

Quatre manières dont un **groupe-ressource d'employés 2SLGBTQI** peut aider son entreprise en temps de crise

1 Fournir une rétroaction

Vos groupes-ressources d'employés (GRE) peuvent signaler la manière dont les employés s'adaptent aux nouvelles structures liées à la crise de la COVID-19. En comprenant la manière dont vos employés s'adaptent, vous pouvez actualiser vos politiques afin de répondre à leurs besoins, comme ajuster les horaires de travail en fonction de la garde d'enfants et de personnes âgées.

2 Fournir un soutien mutuel lors de périodes difficiles; un héritage queer

Bâtir des réseaux communautaires et les entretenir au delà des distances physiques est un défi bien connu pour les personnes 2SLGBTQI. En cette période d'incertitude et de désorientation, nous pouvons trouver la force en nous rappelant que les personnes queer et trans ont, depuis longtemps, fait preuve d'une grande ingéniosité et solidarité. Plusieurs personnes 2SLGBTQI ont exprimé qu'il était très difficile de ne pas être en mesure de s'unir, de manière sécuritaire, dans des espaces physiques. Il est important d'apprendre de cet héritage de soutien mutuel et de soins communautaires, et de continuer à le transmettre.

3 C'est maintenant le moment de mobiliser les communautés de soins existantes

Bien que ce ne soient pas toutes les activités qui peuvent ou devraient simplement reprendre leur cours normal, il existe une occasion actuelle de mobiliser les communautés de soins existantes. Votre personnel qualifié et passionné peut être mobilisé afin de partager son énergie collective pour aider tout le monde à s'adapter pendant cette pandémie stressante. Un GRE peut être une ressource précieuse dans le cadre de la réponse aux besoins et aux vulnérabilités individuels et collectifs émergents. De meilleures stratégies d'adaptation conduiront à une meilleure chance de répondre aux besoins commerciaux.

4 Les facteurs de stress ajoutés sont particulièrement insupportables pour les personnes éprouvant déjà des difficultés

Les employés 2SLGBTQI luttent peut-être déjà contre des facteurs de stress émotionnels et psychologiques à un taux plus élevé que leurs pairs hétérosexuels ou cisgenres. Nous avons remarqué que ces nouvelles circonstances ont engendré beaucoup plus de répercussions sur la santé physique et mentale des personnes issues de la communauté 2SLGBTQI, par rapport à leurs confrères hétérosexuels ou cisgenres. Votre GRE servira à combattre tous ces facteurs cumulatifs. [Apprenez-en plus sur les répercussions de la COVID-19 sur la communauté 2SLGBTQI.](#)

Dans une situation idéale, les GRE ont la possibilité d'offrir un peu de répit en fournissant un sentiment d'appartenance, une communauté et des ressources partagées. Il est important, plus que jamais, de faire savoir à vos employés que vous les soutenez en dehors des pratiques commerciales habituelles!

Des conseils pour animer les rencontres en ligne du **groupe-ressource d'employés**

Établir des règles de base visant un espace plus sécuritaire par l'entremise d'un processus collectif :

L'objectif de tout GRE est de créer des espaces permettant à vos employés d'échanger avec les autres et de s'encourager, mais l'inclusion de tout et chacun signifie l'apparition probable de conflits. Ce qui importe, c'est la manière dont nous gérons ces intérêts divergents. Les règles de base collectives favorisent la création de conditions favorables aux interactions entre les participants, de manière aussi confortable et sécuritaire que possible. Ce principe est aussi important lors de rencontres en ligne qu'en personne. En promouvant un processus collectif où les participants peuvent nommer un ensemble de règles de base et s'entendre sur celles-ci, il incombe à tous de maintenir un espace plus sécuritaire. Cette méthode peut inclure des discussions sur des sujets comme : « éviter les hypothèses au sujet de l'identité de genre ou d'attraction de quiconque dans le groupe » et « être conscient de ne pas couper la parole de personne ».

Même si plusieurs de ces mêmes règles de base que vous avez déjà établies pour vos rencontres de GRE en personne s'appliqueront toujours, il est utile de les revoir afin de juger si celles-ci sont appropriées pour un environnement en ligne. À partir de là, vous pouvez effectuer, en groupe, les ajouts nécessaires pour les adapter au nouveau contexte. L'application de mesures supplémentaires visant la protection de la vie privée et la sécurité des participants pourrait être nécessaire, comme ce n'est pas tout le monde qui se joint au groupe d'un environnement sûr pour lui quant à son identité.

Utilisez la technologie de partage d'écran et des documents collaboratifs pour dresser, ensemble, la liste des règles de base, et ainsi les adapter selon l'avis des membres du groupe, et ce, jusqu'à l'atteinte d'un consensus. Sauvegardez le document dans un endroit partagé, de sorte que tout le monde puisse s'y référer en cas de non-respect d'une règle de base. Consultez la dernière ressource de cette série pour obtenir un ensemble d'exemples de règles de base collectives.

Souvenez-vous que les participants n'utilisent peut-être pas le même nom et les mêmes pronoms qu'ils utilisent normalement dans les aires communes du bureau. Rappelez aux participants de modifier leur nom affiché, de sorte qu'on y voit les nom et pronom auxquels ils souhaitent être référés. Effectuez préalablement une vérification des pronoms.

Faire attention à la protection de la vie privée :

Rendre la participation facultative et éviter de mettre de la pression sur les participants :

Ne vous attendez pas à ce que le niveau de participation de vos rencontres en ligne soit le même que celui de vos rencontres du GRE en personne. Reconnaissez qu'il s'agit d'une période exceptionnellement difficile pour plusieurs, et ayez confiance que vos pairs font de leur mieux pour répondre à leurs besoins dans ce nouveau contexte. Mettre de la pression sur les participants en les obligeant à participer ne sera sûrement d'aucune aide à l'heure actuelle, mais faire preuve de profonde compassion, si. Au lieu d'indiquer des attentes élevées en matière de participation, certains pourraient apprécier une simple vérification à leur égard, ou un rappel amical de la possibilité, à qui le veut bien, de joindre la rencontre en ligne. Vous devez développer de nouvelles manières « d'analyser l'ambiance ». Envisagez de planifier des activités pour chaque rencontre, et évitez la réalisation de plus longs projets nécessitant la participation à plusieurs rencontres pour les achever. Consultez quelques idées d'activités proposées dans la prochaine ressource!

Modérer la conversation à l'aide d'outils numériques :

L'environnement en ligne présente des défis supplémentaires au travail. L'objectif est de maintenir une discussion aussi fluide que possible tout en réduisant les interruptions. De plus, l'objectif est également de donner la chance à tout le monde de participer. Exploitez les outils de la technologie de vidéoconférence que vous utilisez. Au lieu de faire circuler un « bâton d'orateur », demandez aux participants qui ne parlent pas de couper le son de leur microphone. Demandez aux participants d'utiliser la fonction numérique « lever la main » pour demander le droit de parole. Souvenez-vous de modérer la fonction de clavardage afin de ne pas oublier les points ou idées véhiculés par l'entremise de cette fonction. Si l'espace conversationnel semble inéquitable, rappelez aux participants la règle de base qui consiste à « laisser la parole aux autres ».

Trouver une solution en cas de problèmes techniques :

Les connexions Internet irrégulières, les délais ou le figement de l'écran peuvent être frustrants lors des rencontres en ligne. Envisagez de limiter le nombre de personnes qui activent la fonction vidéo à la fois, car cela peut favoriser une meilleure connexion pour tout le monde. Prévoyez une solution de rechange pour entretenir la conversion en cas de problèmes techniques. Prenez l'initiative d'informer le groupe lorsqu'une personne a pu perdre sa connexion. Entretenez une discussion de groupe dans une autre plate-forme prédéterminée à laquelle tout le monde a accès. Gardez à l'esprit que certaines applications de vidéoconférence nécessitent un abonnement payant, et que des séances se déroulant sur une version gratuite peuvent expirer. Informez tout le monde du moment où débiteront les nouvelles séances.



Création d'un groupe virtuel

Suivez la nouvelle tendance canadienne de « l'incitation à l'altruisme » : un mouvement visant à répandre le sentiment de communauté et de camaraderie dans un contexte d'incertitude et de peur. Votre GRE devrait avoir une zone de clavardage en groupe dédiée au partage d'attention envers les autres, de ressources bénévoles et de renseignements. Les clavardages en groupe sont une manière efficace de centraliser toutes les ressources rencontrées par vos employés dans leur vie personnelle.



Participation à un dîner virtuel entre collègues

La planification de dîners virtuels entre collègues est une excellente manière de garantir l'implication constante de votre GRE. Cette activité atténuera le sentiment d'isolement, en plus de permettre aux employés de demeurer en contact avec des collègues travaillant sur d'autres projets. Encourager les employés à interagir (même si les éléments abordés ne sont pas liés au travail) favorisera une culture professionnelle axée sur l'inclusion et l'attention envers les autres, et permettra le maintien de cette culture.



Reconnaissance d'un événement queer important

Vous pouvez célébrer, de la maison et de manière virtuelle, les journées liées à la communauté 2SLGBTQI. Il existe une foule d'événements qui se produisent régulièrement. Suivez-nous sur les réseaux sociaux [@EgaleCanada](#), ou inscrivez-vous à notre [bulletin d'information bimensuel](#) pour recevoir les plus récents renseignements concernant les événements à venir, les jours importants, et plus encore.



Planification d'une action

Pour les membres d'un GRE qui s'intéressent à l'activisme, un grand nombre d'organismes à but non lucratif sont à la recherche de soutien! L'accomplissement de tâches allant, entre autres, du partage d'appels à l'action à la planification de collectes de fonds, en passant par l'offre d'une gamme de compétences, est très valorisé. Par exemple, Egale est à la recherche de manières supplémentaires de promouvoir les enquêtes suivantes :

- [La deuxième enquête nationale sur l'inclusion dans les écoles secondaires canadiennes](#)
- [L'enquête nationale Exprime-toi sur la violence dans les fréquentations auprès des jeunes 2SLGBTQI](#)

Assurez-vous de consulter notre site Web et nos publications sur les réseaux sociaux pour connaître d'autres projets de recherche nécessitant la participation de la communauté.

Nous vous remercions de défendre la recherche importante!



Organisation d'entraînements virtuels

Le maintien de sa santé physique peut être difficile pendant cette période, surtout si les employés ne possèdent pas de bureau adéquat à la maison ou d'équipement d'entraînement. Un GRE peut organiser un entraînement de groupe virtuel et encourager les employés à s'y joindre. Consultez [ces conseils](#) sur la manière de bouger à la maison, et pratiquez ensemble, si vous le souhaitez, la routine d'exercices 2SLGBTQI!



Partagez votre enthousiasme!

Partagez une photo, une vidéo ou une story concernant la manière dont votre GRE démontre sa fierté pendant la pandémie de la COVID-19. Identifiez [@egalecanada](#) et utilisez le mot-clic [#FiertéDeLintérieur](#)

Égale Règles de base collectives du groupe-ressource d'employés

Afin de créer un espace plus sécuritaire pour toutes les personnes impliquées, il est important d'établir un ensemble de règles de base collectives qui s'appliqueront à tout le monde. Voici quelques exemples de règles de base collectives pour favoriser un espace plus sécuritaire.

RESPECT

S'adresser aux autres avec dignité et respect, et maintenir une ouverture d'esprit dans le but d'apprendre les uns des autres et apprendre à se connaître.

MAINTIEN DE SA SANTÉ PERSONNELLE

Faire ce qu'il faut pour subvenir à ses propres besoins physiques et émotionnels, tout en respectant les autres et en assurant leur sécurité.

ÉNONCÉS À LA PREMIÈRE PERSONNE

Ne pas émettre d'énoncés ou d'hypothèses généralisés au sujet des autres. Parler uniquement selon sa propre expérience et perspective.

CONSENTEMENT

Ne pas mettre de pression sur quiconque quant à la participation par vidéo. Ce n'est pas tout le monde qui est à l'aise avec cette méthode et chacun a droit au respect de sa vie privée. Toute activité doit être facultative. Il faut également s'assurer d'avertir les participants de la nature délicate d'un sujet avant d'aborder celui-ci.

RESPONSABILITÉ

Être prêt ou prête à s'excuser, de manière sincère, auprès d'une personne qu'on a blessée, même sans le vouloir. Écouter autrui et apprendre à modifier son comportement.

S'EXPRIMER TOUT EN LAISSANT LA PLACE AUX AUTRES

Être conscient ou consciente de la place que l'on prend au sein du groupe. Permettre à tous les membres de participer de manière égale, et faire attention de ne pas couper la parole d'autrui.

HYPOTHÈSES

Ne pas émettre d'hypothèses sur l'identité de genre ou d'attraction de quiconque dans le groupe. Partager ses propres pronoms et demander aux autres leurs pronoms plutôt qu'émettre des hypothèses. Lors d'une référence à une personne dont les pronoms sont incertains, s'exprimer en utilisant un langage neutre quant au genre. Respecter le nom et les pronoms indiqués par autrui. Se souvenir que ces noms et pronoms peuvent être différents de ceux utilisés avec d'autres membres du personnel et dans les autres aires du bureau.

CONFIDENTIALITÉ

À moins de détenir le consentement explicite de la personne concernée, tout échange avec le groupe doit demeurer confidentiel. Ne pas partager les expériences personnelles des membres en dehors du groupe.