

Pour une gestion féministe intersectionnelle des ressources humaines



**Spécial
COVID-19**

Présenté par
Relais-Femmes

Illustré par
Kay Nau

Cette pandémie nous montre depuis le début que nous ne sommes pas toutes égales face à ses impacts.



Être une femme et/ou racisée, migrante et/ou sans statut, âgée, en situation de handicap, en situation de pauvreté, proche aidante, parent, monoparentale, étudiante, neurodivergente, immunodéficitaire, victime de violences conjugales, etc.

Sont toutes des réalités qui augmentent notre vulnérabilité face à la pandémie.



En plus des réalités personnelles, il y a des réalités d'emploi qui peuvent jouer un rôle important dans la manière dont la pandémie sera vécue.



Avoir un statut de permanente, de contractuelle, un emploi qui dépend de financements ponctuels, des horaires peu flexibles, ne pas avoir d'assurance médicale complémentaire, être une travailleuse de première ligne ou dans un organisme précaire qui risque la fermeture, être isolée géographiquement ou encore ne pas disposer des moyens et des connaissances technologiques pour faire du télétravail, etc.

Sont autant de facteurs qui ont des incidences différentes sur notre sécurité physique, mentale et financière, sur notre santé, notre disponibilité et notre productivité au travail.



Il nous faut donc faire preuve d'écoute, de solidarité et de souplesse dans nos décisions de ressources humaines!



Quelles bonnes pratiques de gestion RH pouvons-nous mettre en place ?



1) Réévaluer la charge de travail de l'ensemble de l'équipe selon leurs réalités personnelles et diminuer les attentes.

2) Faire tout son possible pour garder toutes les travailleuses et travailleurs surtout, celles et ceux dont le statut est le plus précaire

3) Réduire les heures de travail sans perte de salaire et organiser l'horaire de travail avec souplesse et confiance (horaire flexible, semaine comprimée, partage de poste, poste fractionné, etc.)

4) Offrir les services dits « essentiels » selon nos capacités et fournir l'équipement de protection aux employé.es de première ligne et aux participant.es.



5) Profiter de ce ralentissement pour offrir de la formation ou des occasions de ressourcement en ligne aux travailleuses et travailleurs.

6) Fournir des ressources pour préserver la santé mentale aux travailleuses et travailleurs (Programme d'aide à l'emploi, ligne d'écoute pour les employé.es du communautaire, fond bien-être pour les employé.es sans assurances collectives, etc.)

7) Organiser des rencontres d'équipe et individuelles pour maintenir une cohésion d'équipe même avec la distance.



8) Réinventer notre offre de services et d'activités en combinant présentiel et virtuel.

9) Étaler les heures de services pour diminuer le nombre de personnes qui sont au même moment dans l'organisation.

10) Aviser les employé.es et les bénévoles de ne pas se présenter au travail ou aux activités de l'organisme s'ils présentent des symptômes de la COVID-19.

11) Consulter régulièrement le site de l'INSPQ pour connaître les mesures de prévention spécifiques et adaptées aux organismes communautaires.

Le télétravail a été un incontournable et il le demeurera après la pandémie... Que pourrions-nous faire pour en faciliter l'usage ?



Privilégier le télétravail pour les activités qui ne nécessitent pas de présence aux bureaux, mais également pour les employé.es qui, pour de multiples raisons, ne pourront pas reprendre leur emploi.

Organiser une rotation des employé.es dans les locaux pour respecter les règles de distanciation sociale.

Utiliser les NTICs pour les rencontres d'équipe, les rencontres individuelles ou de groupes avec les participant.es, les animations, les formations, les accompagnements, etc.



Former les travailleuses et travailleurs sur l'usage des outils NTIC pour leur permettre d'adapter leurs pratiques à la nouvelle réalité de télétravail.

S'assurer que toute l'équipe dispose des conditions matérielles et financières pour le télétravail en débloquant un budget pour les équipements et le remboursement des frais de télétravail (internet, téléphone, etc.)

RESSOURCES

Informations spécifiques pour les organismes communautaires et groupes de femmes

RQ-ACA

#Consignes #Recommandations
#Mesures financières
rq-aca.org/covid19_aca

TRPOCB

#Fiches d'informations #Financement #Gestion
bit.ly/TRPOCB-COVID19

Relais-femmes

#Mesures financières
#Assurances collectives RF
#Régime de retraite (RRFS-GCF)
bit.ly/Rf-COVID19

Informations générales pour l'adaptation des milieux de travail

INSPQ

#Recommandation #Formations en ligne
inspq.qc.ca

CNESST

#Trousse COVID19 #Outils #Aide-mémoire
bit.ly/CNESST-COVID19

Sources et ressources sur gestion des ressources humaines

CDEACF

#Gestion #Télétravail #Formations à distance
bit.ly/CDEACF-COVID19

Concilivi

#Publications #Télétravail #Déconnexion
concilivi.com/fr/outils-publications

LÉO

1 855 768-7LEO (1-855 768-7536)
#ligne d'écoute gratuite et confidentielle
#Employé.es et bénévoles #Économie sociale
#Action communautaire
csmoesac.qc.ca

CRHA

#Ressources COVID-19 #Outils
#Formations #Balados
ordrechha.org

TCRI

#Informations multilingues
#Webinaires CERDA
#Ressources pour intervenant.es
bit.ly/TCRI-COVID19

