

Beaucoup de gestionnaires de la fonction publique ont dit que leur personnel avait été plus productif en télétravail durant la pandémie de COVID-19, mais le gouvernement fédéral veut quand même forcer les fonctionnaires à travailler au bureau trois jours par semaine.

Pour les fonctionnaires fédéraux appartenant à des groupes d'équité (femmes, personnes racialisées, Autochtones, personnes ayant un handicap et membres de la communauté 2SLGBTQIA+), il peut être très difficile de respecter l'obligation de travailler trois jours par semaine au bureau.

Voici quelques-unes de leurs principales difficultés :

1. Problèmes d'accessibilité et d'adaptation

- **Personnes ayant des handicaps** : Les employés ayant des handicaps ont plus de difficulté à se rendre au bureau en raison de l'inaccessibilité des transports en commun, de l'infrastructure des bureaux ou de problèmes à parcourir de longues distances.
- **Personnes issues de la neurodiversité** : Les employés issus de la neurodiversité peuvent se sentir submergés dans un bureau, en raison de sensibilités sensorielles, du bruit et des interactions sociales, ce qui peut nuire à leur productivité et à leur bien-être.

2. Exposition accrue à la discrimination ou aux microagressions

- **Personnes racialisées et membres de la communauté 2SLGBTQIA+** : Ces personnes peuvent s'exposer à un risque accru de discrimination, de microagressions ou d'exclusion dans un bureau, où les interactions en personne sont plus fréquentes et peuvent diminuer leur sentiment de sécurité ou de soutien.

3. Équilibre travail-vie personnelle et obligations familiales

- **Femmes et aidants naturels**** : Les femmes, qui sont plus susceptibles d'être des aidantes naturelles, ont plus de difficulté à équilibrer leur travail et leurs responsabilités personnelles lorsqu'elles doivent travailler au bureau en personne. Le télétravail leur donne plus de flexibilité pour organiser leur travail de manière à pouvoir s'occuper des enfants ou des aînés à leur charge.

4. Fardeau financier et perte de temps

- **Personnes salariées à faible revenu** : Les employés gagnant de faibles salaires peuvent subir un stress financier en raison des coûts associés au transport, au stationnement et autres. Ces coûts peuvent se répercuter de façon disproportionnée sur les membres des groupes d'équité, qui sont déjà aux prises avec des disparités économiques.
- **Temps de déplacement accru** : Les employés qui vivent loin du bureau en raison des problèmes d'abordabilité des logements doivent parcourir de plus longues distances, ce qui coûte cher et fait perdre du temps, en plus d'ajouter du stress et de réduire le temps que les employés peuvent consacrer à d'autres activités, comme s'occuper de leur famille ou d'eux-mêmes.

5. Problèmes de santé et de sécurité

- **Personnes immunosupprimées** : Les employés qui ont des problèmes de santé existants ou qui sont immunosupprimés peuvent s'inquiéter d'une exposition accrue aux maladies transmissibles (comme nous l'avons vu avec la COVID-19) lorsqu'ils retournent dans des bureaux partagés.
- **Santé mentale** : Les employés qui ont profité du télétravail parce qu'il a réduit leur stress, amélioré leur santé mentale et augmenté leur autonomie éprouvent de l'anxiété ou des problèmes de santé mentale lorsqu'ils doivent retourner au bureau en personne.

6. Absence de politiques inclusives au travail

- **Absence de modalités flexibles** : Une approche uniforme ne répond pas aux besoins diversifiés des groupes d'équité. Il faut adopter des politiques inclusives qui offrent une plus grande souplesse, au lieu d'exercer de la pression sur les employés pour qu'ils se conforment à une seule approche.
- **Obstacles à l'avancement de carrière** : Les employés qui ont besoin d'une plus grande flexibilité ou de mesures d'adaptation craignent avec raison d'être injustement évalués comme étant moins engagés ou moins productifs, ce qui pourrait nuire à leurs possibilités d'avancement de carrière.

7. Différences entre la culture de travail numérique et la culture au bureau

- **Inclusion favorisée par le télétravail** : Un retour au bureau renverserait certains des changements positifs observés par les employés qui ont adopté une culture de télétravail plus inclusive, qui s'adapte mieux aux différents styles de communication et aux différentes méthodes de travail.

Ces difficultés donnent à penser qu'une politique sur le travail hybride doit reposer sur la consultation des représentants des employés et sur des communications significatives avec les groupes d'équité, afin de mettre en place des adaptations, des modalités de travail flexibles et d'autres mesures pour favoriser une culture de travail plus inclusive.