



# Ce qu'elle aimerait que son employeur comprenne!

Ces capsules présentent des moments vécus par des nouvelles arrivantes sur le marché du travail. Ces femmes ne cherchent pas seulement un emploi, mais un endroit où elles se sentent vraiment incluses et où elles peuvent réaliser leurs rêves de carrière. Ce graphique vise à attirer l'attention sur les obstacles qu'elles rencontrent, pour sensibiliser à la fois les employeurs et la communauté.



De nombreuses nouvelles arrivantes n'ont pas les réseaux dont elles ont besoin pour obtenir un emploi au Nouveau-Brunswick. Offrir des chances égales et un processus d'entrevue impartial peut aider à **valoriser le mérite plutôt que le réseautage** et ainsi assurer un marché de l'emploi plus équitable.



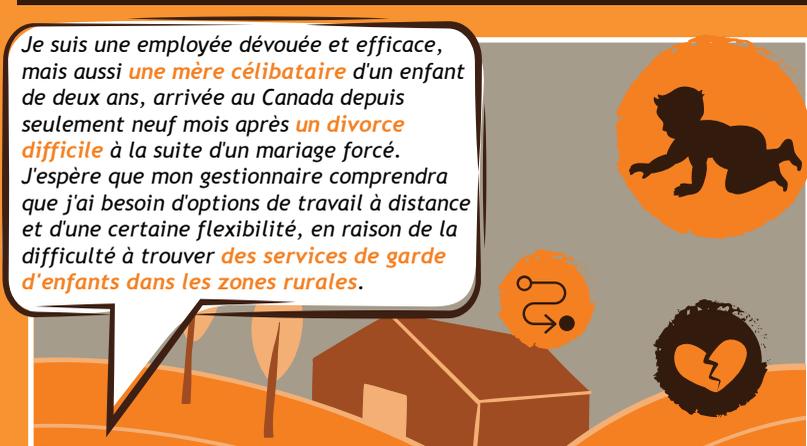
Pour avoir les meilleures réponses des candidates nouvelles arrivantes qui travaillent à améliorer leurs compétences linguistiques, c'est très important d'**améliorer le processus d'entrevue**. Il y a des méthodes qui aident en matière de clarté, d'équité et de justice. Par exemple : utiliser un langage simple et des phrases courtes, et donner du temps aux candidates pour réfléchir avant de répondre à des questions analytiques.



L'**expérience acquise à l'international** offre des perspectives enrichissantes qui peuvent améliorer le lieu de travail et stimuler l'innovation. Il est essentiel de mettre l'accent sur les compétences et les connaissances plutôt que sur le lieu d'emploi, et d'aligner les normes salariales sur ces critères afin de garantir un salaire équitable pour des expériences variées.



L'application des politiques d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI) est un aspect important, mais il est aussi indispensable de s'assurer que ces politiques se traduisent par **une vraie inclusion** pour assurer la rétention du personnel. Des études montrent que le personnel qui se sent inclus est plus susceptible de rester dans l'entreprise. Mesurer et encourager l'inclusion permet de créer un environnement dans lequel tout le personnel se sent valorisé et engagé.



Nous avons toutes et tous besoin de soutien et de **flexibilité dans notre travail**. Pour de nombreuses nouvelles arrivantes, une flexibilité qui n'affecte pas la productivité est importante pour gérer des défis tels que la garde d'enfants, qui constitue un obstacle majeur à la stabilité de l'emploi.



Les employeurs sont encouragés à mettre en place un **système de signalement confidentiel** des cas de violence sexuelle, de harcèlement et de violence genrée (VG) sur le lieu de travail. Ce système doit offrir aux membres du personnel un moyen sécuritaire, privé et accessible pour signaler les incidents. Le personnel doit se sentir en sécurité et soutenu, sans craindre d'être puni ou de voir sa confidentialité violée.

Inspirée par des histoires personnelles de nombreuses nouvelles arrivantes et :

- CCMW. (2024). Rapport d'étude ASPIRE. Squarespace. [ASPIRE Study Report \(squarespace.com\)](https://www.squarespace.com)
- Native Women's Association of Canada. (2020). *Une analyse de genre culturellement pertinente*. NWAC. <https://www.nwac.ca/A-Culturally-Relevant-Gender-Based-Analysis.pdf>
- Oxfam Canada. (2019). *Une approche féministe de l'autonomisation économique des femmes : Comment le Canada peut mener sur les domaines négligés de l'AEF*. Georgetown Institute for Women, Peace and Security. [a-feminist-approach-to-womens-economic-empowerment\\_FINAL.pdf \(oxfam.ca\)](https://www.oxfam.ca/a-feminist-approach-to-womens-economic-empowerment_FINAL.pdf)
- CRIEC. (2021). *Guide de l'employeur : Inclusion des immigrants*. [https://www.criec.ca/wp-content/uploads/2021/05/Employer-Playbook\\_ImmInclusion-FINAL.pdf](https://www.criec.ca/wp-content/uploads/2021/05/Employer-Playbook_ImmInclusion-FINAL.pdf)