

## Recruter et garder des femmes dans des emplois non traditionnels

En juin 2005, *Faire face à l'impératif économique – Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick (2005-2010)* a été lancé pour proposer des solutions à la pénurie imminente de compétences et de main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick; ces solutions consisteraient à faire un meilleur emploi d'une ressource largement sous-utilisée – les femmes.

### Pourquoi devriez-vous embaucher des femmes?

- Un manque de main-d'œuvre prévu et un vieillissement de la population sont des questions clés pour toutes les entreprises du Canada.
- Les pénuries de main-d'œuvre qualifiée réduisent à l'efficacité et à la productivité dans les métiers et les secteurs de la technologie.
- Les femmes non seulement représentent 47 % de tous les travailleurs canadiens mais elles forment aussi 51 % de tous les autres groupes identifiés comme étant des sources possibles de main-d'œuvre.
- Les organisations ayant une main-d'œuvre hétérogène peuvent mieux comprendre et satisfaire les besoins de leurs clients.

### La diversité au travail est bonne pour les affaires.

Cela signifie plus de choix pour l'embauche, des pratiques de gestion plus flexibles, aucune tolérance pour le harcèlement et des taux d'absentéisme et de roulement plus bas pour les hommes et les femmes.

### Obstacles à l'emploi des femmes dans des emplois non traditionnels

Voici certains des obstacles pour les femmes qui choisissent une carrière non traditionnelle :

- Discrimination et stéréotypes dans l'embauche;
- Attitudes sociétales traditionnelles;
- Manque de formation diversifiée;
- Harcèlement dans le milieu de travail;
- Manque d'appui du syndicat;
- Manque de politiques et de pratiques favorables à leur présence dans le lieu de travail;
- Manque de possibilités d'acquérir de l'expérience à l'arrivée sur le marché du travail;
- Manque d'accès à la formation et à l'apprentissage.

**« Une main-d'œuvre diversifiée est essentielle à la réussite de notre entreprise. »**

- Steve Ballmer, PDG de Microsoft

### Que peuvent faire les employeurs pour attirer et garder des travailleuses?

Les employeurs doivent se demander : « **Que faire pour rendre mon lieu de travail meilleur pour les femmes?** »

Une fois les obstacles déterminés, les employeurs doivent s'engager à les éliminer.

1. **Créer une culture organisationnelle qui est plus inclusive pour les femmes.** Montrer activement que les femmes sont les bienvenues et que les dirigeants appuient la présence de femmes sur le lieu de travail.
2. **Déterminer et éliminer les obstacles dans les pratiques d'embauche et d'emploi.** Demander aux femmes et groupes de femmes comment les joindre. Assurer des conditions de travail appropriées pour les femmes et les hommes et ne tolérer aucune forme de harcèlement.
3. **Offrir des mécanismes de soutien aux travailleuses** comme un programme de mentorat ou un système de jumelage, des équipes de soutien ou un réseau pour la diversité.
4. **Adopter des pratiques d'emploi qui sont favorables à la famille.**

### Où et quand commencer?

Il faut commencer dès maintenant. De petits changements immédiats avertiront les employés des changements plus importants à venir.

Pour en apprendre davantage sur les moyens de recruter et de garder des femmes dans des emplois non traditionnels, téléchargez à partir de notre site Web le document *Guide de ressources : Comment recruter et retenir des femmes dans les milieux de travail non traditionnels*.

### Vous voulez vous renseigner davantage sur l'écart salarial?

Visitez le site Web de l'Initiative de réduction de l'écart salarial au Nouveau-Brunswick à l'adresse : [www.gnb.ca](http://www.gnb.ca) (mot-clé : Écart salarial)

Pour de plus amples renseignements, composez sans frais le 1-888-576-4444 ou écrivez à [nbwagegap@gnb.ca](mailto:nbwagegap@gnb.ca) et abonnez-vous à nos Cyberactualités.