

2

Pratiques de travail flexibles ancrées dans les principes d'équité

Le travail flexible est devenu un outil important pour stimuler la satisfaction des travailleur·euse·s et la productivité des entreprises. Les formules de travail alternatives peuvent permettre aux employé·e·s de décider de la manière dont ils travaillent le mieux et garantir que les environnements de travail répondent à des besoins et à des identités diversifiés.

1. Intégrer l'équité et la flexibilité dans la culture d'entreprise, c'est s'assurer que les personnes sont valorisées et que leurs besoins sont réellement entendus.
2. La flexibilité du travail concerne la manière dont un·e employeur·euse donne à ses employé·e·s les moyens de s'épanouir dans leur travail, que ce soit en personne ou à distance.
3. Harmoniser la définition des objectifs dans l'ensemble de l'organisation permet d'améliorer la communication des équipes à tous les niveaux. La méthode des objectifs et des résultats clés (OKR) peut contribuer à créer un environnement de travail plus équitable.
4. Le travail flexible ne se limite pas au travail à distance ; il s'agit de créer un environnement de travail sain.



Principales Conclusions:

Les conférencières Jolin Joseph, Haley MacDonald et Sydney Piggott partagent ces incontournables:

Jolin Joseph



Haley MacDonald



Sydney Piggott



- Jolin Joseph, Gestionnaire - Recherche, éducation et mobilisation des connaissances, chez YWCA Canada (elle), mentionne qu'il n'y a pas de schéma directeur pour le travail flexible ; il est temps d'avoir ces discussions et de renforcer l'autonomie des employé·e·s.
- Haley MacDonald, Directrice, expérience et changement chez Imagine Canada (elle), souligne qu'avec l'évolution constante de la technologie, il est difficile d'imaginer que le travail flexible n'est pas disponible, accessible ou pratique pour certaines industries. Il est essentiel de commencer modestement et de prendre soin des employé·e·s.
- Sydney Piggott, Responsable Impact Social chez Shopify (elle), souligne l'importance de donner la priorité aux personnes lors de la conception des espaces de travail et des politiques, car la sécurité et l'égalité d'accès sont en jeu. « Traitez les gens comme des personnes, et non comme des employé·e·s ».

Ressources

[Making Performance Reviews Fairer in a Hybrid Workplace | Harvard Business Review](#) – Parcourez cette page pour obtenir des informations supplémentaires sur la promotion de la justice, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le secteur à but non lucratif. (disponible en anglais uniquement)

[Nouvelle série de formations sur l'équité en matière d'emploi - Travail hybride et gestion des performances | YWCA Canada](#) – Learn how to reimagine policies, practices and culture to put people first, regardless of where they work.

[La diversité et l'équité dans le domaine de la RSE | Imagine Canada](#) – Parcourez ce site web pour en savoir plus sur les lacunes et les oublis fondamentaux en matière de représentation, d'intentionnalité et de leadership.

[Projet d'analyse comparative en matière d'équité | Imagine Canada](#) – En savoir plus sur ce projet, qui vise à faire connaître ce que les organisations caritatives et les ONG canadiennes font pour promouvoir la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion.

[Connexion subventions | Imagine Canada](#) – L'une des bases de données les plus complètes sur les subventions aux organismes à but non lucratif au Canada.

[Intervalles RH | Imagine Canada](#) – Une base de connaissances gratuite sur les ressources humaines pour les dirigeant·e·s d'organisations à but non lucratif.