**LES FEMMES FONT PARTIE DE LA SOLUTION À LA CRISE DE MAIN-D'ŒUVRE**

**À tous les employeurs du Québec,**

La pandémie de COVID-19 n’aura pas aggravé que la pénurie de main-d’œuvre; elle aura touché les femmes plus durement que les hommes et creusé davantage le fossé des inégalités. Cela est encore plus criant pour les femmes qui sont marginalisées ou situées au croisement entre différentes oppressions et pour celles qui occupent un emploi précaire, non-syndiqué, à temps partiel ou à faible salaire. Ces milliers de travailleuses demeurent un angle mort du plan de relance économique au Québec.

Devant l’urgence de la situation, il y a lieu de s’interroger: qu’attend-t-on pour renforcer et assurer la place des femmes sur l’échiquier économique du Québec? Certes, notre gouvernement a mis en place des mesures intéressantes, mais celles-ci demeureront largement insuffisantes tant et aussi longtemps que les employeurs n’adapteront pas leurs pratiques aux réalités et aux priorités des travailleuses.

Par ailleurs, plusieurs acteurs clés (incluant le Conseil du patronat du Québec) ont avancé des pistes de solution que nous accueillons favorablement, mais qui ne tiennent pas compte des besoins spécifiques des travailleuses. Nombre d’entre elles sont aux prises avec des obstacles persistants qui démontrent une discrimination systémique envers les femmes (l’iniquité salariale, l’absence de mesures de conciliation famille-travail et le harcèlement, entre autres).

Les entreprises qui ont les meilleures chances d’échapper aux conséquences coûteuses de la pénurie de main-d’œuvre sont celles qui offriront aux travailleuses des conditions gagnantes, adaptées à leurs besoins. Cela impose nécessairement un changement de culture et de pratiques, particulièrement dans les secteurs d’emploi majoritairement masculins.

Les femmes font partie de la solution pour régler la pénurie de main-d’œuvre dans tous les secteurs de relance et d’avenir et nous demandons au gouvernement et aux employeurs du Québec d’en tenir compte dès maintenant.

**À toutes les femmes en recherche d’emploi,**

Soyez fières d’être une femme. Vous détenez le potentiel féminin dont les employeurs ont besoin pour augmenter leur productivité. Les études le prouvent :

**Plus de femmes, plus d’argent!**

De multiples recherches mondiales concluent que l’équité au travail a une incidence positive sur le chiffre d’affaires d’une entreprise. Quand des femmes occupent des postes de direction, elles affichent une performance supérieure de 26% en comparaison à celles où on ne compte que des hommes. La cause? La capacité des administratrices à attirer les meilleurs talents et leur meilleure compréhension de la clientèle.

Grâce à tous ces beaux profits, nul besoin de demander aux employés masculins une baisse de salaire pour égaliser celui des femmes…, on hausse celui des femmes à leur niveau! N’est-ce pas merveilleux? On atteint l’équité salariale!

**Plus de femmes, plus d’efficacité**

D’autres études ont démontré que la communication se trouve améliorée parmi les groupes où l’on compte plus de femmes : chacun parvient mieux à s’exprimer à tour de rôle, mettant en commun les compétences et les idées. En fait, les équipes de travail qui comptent une diversité d’individus résolvent plus rapidement les problèmes, prennent des décisions plus efficacement et construisent des relations plus solides, ce qui influence grandement les processus de travail et augmente la performance et la compétitivité des entreprises.

**Plus de femmes, plus d’innovation!**

Fait connu : la pensée homogène nuit à l’innovation. L’intelligence collective augmente avec la mixité, ce qui entraîne de nouvelles méthodes de travail, un effet dynamisant et une diversification des opinions. Les compagnies qui comptent plusieurs leaders féminines voient ainsi leur « force d’innovation » augmenter.

Bien que l’argument des qualités intrinsèquement féminines ne fasse pas l’unanimité, les recherches y vont tout de même de leur interprétation : une plus grande humilité chez les leaders féminins jouerait en leur faveur. Souvent considérée comme une faiblesse, l’humilité serait le nouvel outil par excellence du leadership. «Lorsqu’on l’utilise stratégiquement, elle crée un environnement propice au changement et un terrain fertile pour l’innovation.» À méditer!

**Plus de femmes, plus grande est la rétention!**

Considérant l’investissement de temps et d’énergie et les coûts liés au recrutement et à la formation de nouveaux talents, la rétention des employés est cruciale pour les organisations. Et encore plus en pleine guerre de talents.

Les entreprises qui sont connues pour leur culture de la diversité ont moins de difficulté à dénicher de meilleurs travailleurs et à les conserver. Parce qu’une culture inclusive contribue à améliorer leur moral, en plus de favoriser leurs opportunités d’avancement, les employés restent à l’emploi plus longtemps.

De plus, les femmes sont plus engagées et enthousiastes envers leur travail que les hommes. Intégrer des femmes favorise donc le sentiment d’appartenance à l’entreprise, d’autant plus que les femmes gestionnaires ont plus de facilité à stimuler l’engagement dans leurs équipes.

**Créer un milieu de travail plus sain.**

Les femmes sont en général empathiques et tournées vers les autres. Elles sont conscientes des besoins des gens qui les entourent et comprennent mieux la nécessité de garder l’équilibre entre les sphères personnelles et professionnelles. Intégrer davantage de femmes contribue donc à créer un meilleur équilibre de travail.

On parle alors de développement de politiques de conciliation travail-famille, profitables autant aux femmes qu’aux hommes.

**Bernadette**

*Sources : Journal de Montréal, Mardi, 26 octobre 2021, Conseil d’intervention pour l’accès des femmes au travail, regroupements et tables de groupes de femmes œuvrant à l’échelle provinciale et régionale à la défense des droits des femmes; L’effet A, 16 août 2017, Christelle Saint-Julien; 24h Mlt, 8 mars 2018*