qu'à ses aptitudes (Chassangre, 2016).



# Syndrôme de l'imposteur

**99%** des hommes

**98%** des femmes

**95%** des non-cis.

se sentent à **leur place**



# Syndrôme de l'imposteur

**66%** des hommes

**62%** des femmes

**48%** des non-cis.

se sentent « **tout à fait** »  
à leur place



# Ségrégation des QA

« Les QA ne sont **pas traités à égalité** avec ceux qui montent le jeu. [...] Il y avait une grosse ambiance d'interdit, il ne fallait pas trop parler avec les développeurs, le party de Noël était **séparé** aussi.» (Agathe)



# Hésitation à intégrer l'industrie

**18%** des hommes

**25%** des femmes

**39%** des non-cis  
ont hésité·e·s



# Raisons d'hésiter

## Conditions de travail (heures supp.)

65% des hommes

44% des femmes

70% des non-cis.



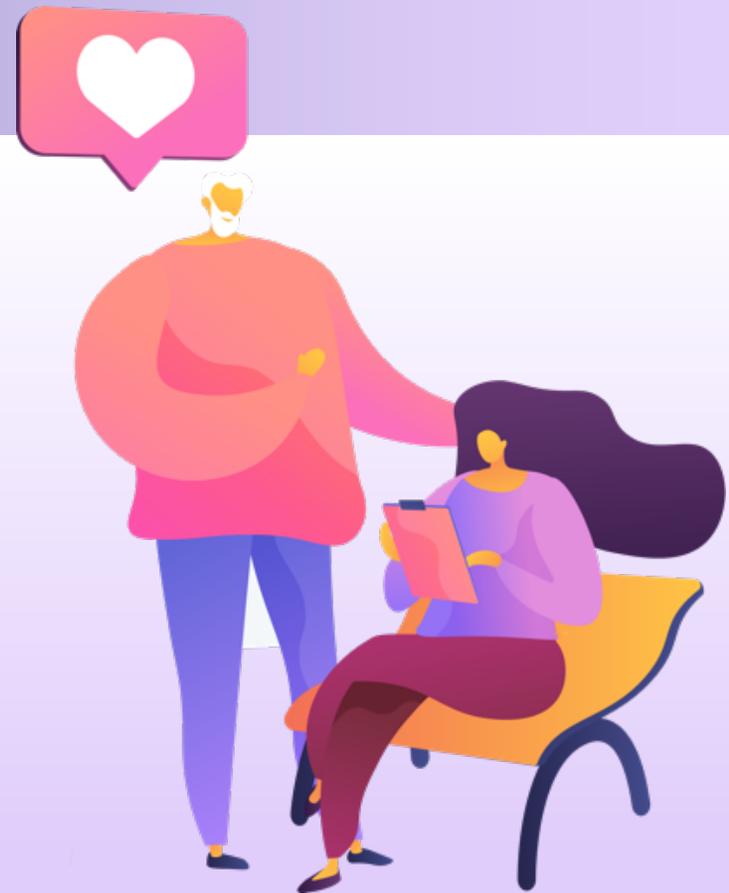
# Raisons d'hésiter

**Risque de harcèlement  
et discrimination**

**11%** des hommes

**52%** des femmes

**70%** des non-cis.



# Raisons d'hésiter

## **Connaissances des jeux vidéo limitées**

**12%** des hommes

**35%** des femmes

**13%** des non-cis.

## **Compétences techniques limitées**

**26%** des hommes

**37%** des femmes

**33%** des non-cis.

# Raisons d'hésiter

**Pression exercée  
par la famille**

**13%** des hommes

**23%** des femmes

**7%** des non-cis.

**Association des  
hommes aux jeux vidéo**

**7%** des hommes

**23%** des femmes

**33%** des non-cis.

# Raisons d'hésiter

## Rareté des modèles de femmes

1% des hommes

46% des femmes

43% des non-cis.

## Personnages stéréotypés

11% des hommes

20% des femmes

40% des non-cis.

# Raisons d'hésiter

## **Violence dans les jeux vidéo**

**9%** des hommes

**8%** des femmes

**7%** des non-cis.

## **Mauvaise réputation des jeux vidéo**

**25%** des hommes

**19%** des femmes

**17%** des non-cis.

Comfort



# Espace à aire ouverte

**28%** des hommes

**45%** des femmes

**50%** des non-cis.

s'y sentent **observé·e·s**



# Jugement

**96%** des hommes  
**97%** des femmes  
**97%** des non-cis.  
peuvent **partager leurs idées** sans se faire juger



# Jugement

**64%** des hommes

**54%** des femmes

**48%** des non-cis.

peuvent « **tout à fait** »  
partager leurs idées sans se  
faire juger



# Pression

**90%** des hommes  
**95%** des femmes  
**89%** des non-cis.  
ressentent le  
besoin de **faire**  
**leurs preuves**

**44%** des hommes  
**58%** des femmes  
**53%** des non-cis.  
ressentent « **tout à**  
**fait** » le besoin de faire  
leurs preuves

# Reconnaissance

**95%** des hommes  
**93%** des femmes  
**97%** des non-cis.  
obtiennent la  
**reconnaissance méritée**



# Reconnaissance

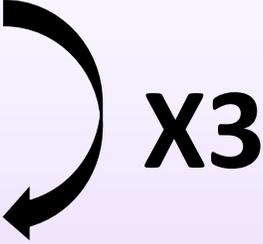
**48%** des hommes  
**50%** des femmes  
**39%** des non-cis.  
obtiennent « **tout à fait** »  
la reconnaissance méritée



# Adaptation

**36%** des hommes  
**51%** des femmes  
**66%** des non-cis.  
ressentent le besoin de  
**changer pour s'adapter**

**6%** des hommes  
**10%** des femmes  
**20%** des non-cis.  
ressentent « **tout à fait** »  
le besoin de changer  
pour s'adapter



**X3**

# Satisfaction



# Charge de travail

**95%** des hommes  
**97%** des femmes  
**97%** des non-cis.  
en sont **satisfait·e·s**



# Charge de travail

**49%** des hommes

**52%** des femmes

**40%** des non-cis.

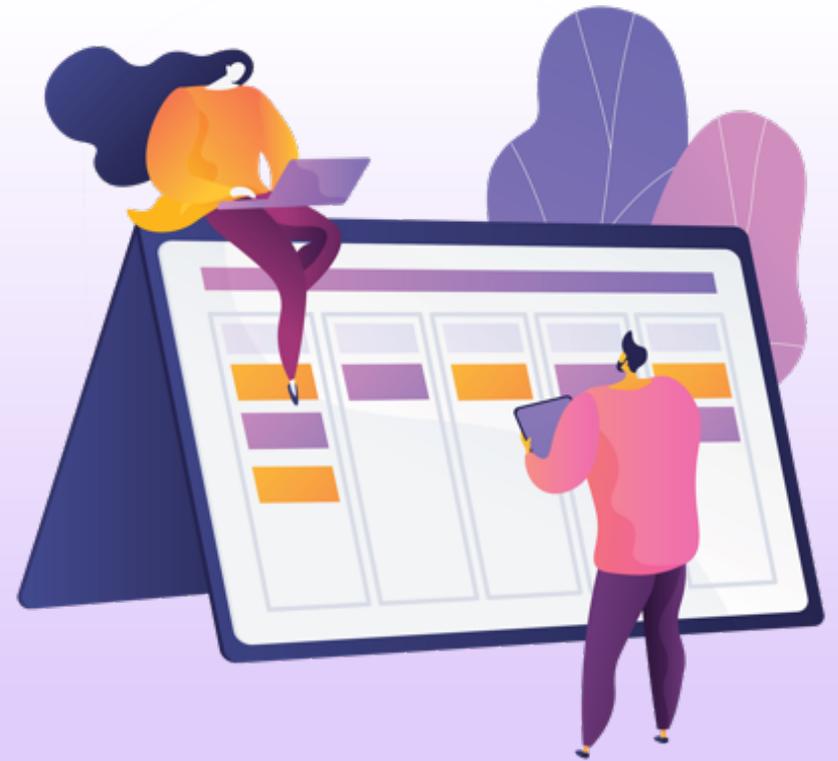
en sont « **tout à fait** »

satisfait·e·s



# Distribution des tâches

**98%** des hommes  
**99%** des femmes  
**100%** des non-cis.  
en sont satisfait·e·s



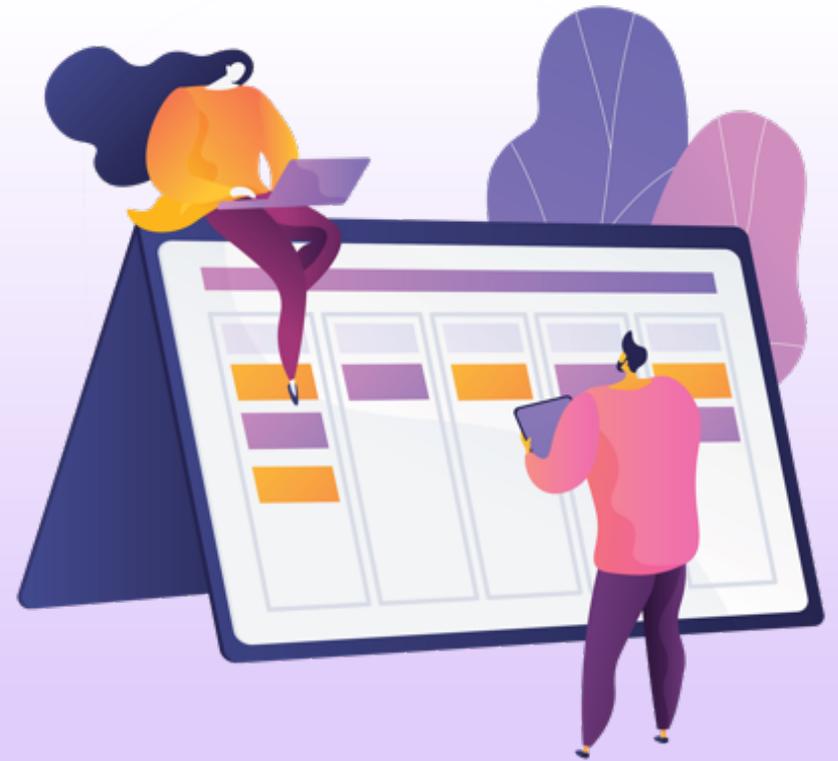
# Distribution des tâches

**52%** des hommes

**59%** des femmes

**46%** des non-cis.

en sont « **tout à fait** »  
satisfait·e·s



# Salaire

**92%** des hommes

**89%** des femmes

**85%** des non-cis. en  
sont satisfait·e·s



# Salaire

**42%** des hommes  
**37%** des femmes  
**28%** des non-cis. en  
sont « **tout à fait** »  
satisfait·e·s



# Respect des supérieur.e.s

**98%** des hommes

**97%** des femmes

**97%** des non-cis. en  
sont satisfait.e.s



# Respect des supérieur.e.s

**72%** des hommes

**70%** des femmes

**65%** des non-cis. en  
sont « **tout à fait** »  
satisfait.e.s



# Respect des collègues

**99%** des hommes  
**100%** des femmes  
**97%** des non-cis. en  
sont satisfait·e·s



# Respect des collègues

**79%** des hommes

**71%** des femmes

**58%** des non-cis.

en sont « **tout à fait** » satisfait·e·s



# Soutien des supérieur.e.s

**95%** des hommes

**93%** des femmes

**95%** des non-cis.  
en sont satisfait·e·s



# Soutien des supérieur.e.s

**65%** des hommes

**63%** des femmes

**56%** des non-cis.

en sont « **tout à fait** » satisfait.e.s



# Soutien social

Permet d'avoir accès à des ressources psychologiques et matérielles améliorant la capacité d'un individu à faire **face au stress**.

(Cohen, 2004)



# Valeurs véhiculées par les jeux

**91%** des hommes  
**92%** des femmes  
**86%** des non-cis.  
en sont satisfait·e·s

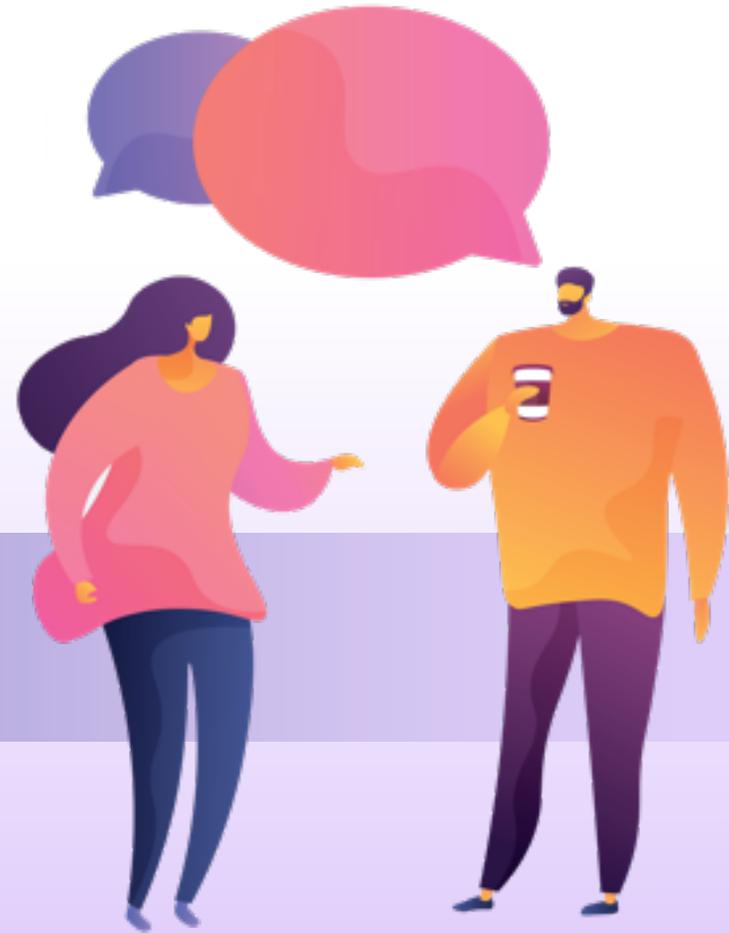


# Valeurs véhiculées par les jeux

**41%** des hommes  
**45%** des femmes  
**39%** des non-cis.  
en sont « **tout à fait** »  
satisfait·e·s



# Discrimination



# Traitement différentiel

**38%** des hommes  
**62%** des femmes  
**58%** des non-cis.  
en font l'expérience

**3%** des hommes  
**11%** des femmes  
**8%** des non-cis.  
en font « **souvent** »  
l'expérience



# Assignation de tâches subalternes

**55%** des hommes

**66%** des femmes

**54%** des non-cis.  
en font l'expérience

**9%** des hommes  
**14%** des femmes 

**9%** des non-cis.  
en font « **souvent** »  
l'expérience

# Assignment de tâches subalternes

« J'avais déjà beaucoup de tâches à faire et quand [ce manager] est arrivé, il m'a ajouté des tâches que j'ai qualifiées de **secrétariats**. Il me demandait de créer ses meetings, de modifier ses meetings et de repousser ses vidéoconférences. Vraiment des **tâches d'assistante**. » (Alexandra)



# Exclusion des discussions

**47%** des hommes

**63%** des femmes

**58%** des non-cis.  
en font l'expérience



# Exclusion des discussions

5% des hommes  
13% des femmes  
8% des non-cis.  
en font « **souvent** »  
l'expérience

X2



# Exclusion des discussions

« Tout le monde était invité aux meetings sauf moi. Donc je les voyais tous partir dans une pièce (j'étais la seule femme) [...] Il me le disait : "toi tu n'es **pas invitée**". »  
(Lucie)



# Exclusion des discussions

« C'est arrivé une fois où j'avais dit quelque chose et le directeur m'avait **zéro écouté**, puis il a fallu que mon collègue réexplique la même chose pour qu'il comprenne et ça, je n'ai vraiment pas aimé ça. » (Palga)



# Exclusion des discussions

«On est juste des femmes sur le projet dans le département d'art. On a émis des inquiétudes par rapport à comment les choses étaient faites dans le jeu et cette personne [dans une position d'autorité] a un peu **ignoré nos opinions**. C'est frustrant. » (Alice)



# Parole sans écho

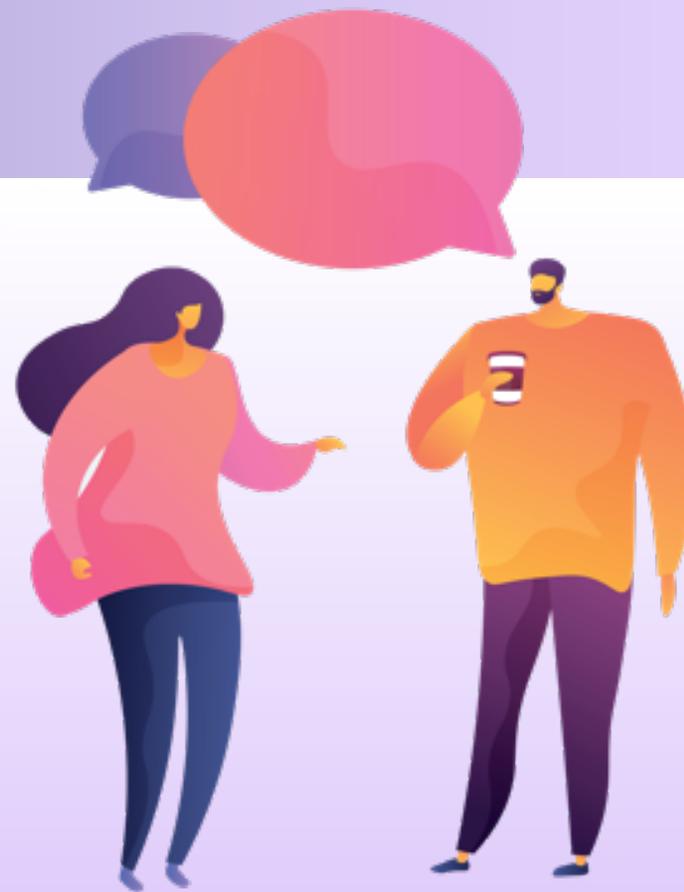
Les critiques, suggestions et explications des personnes « au bas de l'échelle » sont **ignorées volontairement ou non**, soit parce qu'on leur fait la sourde oreille, soit parce que l'écoute est concentrée sur les mêmes personnes. (Bensaval, 2021)



# Interruption

**11%** des hommes  
**29%** des femmes  
**26%** des non-cis.  
se font « **souvent** »  
interrompre

x3



# Rapport à la parole

« En design, ce sont des hommes qui ont des **grandes gueules**, qui parlent beaucoup, fort et longtemps. J'ai l'impression que les femmes osent moins parler fort et longtemps et ça peut être plus difficile à cause de ça. On est pas incité à parler comme ça. »  
(Alice)



# Vulnérabilité à la discrimination

**31%** des hommes  
**71%** des femmes  
**80%** des non-cis.  
se sentent vulnérables

**X2**

**3%** des hommes  
**14%** des femmes  
**10%** des non-cis.  
se sentent « **tout à fait** »  
vulnérables

**X5**

# Vulnérabilité à la discrimination

« Quand j'ai passé mon entrevue avec le superviseur et avec le grand patron de l'entreprise, ça allait bien jusqu'au moment où **il me demande si j'étais enceinte ou si je voulais des enfants.** C'est la seule fois dans ma carrière où j'ai senti que je valais probablement moins qu'un candidat masculin. »  
(Marie-Pierre)



# Politique sur la discrimination

**Seulement**  
**67%** des studios  
en ont une



# Sexisme



# Sexisme ordinaire

Stéréotypes et discriminations de genre **subtiles** qui s'immiscent dans la vie de tous les jours et qui sont **normalisées ou masquées** sous le couvert de l'humour par exemple. (Moya et al., 2005)



# Manque de reconnaissance

5% des hommes  
9% des femmes  
7% des non-cis.  
affirment qu'on  
minimise « **souvent** »  
leur contribution

↻ X2



# Préjugés

5% des hommes  
10% des femmes  $\curvearrowright$  x2  
5% des non-cis.  
affirment qu'on tient  
« **souvent** » pour acquis  
qu'elles ne veulent pas  
plus de responsabilités



# Mise en doute des compétences

4% des hommes  
8% des femmes  
10% des non-cis.

X2

affirment qu'on met  
« **souvent** » en doute  
leurs compétences



# Mise en doute des compétences

« Lorsque j'étais en assurance qualité, après trois mois je m'occupais de tester tout ce qui était de la connectivité. C'était vraiment compliqué [...]. Un *lead* d'une autre équipe mobile était **surpris que je sois capable** d'expliquer ça. [...] il y a une attente que les femmes aient moins de compétences techniques avancées que les hommes. » (Alice)



# Mise en doute des compétences

« Moi, c'est un problème que j'ai, la **perception** que les gens pourraient avoir de moi en pensant, par exemple, que je **ne suis pas compétente** [...] comme je suis une femme en jeu vidéo. » (Emma)



# Technomasculinit 

Association entre la masculinité, la technologie et les compétences technologiques avancées. (Robin, 2018)



# Jugement

**96%** des hommes  
**97%** des femmes  
**97%** des non-cis.  
ont l'impression de  
pouvoir partager leurs  
idées **sans se faire juger**



# Jugement

**64%** des hommes

**54%** des femmes

**48%** des non-cis.

ont l'impression de pouvoir  
« **tout à fait** » partager leurs  
idées sans se faire juger



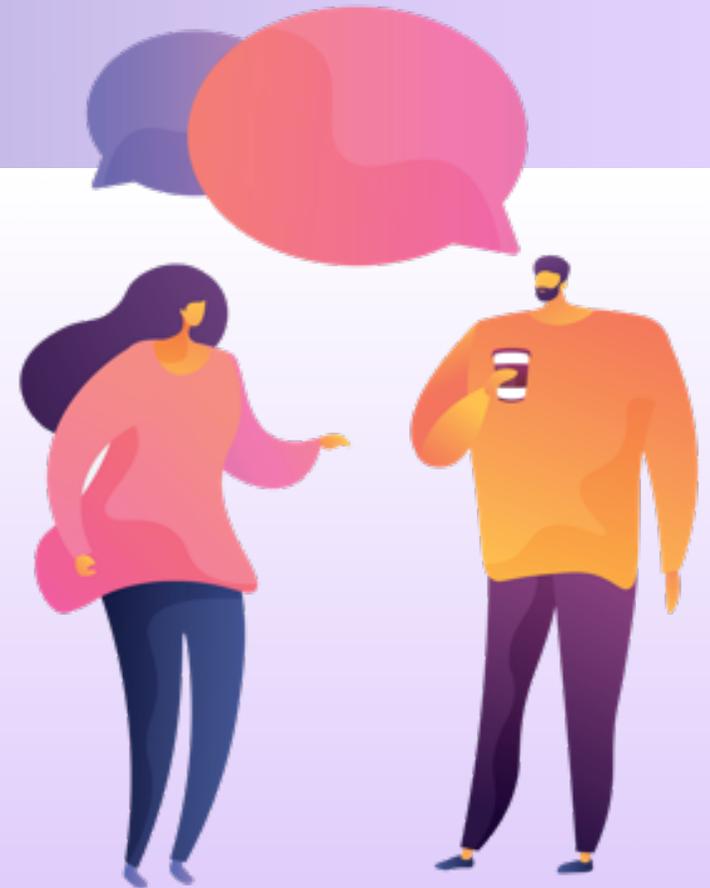
# Sexisme bienveillant

**Comportements attentionnés envers les femmes, mais paternalistes et infantilisants qui repose sur:**

- une perception positive des femmes, considérées douces et chaleureuses;
- une croyance en la complémentarité des sexes et la nécessité de préserver des rapports cordiaux entre les hommes et les femmes;
- l'idée chevaleresque que les hommes doivent protéger les femmes parce qu'elles sont vulnérables. (Sarlet et Dardenne, 2012)

# Mecsplication

7% des hommes  
18% des femmes  
18% des non-cis.  
se font « **souvent** »  
expliquer des choses de  
manière consdescendante



# Chevalier blanc

2% des hommes  **x4**  
9% des femmes 

10% des non-cis.

se font « **souvent** » offrir de  
l'aide sans l'avoir demandée



# Propos sexistes, homo/transphobes

**22%** des hommes

**37%** des femmes

**43%** des non-cis.

considèrent qu'ils  
sont **tenus**

**1%** des hommes

**4%** des femmes

**10%** des non-cis.

considèrent qu'ils sont  
« **souvent** » tenus

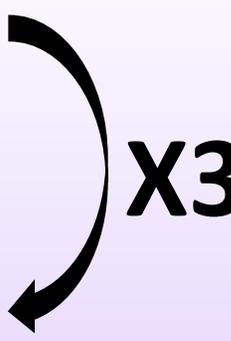
**X10**



# Blagues sexistes, homo/transphobes

**43%** des hommes  
**53%** des femmes  
**62%** des non-cis.  
considèrent qu'elles  
sont **faites**

**4%** des hommes  
**7%** des femmes  
**13%** des non-cis.  
considèrent qu'elles  
sont « **souvent** » faites



X3

# Propos ou blagues sexistes

**66%** des hommes

**70%** des femmes

**77%** des non-cis.

considèrent qu'ils

sont **condamnés**

**15%** des hommes

**14%** des femmes

**17%** des non-cis.

considèrent qu'ils sont

« **souvent** » condamnés

# Culture du « crunch »



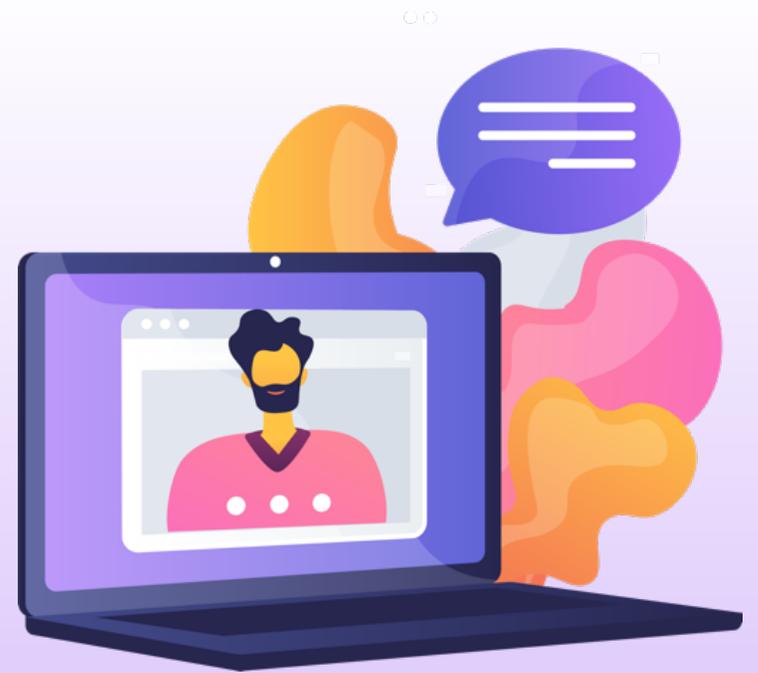
# Culture du « crunch »

**87%** des hommes  
**86%** des femmes  
**85%** des non-cis.  
sont prêt·e·s à faire des  
**heures supplémentaires**



# Culture du « crunch »

« Tu n'es généralement **pas payé·e** pour ton temps [supplémentaire] ni compensé·e par des vacances. C'est juste du temps sur ton propre temps et l'équipe, ton boss, les autres personnes qui l'ont fait vont souvent te faire sentir mal de ne pas le faire. » (Marc)



# Culture du « crunch »

« Ma blonde, elle faisait **70-80 heures** [par semaine] comme chargée de projet, et quand elle est descendue à 50 heures (elle était payée 37,5 heures), le VP de la compagnie lui a demandé si elle aimait encore sa job. » (Xavier, homme racisé)



# Culture du « crunch »

« À l'époque, je m'astreignais à produire le même volume de travail et de présence que n'importe quelle autre personne, pour ne pas être **considérée** comme étant **moins performante**, donc, il est évident que ça a définitivement nui à mes enfants. » (Emma)



# Harcèlement psychologique



# Harcèlement psychologique

Environ **la moitié** des répondant·e·s ont connu des problèmes liés au harcèlement psychologique de la part de supérieurs, mais plus souvent de collègues.



# Harcèlement psychologique

**Pas de différences**  
significatives entre les  
hommes, les femmes et  
les personnes non-cis.



# Harcèlement psychologique

4% des hommes  
10% des femmes  
8% des non-cis.  
se sentent « **tout à fait** » à risque

X2

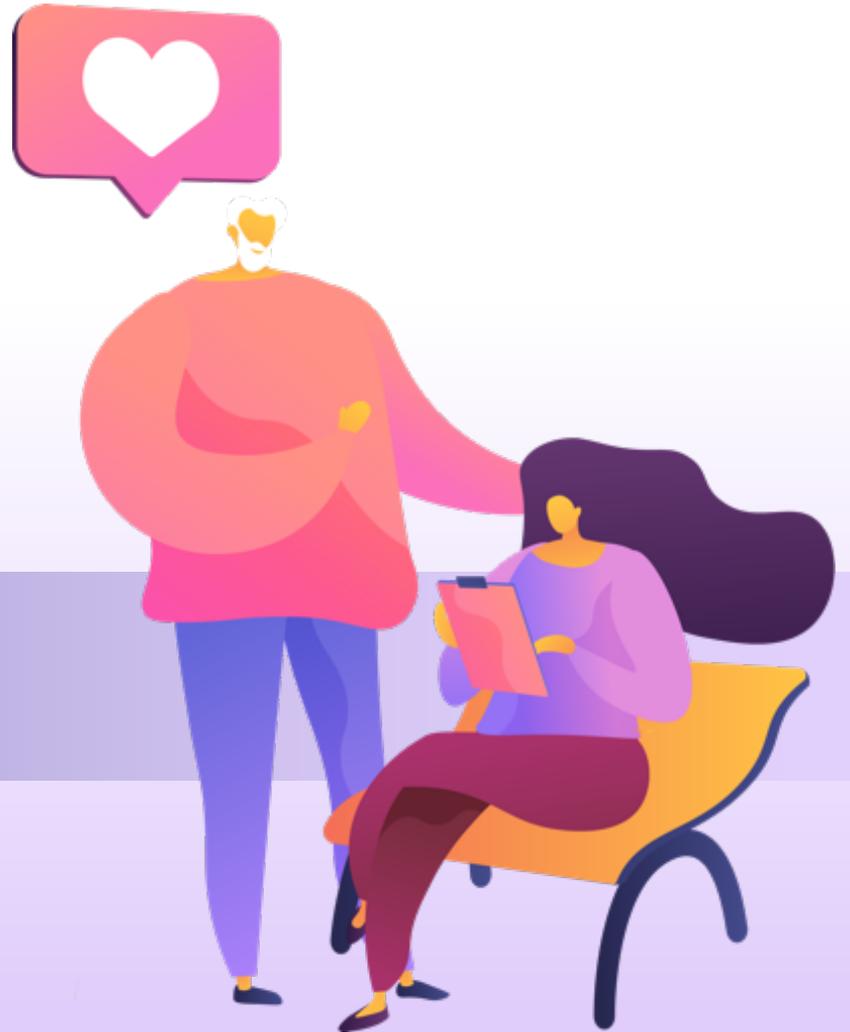


# Harcèlement psychologique

« À partir du moment où ils ont **détruit tout mon travail et mes compétences**, c'est sûr que j'ai une certaine appréhension de recommencer dans une autre compagnie. Quand je fais des entretiens, j'ai une **petite boule au ventre** et puis la peur de retomber sur des gens un peu pareils » (Alice P.)



# Harcèlement sexuel



# Harcèlement sexuel

9% des hommes  
38% des femmes  
24% des non-cis.  
ont reçu des **avances non-sollicitées** d'un·e collègue

2% des hommes  
12% des femmes  
10% des non-cis.  
ont reçu des **avances non-sollicitées** d'un·e supérieur·e

# Harcèlement sexuel

**12%** des hommes  
**38%** des femmes  
**34%** des non-cis.  
ont reçu des **commentaires**  
sur leur apparence d'un·e  
**collègue**

**7%** des hommes  
**17%** des femmes  
**19%** des non-cis.  
ont reçu des **commentaires**  
sur leur apparence d'un·e  
**supérieur·e**

# Harcèlement sexuel

6% des hommes  
19% des femmes  
11% des non-cis.  
ont reçu des **messages à caractère sexuel** d'un·e collègue

1% des hommes  
6% des femmes  
3% des non-cis.  
ont reçu des **messages à caractère sexuel** d'un·e supérieur·e

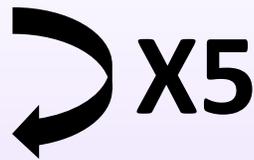
# Harcèlement sexuel

4% des hommes  
17% des femmes  
7% des non-cis.  
ont été **touché.e.s** de  
manière inappropriée par  
un·e **collègue**

2% des hommes  
7% des femmes  
4% des non-cis.  
ont été **touché.e.s** de  
manière inappropriée par  
un·e **supérieur·e**

# Harcèlement sexuel

1% des hommes  
5% des femmes  
2% des non-cis.  
se sont fait **imposer** une  
intimité sexuelle par un·e  
**collègue**

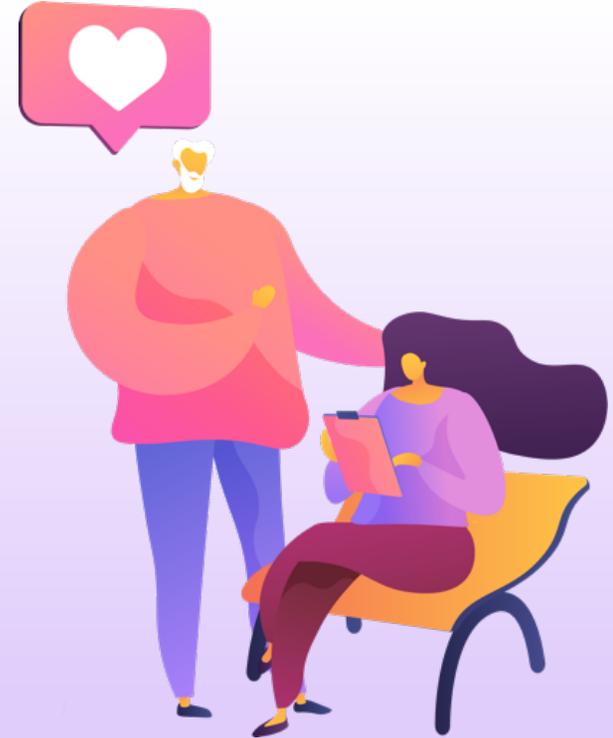
 X5

0% des hommes  
2% des femmes  
2% des non-cis.  
se sont fait **imposer** une  
intimité sexuelle par un·e  
**supérieur·e**

# Harcèlement sexuel

5% des hommes  
47% des femmes  
43% des non-cis.  
se sentent **vulnérables**

↷ X10



# Harcèlement sexuel

« Sur Instagram et sur Snap Chat, il ne m'a **pas vraiment lâchée**. Même au party de Noël. Je suis quelqu'un de très sociable, mais à un moment donné, il faut recevoir le signal que j'envoie. »  
(Alice)



# Harcèlement sexuel

« J'ai vécu quelques fois des situations où les hommes me font des demandes et où je dis clairement non, mais la **situation continue**. On ne sait plus vraiment comment dire non. [...] Il y a un cas qui a été vraiment très loin. Ça a duré **pendant un an** au quotidien: un homme qui attendait que je parte le soir pour me **suivre**. » (Marie-Pierre)



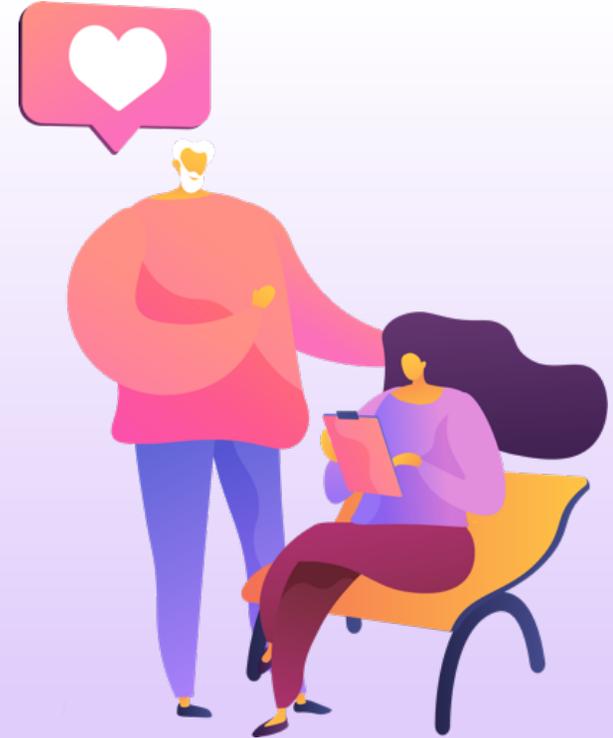
# Informalisme

« Caractère généralement **décontracté** des employés et de leurs interactions » pouvant « faire en sorte que certains en abusent et gênent leurs collègues. Être "trop" à l'aise dans un type d'humour ou le choix de certains sujets de conversation dans le milieu de travail peut amener à des **dérapages**. » (TECHNOcompétences 2021: 75)



# Politique sur le harcèlement

Seulement **63%** des studios en ont une



# Confiance envers le système



# Systeme de plaintes

**53%** des hommes  
**34%** des femmes  
**27%** des non-cis.  
sont « **tout à fait** » confiant·e·s  
de pouvoir dénoncer des  
comportements sans passer  
pour un **trouble-fête**



# Systeme de plaintes

59% des hommes

41% des femmes

44% des non-cis.

sont « **tout à fait** » confiant·e·s  
de pouvoir porter plainte **sans**  
**subir de préjudices**



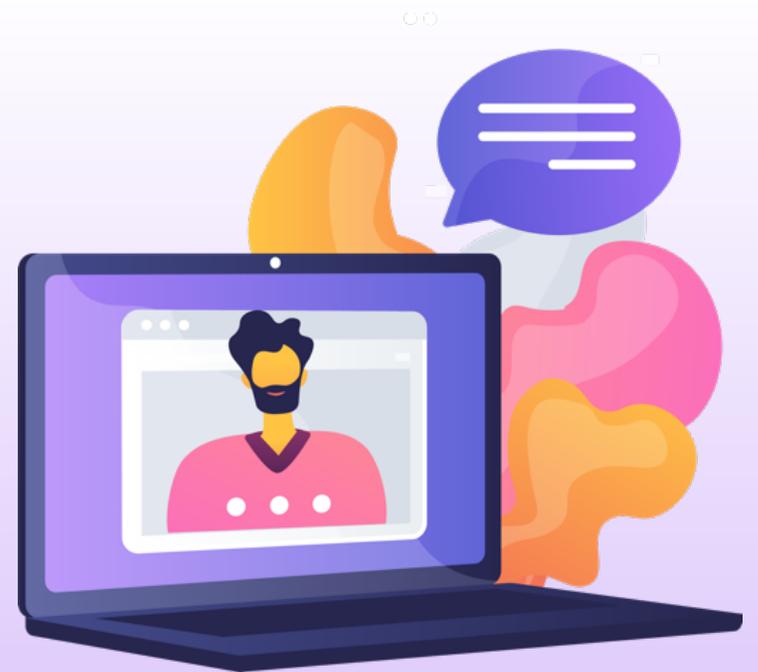
# Systeme de plaintes

« [Mon gestionnaire de l'époque] m'a dit : "quoi tu as parlé à la RH ? C'est une grosse erreur. Moi à la place de [ton collègue], je serais encore pire avec toi, retire ta plainte". Moi, ça m'a fait peur, j'ai pleuré et **j'ai retiré ma plainte.** »  
(Alice P.)



# Systeme de plaintes

« Les RH ont annoncé qu'elles avaient reçu des plaintes [...] et ensuite, sur le plancher, c'était entendu qu'on ne pouvait plus avoir de plaisir. Il y avait des gens à voix haute autour de moi qui disaient : "qui a parlé?" Le **processus de délation avait été puni.** » (Robert, homme homosexuel)



# Systeme de plaintes

**59%** des hommes

**46%** des femmes

**45%** des non-cis.

sont « **tout à fait** » confiant·e·s  
que personne ne bénéficie de  
**passe-droit**



# Systeme de plaintes

**39%** des hommes

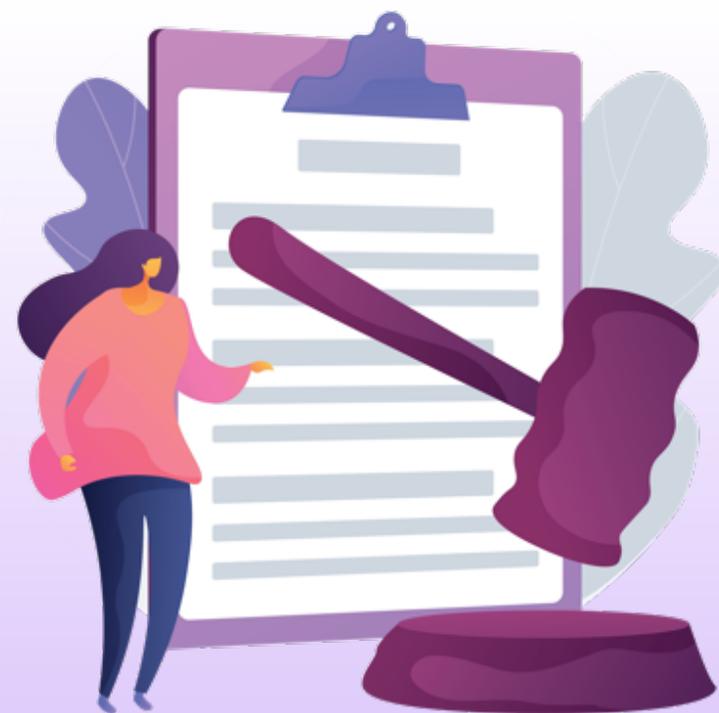
**27%** des femmes

**20%** des non-cis.

sont « **tout à fait** » confiant·e·s

que des **sanctions adéquates**

sont appliquées



# Systeme de plaintes

« C'est le secret ouvert du jeu vidéo, les ressources humaines ne **sont pas là pour protéger** les employé·e·s » (Luc, homme homosexuel)



# Loi du silence

Code implicite qui **décourage** les employé·e·s à **signaler** des cas de harcèlement par peur d'être isolé·e·s du groupe ou de subir des représailles.



# Importance de la diversité



# Importance de la diversité

**62%** des hommes

**72%** des femmes

**77%** des non-cis.  
croient que ça doit  
être une **priorité**



# Importance de la diversité

**21%** des hommes  
**9%** des femmes  
**11%** des non-cis  
croient qu'il y a des  
**priorités plus urgentes**

↪ X 3



# Néglativisme

« Refus de reconnaître la prédominance accordée aux valeurs et aux pratiques masculines ; il présuppose aussi l'asymétrie des problèmes éprouvés par les femmes et les hommes dans la société actuelle, comme si les problèmes de ces derniers résultaient de la même discrimination systémique » (Descarries, 2005).

**Mesures mises en place par les studios**

# Mentorat

**37%** des studios vont « **toujours** » et **14%** des studios vont « **souvent** » l'offrir aux nouveaux employé·e·s



# Importance du mentorat

« Je devais avoir fini mes études, avoir une expérience de deux ans, appliquer dans une place et me faire dire oui et s'il y a deux-trois petites choses qui manquent, **on va te former**, plutôt que de me faire dire qu'on ne peut pas me prendre. Je suis allé à l'école pour être en jeux vidéo et je me retrouve en finances. » (Zeny, homme racisé)



# Compétences interpersonnelles

**61%** des studios vont « **toujours** » et **24%** des studios vont « **souvent** » les prendre en considération lors de l'embauche d'un·e gestionnaire



# Compétences interpersonnelles

51% des studios ne font  
« jamais » faire passer des  
**tests psychométriques** aux  
questionnaires pour s'assurer  
qu'il·elle·s les ont



# Compétences interpersonnelles

**36%** des studios n'offrent « **jamais** » et **13%** offrent « **rarement** » des **formations** à leurs gestionnaires pour les aider à développer ces compétences



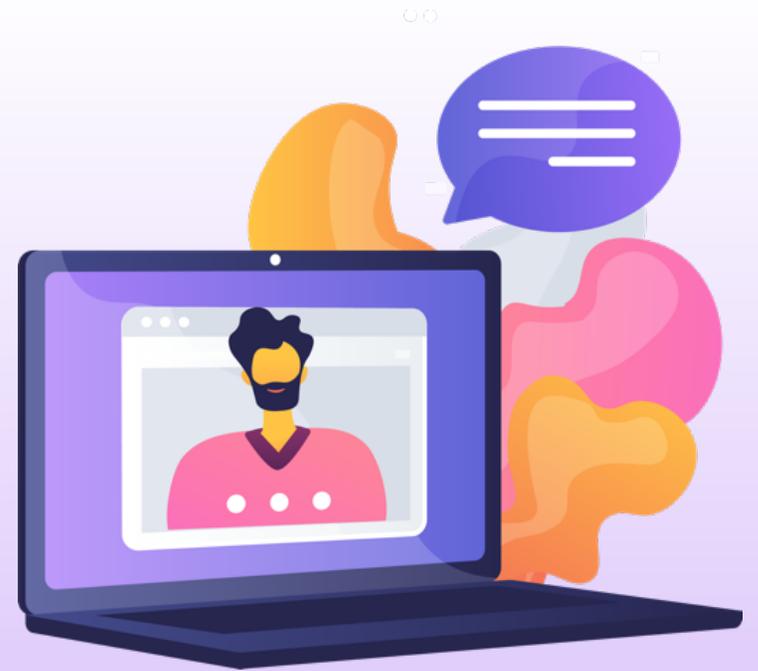
# Compétences interpersonnelles

« [Un gestionnaire doit] être **tough** avec ses équipes, faut pas être tendre [...] même s'ils ont des mauvaises *softskills*, ils sont promus. » (Alice)



# Compétences interpersonnelles

« Vu que j'étais chef d'équipe, j'avais des demandes assez *unfair* de gestion de crise [...] On m'a demandé de **slacker des employé·e·s** pour leur donner une bonne leçon. On m'a demandé de **faire des évaluations extrêmement négatives** à des gens pour bien leur faire passer un message. » (Jean-Christophe)



# Formations aux gestionnaires

**33%** des studios offrent « **jamais** » et **19%** des studios offrent « **rarement** » des formations sur la discrimination et le harcèlement aux gestionnaires



# Discrimination positive

**48%** des studios favorisent « **toujours** » et **24%** des studios favorisent « **souvent** » l'embauche de femmes à compétences égales



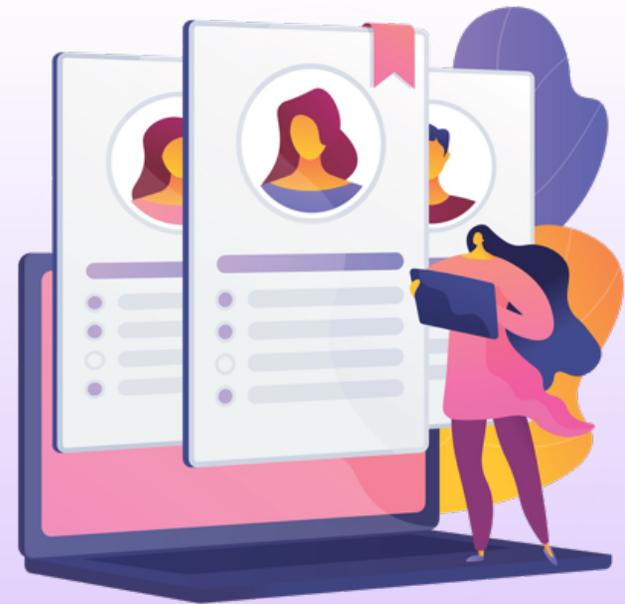
# Comité d'évaluation diversifié

**26%** des studios en mettent « **toujours** » et **24%** des studios en mettent « **souvent** » en place.



# Méthode de recrutement

**51%** des studios ont « **toujours** » et **29%** des studios ont « **souvent** » recours à des **chasseur·se·s de tête** pour recruter des candidat·e·s au profil divers



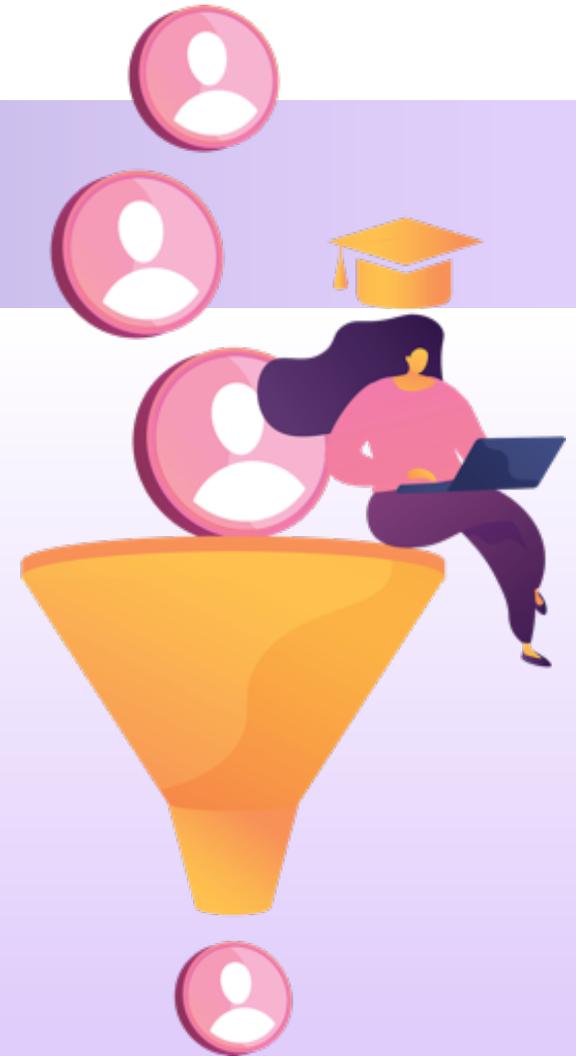
# Méthode de recrutement

**28%** des studios font « jamais » et **21%** des studios font « rarement » des **visites d'école**

**73%** des studios font « jamais » et **15%** des studios offrent « rarement » des **concours, bourses ou stage aux femmes**

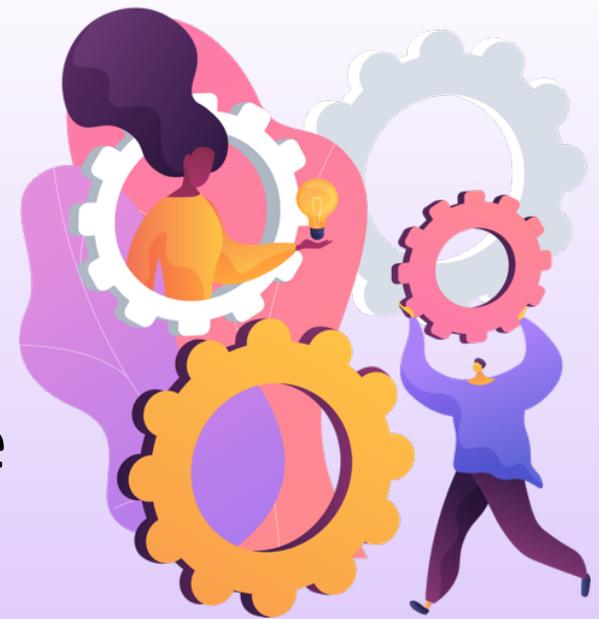
# Fuite à la source

La majorité des femmes qui entament un programme d'études dédié aux jeux vidéo abandonnent avant même d'avoir commencé leur carrière. (Weststar et Legault, 2008)



# Conclusion

La situation des femmes est moins défavorable que ce que la couverture médiatique peut laisser croire. Les problèmes de discrimination et de harcèlement ne sont pas, pour elles, une fatalité.



# Conclusion

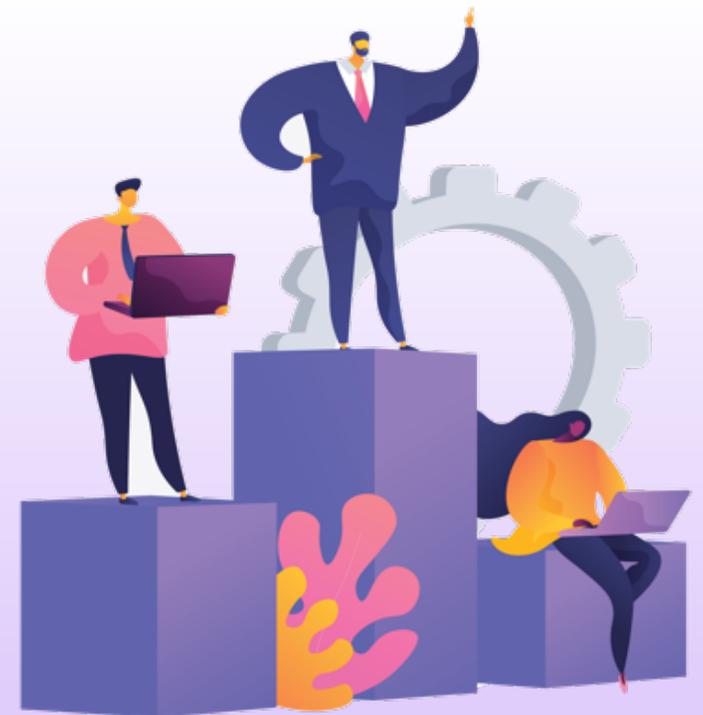
Les femmes et les personnes non-cisgenres sont significativement moins confortables, satisfaites et confiantes envers le système que les hommes.



# Conclusion

## **Des obstacles structurels à la DEI persistent comme:**

- la ségrégation verticale
- la ségrégation horizontale
- l'iniquité salariale
- le sexisme ordinaire et bienveillant
- le harcèlement sexuel



# Conclusion

Seulement la moitié des studios ont des politiques pour lutter contre ces obstacles structurels.



# Conclusion

- La majorité des studios reconnaissent l'importance de diversifier la main-d'oeuvre.
- Une bonne proportion des studios mettent certaines mesures en place pour favoriser la DEI.
- Plus de mesures peuvent être instaurées pour favoriser l'embauche et l'intégration de personnes issues de la diversité.



# Questions?

[trepanier\\_jobin.gabrielle@uqam.ca](mailto:trepanier_jobin.gabrielle@uqam.ca)

