

DES  
**MILIEUX DE TRAVAIL**  
CONVIVIAUX

**Créer une culture organisationnelle qui permet d'attirer, de garder et de promouvoir les femmes**

**Publié par :**  
les ministres  
fédéral/provinciaux/territoriaux  
responsables de la condition  
féminine

*Préparé par*  
Le Centre d'excellence pour  
l'avancement des femmes  
Le Conference Board du Canada

**Les employeurs canadiens font face à une pénurie de main-d'œuvre spécialisée.**

- Les membres de la génération du baby-boom commencent à prendre leur retraite en grand nombre.
- La concurrence entre les entreprises est vive tant au Canada qu'à l'étranger.
- De nouvelles professions nécessitant des compétences nouvelles continuent de faire surface.
- Les bassins de main-d'œuvre traditionnels ne permettront pas de pallier les pénuries de main-d'œuvre spécialisée actuelles et prévues.
- Les femmes représentent 46 pour cent de la population active; cependant, leur représentation reste faible au sein de nombreux secteurs et professions qui font face à une pénurie de main-d'œuvre.

**Le recrutement et le maintien des travailleuses spécialisées est une solution manifeste.**

Les femmes représentent seulement sept pour cent de la population active au sein des secteurs des transports, des métiers et de la construction et seulement environ un professionnel sur cinq au sein des secteurs des sciences naturelles, des mathématiques et du génie civil.

À l'échelle du pays, les grandes sociétés et les petites entreprises encouragent les femmes à songer à faire carrière dans des domaines qui sont traditionnellement dominés par les hommes, en créant un milieu de travail qui permet d'attirer, de garder et de promouvoir les femmes.

**Des milieux de travail conviviaux est une analyse de rentabilisation permettant de créer des lieux de travail qui attirent des femmes, en tant que solution pour pallier les pénuries croissantes de main-d'œuvre spécialisée au sein des industries à forte croissance.**

**La culture organisationnelle inclut des convictions, des attitudes, des pratiques, des normes et des habitudes.**

Une culture organisationnelle qui fait une place aux femmes possède les caractéristiques suivantes :

- aucun stéréotype à l'égard des rôles et des professions;
- des titres de poste et des responsabilités qui conviennent tant aux hommes qu'aux femmes;
- des conditions de travail matérielles qui conviennent tant aux hommes qu'aux femmes comme du matériel de sécurité et des vêtements;
- une masse critique de femmes dans toute l'organisation;
- des possibilités d'avancement pour les femmes;
- une importance accordée à la réduction des sources de stress inutile comme le harcèlement et les conflits entre vie familiale et vie professionnelle.

**Il existe des raisons fondamentales pour lesquelles il faut veiller à ce que les lieux de travail attirent les femmes.**

Les investisseurs sont attirés par des sociétés caractérisées par une bonne gestion des ressources humaines, car des études publiées montrent que ceci va de pair avec un meilleur rendement financier.

Un taux de satisfaction et d'engagement supérieur de la part du personnel entraîne une baisse des coûts dus au taux de roulement et à l'absentéisme et débouche sur une augmentation de la productivité et de la satisfaction de la clientèle.

Des femmes et des hommes qui travaillent ensemble auront un éventail de points de vue beaucoup plus vaste que s'ils travaillaient chacun de leur côté. L'employeur sera mieux à même de cerner les facteurs de risques stratégiques et d'améliorer le processus décisionnel.

Le succès au sein de la nouvelle économie dépend de l'adoption de nouveaux styles de gestion – nombre d'entre eux étant traditionnellement liés aux femmes. Le style de leadership recommandé est plus souple, met davantage l'accent sur le consensus et la recherche de solutions et repose sur des approches moins rigides et plus holistiques qui sont axées sur la coopération et non sur la hiérarchie.

**Compte tenu de la compétition qui s'exerce pour les travailleurs spécialisés, les lieux de travail qui parviennent à attirer des candidates augmentent de façon notable le bassin de talents disponible et permettent aux entreprises d'engager les meilleurs travailleurs.**

**Les femmes influencent 80 pour cent des décisions d'achat de tous les produits. Il devient de plus en plus important de cibler les consommatrices, car leur pouvoir d'achat continue d'augmenter. Les sociétés qui comptent des femmes parmi leur effectif sont mieux en mesure de concevoir des stratégies de marketing efficaces ciblant les consommatrices.**

**Des milieux de travail conviviaux** est une analyse de rentabilisation permettant de créer des lieux de travail qui conviennent aux femmes, et donc à tous les employés et employeurs. Elle propose des exemples de stratégies efficaces de tout le Canada permettant de créer des lieux de travail positifs et examine les résultats fondamentaux que les dirigeants du secteur de l'emploi peuvent réaliser lorsqu'ils s'engagent à créer des cultures organisationnelles qui attirent les femmes et les gardent.

L'analyse de rentabilisation inclut également un *Cadre d'évaluation du milieu de travail* qui aide les employeurs à identifier les possibilités de changement de même qu'une série de conseils permettant d'introduire des changements efficaces au sein de la culture organisationnelle.

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2003  
ISBN 0-7794-5226-7

Pour de plus amples renseignements sur le recrutement et le maintien des travailleuses ou pour télécharger le rapport intitulé **Des milieux de travail conviviaux**, veuillez visiter :

**Provinces et territoires :**

**Colombie-Britannique, Ministry of Community, Aboriginal and Women Services**  
www.mcaaws.gov.bc.ca/wsc  
Téléphone : (250) 953-4504

**Alberta Community Development - Women's Issues**  
www.cd.gov.ab.ca/helping\_albertans/human\_rights/womens\_issues/index.asp  
Téléphone : (780) 427-3116

**Saskatchewan Labour, Status of Women Office**  
www.swo.gov.sk.ca/  
Téléphone : (306) 787-7401

**Direction générale de la condition féminine du Manitoba**  
www.gov.mb.ca/wd  
Téléphone : (204) 945-3476  
ou 1 800 263-0234

**Newfoundland and Labrador Women's Policy Office**  
www.gov.nl.ca/exec/wpo/wpo.htm  
Téléphone : (709) 729-5009

**Direction des questions féminines du Nouveau-Brunswick, Bureau du Conseil exécutif**  
www.gnb.ca/0012/Womens-Issues/index-f.asp  
Téléphone : (506) 453-8126

**Northwest Territories Status of Women Council**  
www.statusofwomen.nt.ca/  
Téléphone : (867) 920-6177

**Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women**  
www.gov.ns.ca/staw/  
Téléphone : (902) 424-8662

**Nunavut Department of Culture, Language, Elders and Youth**  
www.gov.nu.ca/cley.htm  
Téléphone : (867) 975-5500

**Direction générale de la condition féminine de l'Ontario**  
www.ontariowomensdirectorate.gov.on.ca  
Téléphone : 416 314-0300

**Prince Edward Island Interministerial Women's Secretariat**  
www.gov.pe.ca/pt/iws-info/index.php3  
Téléphone : (902) 368-6494

**Yukon Women's Directorate**  
www.womensdirectorate.gov.yk.ca/  
Téléphone : (867) 667-3030

**Fédéral :**

**Condition féminine Canada**  
www.swc-cfc.gc.ca/  
Téléphone : (613) 995-7835

**Observateur :**

**Québec-Coordination à la condition féminine**  
www.meq.gouv.qc.ca/cond-fem/  
Le gouvernement du Québec est un observateur dans le cadre de ce projet, car il considère que l'éducation et le perfectionnement des compétences sont du ressort des compétences provinciales.