



RAPPORT DE CONSULTATION

Incidence du retour au bureau (RAB) sur les groupes méritant l'équité

Août 2023



Table des matières

| | |
|-----------------------------|-----------|
| Introduction | 03 |
| Sommaire | 07 |
| Sondage pendant les séances | 10 |
| Questions de consultation | 21 |
| Sondage de suivi | 37 |



Introduction



Introduction

Contexte

Au début de la pandémie, en mars 2020, de nombreux employeurs dans le monde, dont le secteur public fédéral du Canada, ont adopté le télétravail et des modèles de travail hybrides, lançant ainsi une nouvelle évolution du monde du travail et donnant lieu à des changements qui se sont enracinés.

À l'été 2022, le Secrétariat du Conseil du Trésor a lancé une initiative de RAB à l'échelle nationale, en grande partie sans consultations sérieuses avec ses employé·es ou les syndicats. Même si certains ministères ont fait preuve de souplesse dans le déploiement de leurs plans de RAB, d'autres sont réticents, mal équipés ou manquent de soutien et de conseils pour répondre aux besoins de leurs employé·es ou pour trouver des dispositions qui conviennent à tous. Les membres de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) mentionnent souvent le manque de clarté et d'uniformité de ces plans.

RÉSOLUTION DES MEMBRES DE 2022

À la suite de l'assemblée générale annuelle de 2022, les membres de l'ACEP ont approuvé une motion qui oblige l'ACEP à consulter les membres des groupes méritant l'équité à propos de l'incidence du retour au bureau, et à étudier des mesures d'atténuation dans le cadre d'une campagne vigoureuse.

Motion : Il est résolu que l'ACEP lance une campagne vigoureuse, reposant sur la mobilisation de ses membres en quête d'équité, pour trouver des moyens de réduire le plus possible l'incidence des politiques de retour au bureau sur les politiques syndicales et patronales en matière d'équité.

Consultations

L'ACEP a organisé deux séances de consultation en ligne sur Zoom, soit le 28 juin et le 10 juillet 2023, de 17 h 30 à 19 h 30. Quelque 120 membres ont participé aux deux séances.

Les membres ont pu, à plusieurs occasions, faire part de leurs réflexions, poser des questions et fournir de l'information sur la situation actuelle en matière de télétravail.

Chaque séance a commencé par des instructions sur la façon d'utiliser la technologie, d'obtenir de l'aide ou des mesures d'adaptation en matière d'accessibilité, une reconnaissance territoriale, suivie de la lecture de la Déclaration de principes de l'ACEP sur le harcèlement et de la désignation de la personne responsable de la lutte au harcèlement pour la séance en question. Le président, l'expert en politiques et la personne responsable de la lutte au harcèlement participaient à ces séances.

Celles-ci s'adressaient à l'ensemble des membres de l'ACEP, francophones et anglophones, et plus particulièrement aux membres qui ont déclaré appartenir à un groupe autochtone ou à un groupe méritant l'équité. Les groupes méritant l'équité comprenaient les femmes, les personnes handicapées, des membres noirs et autrement racialisés, et les membres de la communauté 2ELGBTQI+. Les membres ont été invité·es à assister à la deuxième séance de consultation.



Méthodologie

Sondage pendant les séances

Au cours des séances de consultation, les membres devaient remplir un court sondage en ligne visant à recueillir des données quantitatives. Il était également demandé à ces personnes de préciser si elles font partie d'un groupe méritant l'équité, d'indiquer leur genre, leur origine ethnique, leur langue de communication préférée et l'importance pour elle d'avoir la latitude de faire du télétravail jusqu'à 100 % de leur temps de travail et de dire ce qu'elles pensent en général de leur modèle de travail actuel. Le sondage a été réalisé en ligne, dans les deux langues officielles.

Questions de consultation

Au cours de la principale activité de consultation, les membres ont été invité-es à participer aux discussions sur les politiques de retour au bureau du gouvernement fédéral et leur impact sur les groupes méritant l'équité. Les questions ont été conçues dans un esprit respectueux des groupes méritant l'équité, selon une approche fondée sur l'Analyse comparative entre les sexes Plus, dans un but d'inclusion et de bonne compréhension de toutes les réalités.

Les membres ont été invité-es à participer à une séance en petits groupes pour aborder cinq ou six questions de consultation. Les séances en petits groupes ont été organisées par langue, et des mesures d'adaptation ont été proposées. Les membres ont été invité-es à discuter ensemble des questions. Après la première séance de consultation, les membres ont suggéré d'ajouter une question pour tous les membres du personnel, et non pas seulement pour ceux qui font partie d'un groupe méritant l'équité. Cette question a été ajoutée à la deuxième séance de consultation et au formulaire de suivi. Les membres avaient environ 30 minutes pour évaluer les répercussions, fournir leurs réponses dans le formulaire et présenter leurs réflexions et leurs idées à l'ensemble du groupe.

Suivi après les consultations

Sondage de satisfaction

Les membres ayant participé à une séance ont été invité-es à répondre à un sondage de suivi pour faire part de leurs avis et de leurs réflexions sur la séance. Ce court sondage confidentiel en ligne a été proposé dans les deux langues officielles.

Formulaire de suivi (sondage après la séance)

Un formulaire a également été transmis aux membres inscrit-es, que ces personnes aient pu assister ou non à la séance. Les résultats obtenus au moyen de ce formulaire en ligne ont été regroupés avec les renseignements recueillis lors des séances de consultation et présentés ensemble.



Méthodologie

Renseignements tirés du formulaire de réponse

L'ACEP a envoyé un courriel aux membres adhérent·es pour les inviter à participer aux séances de consultation. Sur le formulaire de réponse, quelques questions leur ont été posées pour mieux évaluer leur modèle de travail actuel et obtenir leur opinion générale sur les avantages du travail à distance.

Réponses par courriel

Une adresse courriel a aussi été fournie aux membres de l'ACEP dans l'invitation pour leur permettre de nous faire part de leurs réflexions, de leurs commentaires et d'autres idées concernant la séance de consultation. Les idées pertinentes ont été regroupées dans la question de la séance de consultation « Veuillez nous faire part de toute réflexion ou réaction supplémentaire ».

Renseignements supplémentaires sur la méthodologie

Confidentialité

Les membres ont pu participer à toutes les activités et ont fait part de leurs réflexions, de leurs suggestions, de leurs idées et de leurs sentiments de façon confidentielle. Au cours de toutes les interactions avec les membres, aucun renseignement permettant de les identifier (p. ex., nom, adresse courriel, poste) n'a été recueilli ni mentionné dans un rapport. Les noms des membres n'ont pas été consignés lorsqu'ils ont participé à une séance ou fait part de commentaires à cette occasion. Ils ne figurent pas dans le rapport.

Bilinguisme

Les communications, les documents et les formulaires ont tous été présentés aux membres de l'ACEP dans les deux langues officielles. Tout au long du projet, les membres ont pu participer aux séances en français ou en anglais, et répondre dans la langue de leur choix.

Accessibilité

Les membres de l'ACEP pouvaient également bénéficier de mesures d'adaptation, au besoin et sur demande. Les mesures d'adaptation comprenaient notamment le sous-titrage codé, l'interprétation simultanée, des formulaires en ligne en format HTML pour faciliter l'utilisation de lecteurs d'écran, ainsi qu'une salle de discussion pour toute question liée à l'accessibilité, afin d'aider les personnes qui demandaient un soutien supplémentaire à bien comprendre le sondage et à y répondre.



Sommaire



Sondage – Sommaire général

SONDAGE PENDANT LES SÉANCES

Huit participant-es sur dix ont déclaré être Autochtones ou membres d'un groupe méritant l'équité. Un peu moins des deux tiers ont déclaré être des femmes, alors qu'un tiers ont déclaré être des personnes handicapées.

Dans l'ensemble, 60 % des participant-es vivent en Ontario, dont 72 % étaient des femmes.

En règle générale, neuf participant-es sur dix estiment que le télétravail est très important, tout spécialement pour les groupes méritant l'équité. Un peu plus du tiers des participant-es ont envisagé de quitter leur poste actuel en raison de la politique de retour au bureau de leur ministère, alors que deux participant-es sur dix croient que le télétravail est nécessaire, car il élimine les obstacles à l'avancement professionnel pour les employé-es des régions. Il donne aussi aux employé-es handicapé-es plus de souplesse, de contrôle sur leur travail et de confort.

Séance en petits groupes, retour au bureau et commentaires transmis par courriel

Huit participant-es sur 10 estiment que le télétravail a rendu la fonction publique plus équitable et qu'il a contribué à atténuer les répercussions négatives sur l'équité dans la fonction publique. Le quart des participant-es estiment que le télétravail favorise la conciliation travail-vie privée, offre plus de souplesse aux femmes qui ont de jeunes enfants, permet aux partenaires de contribuer plus équitablement aux tâches ménagères lorsque les deux font du télétravail, donne plus de temps en famille, et ouvre de nouvelles possibilités aux personnes qui vivent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Trois participant-es sur dix ont indiqué que le travail en personne est important pour renforcer l'esprit d'équipe, sinon ces personnes se sentent

déconnectées de leurs collègues. Les mêmes participant-es sont d'avis que les conditions de travail en personne peuvent être intéressantes, dépendamment du ou de la gestionnaire en poste.

Un peu moins de la moitié des participant-es estiment que si le gouvernement fédéral élabore un plan de retour au travail, il devrait évaluer les demandes de télétravail au cas par cas. Deux participant-es sur dix sont d'avis que les groupes méritant l'équité subiront des répercussions négatives en raison du long trajet et du fardeau financier que constituent les frais de déplacement et de séjour dans la région de la capitale nationale. Un pourcentage semblable de participant-es estiment que le retour au bureau obligatoire pourrait nuire à la santé mentale des travailleur-ses handicapé-es qui ont besoin de mesures d'adaptation, car ces mesures peuvent être difficiles à obtenir.

RÉSULTATS DU SONDAGE

Au moment de l'inscription, les participant-es ont précisé leur ministère. Les trois principaux ministères étaient Emploi et Développement social Canada (58), Services aux Autochtones Canada (48) et Santé Canada (42). À l'heure actuelle, un peu moins des deux tiers des participant-es travaillent deux jours au bureau et trois jours à distance.

Vingt-six pour cent des participant-es estiment que le télétravail augmente considérablement leur productivité, parce qu'il leur permet d'avoir suffisamment de temps pour dormir, manger sainement et passer du temps avec leur famille. De plus, les membres des groupes méritant l'équité peuvent rester dans leur communauté.

Aperçu

Voici un résumé des données recueillies auprès des participant·es aux sondages réalisés pendant les séances.

85 % ont déclaré faire partie d'un groupe méritant l'équité.

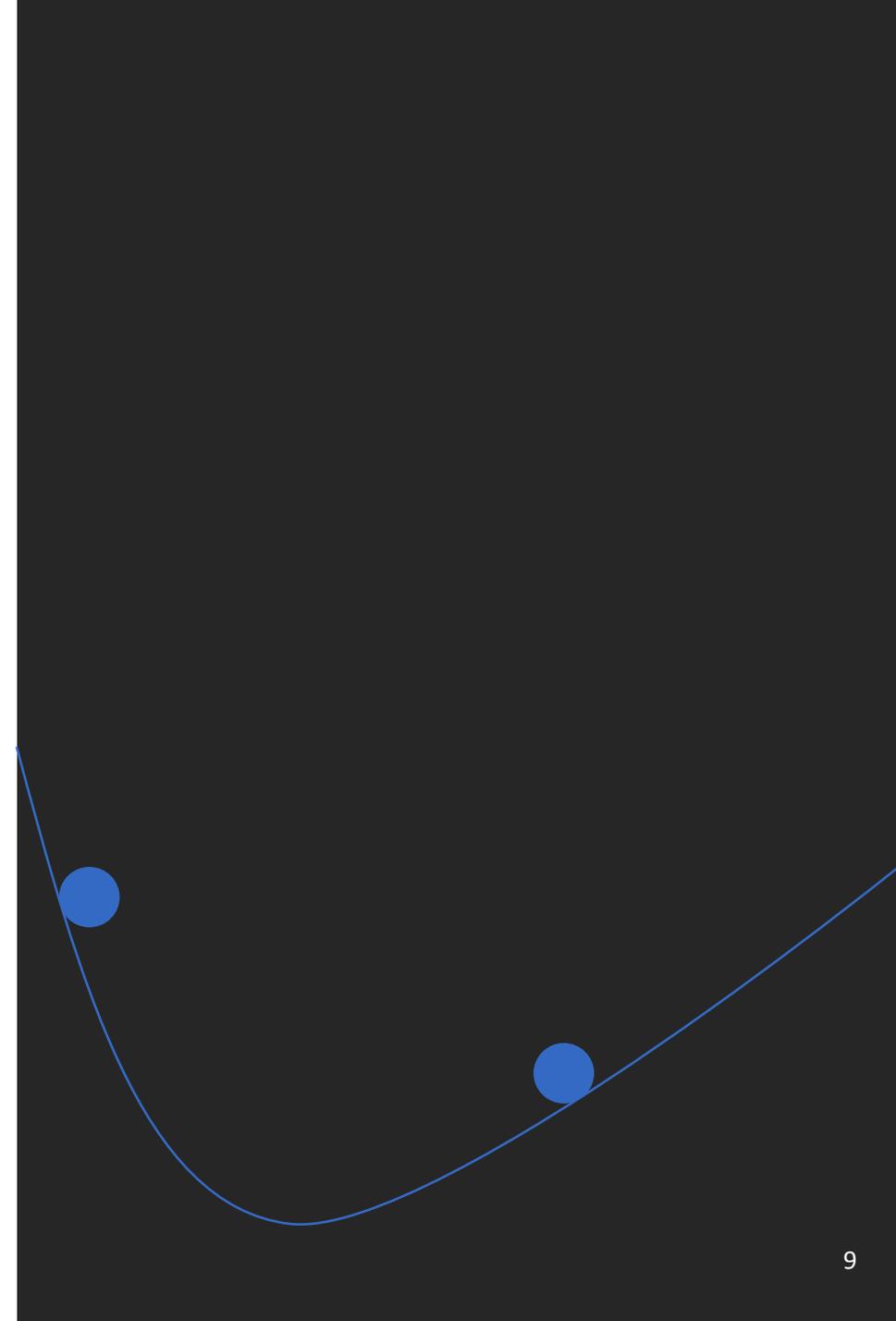
93 % estiment qu'il est très important d'avoir la latitude de télétravailler jusqu'à 100 % de leur temps.

94 % sont d'avis qu'il est très important que les membres de groupes méritant l'équité soient en mesure de télétravailler jusqu'à 100 % de leur temps.

38 % envisagent de quitter leur poste actuel pour occuper un autre poste leur permettant de choisir la formule de travail qui leur convient le mieux.

26 % ont envisagé de quitter la fonction publique pour trouver un emploi qui leur laisse choisir le modèle de travail qui leur convient le mieux.

9 % estiment que la formule de travail actuelle est satisfaisante.





Principaux sujets abordés

Conciliation travail-vie privée et productivité

Les membres ont indiqué que le télétravail sera bénéfique aux parents de jeunes enfants et aux proches aidant-es et qu'il favorisera le partage des responsabilités dans les ménages. Selon les participant-es, la flexibilité, du temps à consacrer à leur santé physique et mentale, une saine alimentation et plus de temps en famille sont d'autres avantages du télétravail.

Élimine des frais et du temps de déplacement ainsi que l'obligation de se réinstaller pour le travail

La hausse de l'inflation – particulièrement des prix du transport en commun, du stationnement et de l'essence – exerce des pressions financières importantes sur les travailleur-ses. Les coûts de réinstallation et de logement des personnes qui déménagent ou qui vivent dans la région de la capitale nationale en raison de leur emploi s'ajoutent au fardeau financier des membres et de leurs familles. De plus, les membres indiquent que l'obligation de retourner au bureau va à l'encontre des initiatives du gouvernement sur le changement climatique, car les déplacements augmentent l'empreinte carbone des travailleur-ses et génèrent de la pollution.

Les personnes des communautés régionales et des autres communautés autochtones trouvent difficile de parcourir de longues distances pour se rendre dans des bureaux situés loin des communautés où elles peuvent pratiquer leurs traditions.

Concentration et réduction du stress

Les membres estiment que le télétravail leur permet de travailler

confortablement et efficacement. Plus précisément, le calme et la tranquillité que procure le travail à la maison permettent d'accroître le confort des personnes ayant des problèmes de santé physique et mentale (p. ex., niveau de stress élevé, sensibilité à la lumière, à certains sons ou bruits, TDAH, anxiété d'origine sociale). Ces travailleur-ses ont remarqué qu'à la maison, il leur est possible de travailler sans interruption, sans ressentir la pression sociale d'entretenir des conversations et sans distraction de la part de collègues.

Flexibilité pour les groupes méritant l'équité, notamment les membres handicapé-es

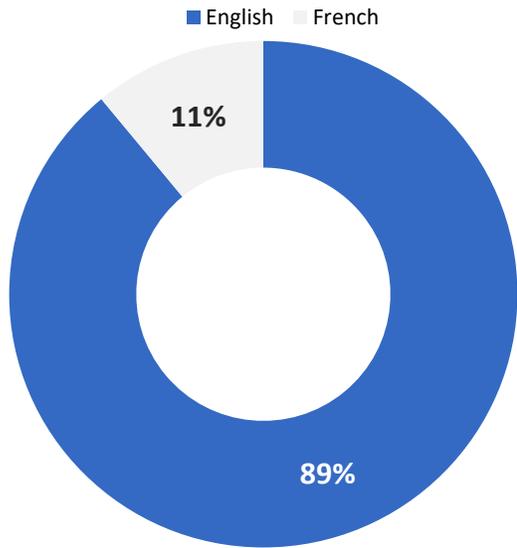
Les déplacements quotidiens, l'ergonomie des espaces de bureau, la gestion des symptômes et la possibilité de travailler à leur propre rythme ou de prendre des pauses sont quelques-unes de difficultés auxquelles font souvent face les membres handicapés. De plus, ces membres sont parfois victimes de préjugés et de harcèlement. Les gestionnaires n'offrent pas toutes et tous des mesures d'adaptation raisonnables. Les membres de diverses identités de genre font face à des préjudices semblables, et peuvent être confronté-es à l'ignorance, à la discrimination et à un manque d'installations d'affirmation de genre (p. ex., des toilettes neutres).

Possibilités d'une meilleure représentation des talents dans l'ensemble du pays

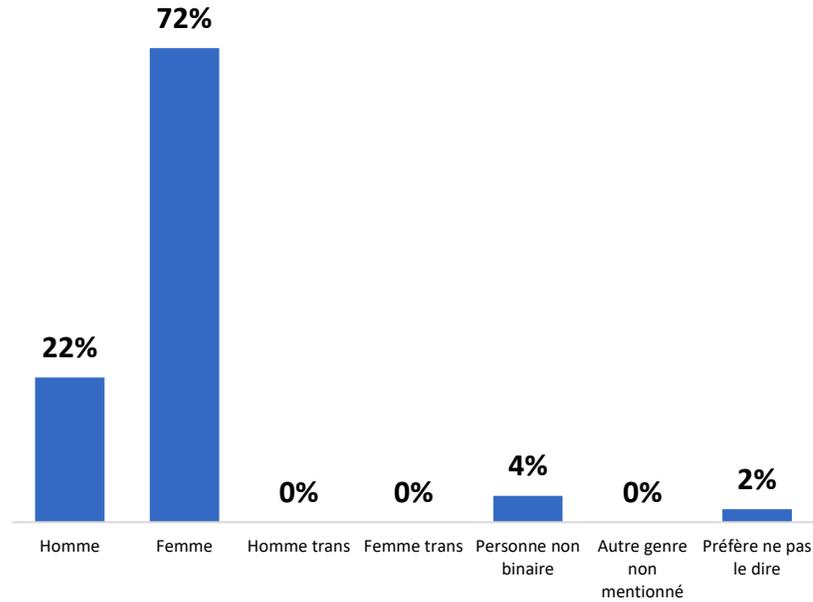
Le travail à distance peut également favoriser l'embauche et le maintien en poste de personnes talentueuses d'autres régions que celle de la capitale nationale. Cette possibilité est particulièrement importante pour les travailleur-ses autochtones qui tentent de maintenir et de renforcer leurs liens avec leurs communautés et leurs terres.

Sondage pendant les séances

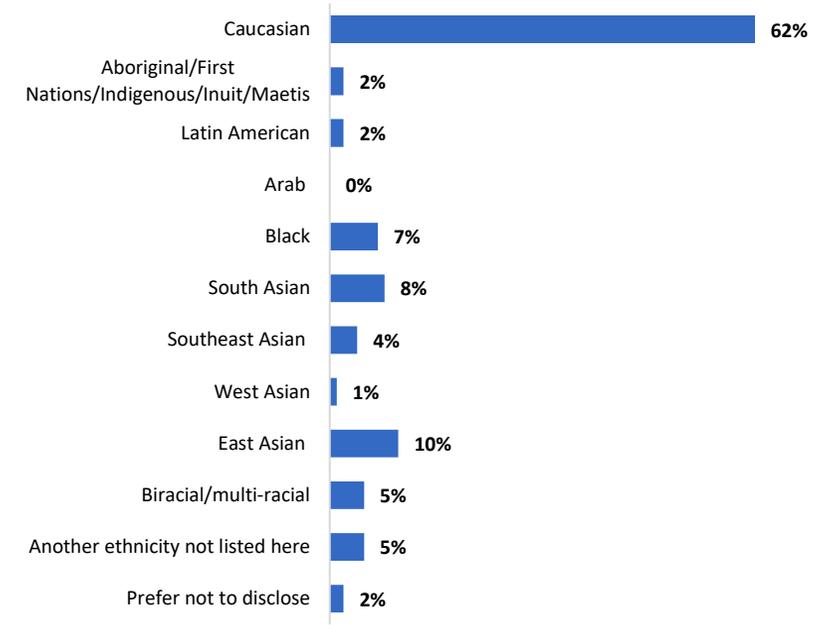
Langue



Quel est votre genre?

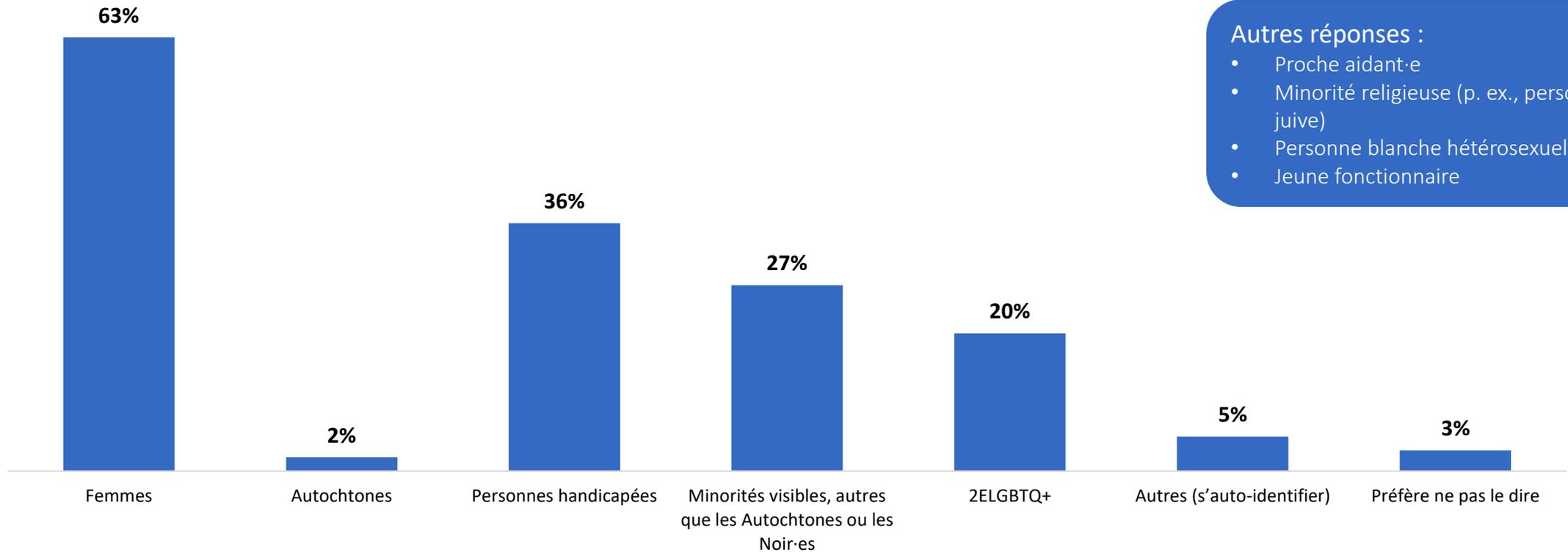


Quelle est votre ethnicité?



Sondage pendant les séances

Êtes-vous membre de l'un ou l'autre des groupes suivants?



Sondage pendant les séances

Le sondage demandait aux membres d'expliquer la note attribuée relativement à l'importance de la flexibilité pour les groupes méritant l'équité.

| | |
|------|---|
| 19 % | Le télétravail permet d'éviter de perdre des occasions et d'être victime des préjugés, de la discrimination, du harcèlement et du racisme auxquels les membres des groupes méritant l'équité font face et d'éviter les préjugés liés au genre. |
| 16 % | Les employé-es handicapé-es se sentiront en sécurité. Les personnes qui vivent loin du bureau bénéficieront des mêmes possibilités de perfectionnement professionnel que celles qui habitent proche. |
| 14 % | Le télétravail est moins difficile pour les employé-es handicapé-es; il est plus facile d'un point de vue logistique, et leur handicap est moins au centre de l'attention, donc cela réduit les préjugés et le harcèlement. |
| 12 % | Le travail à distance permet d'accroître la productivité et la flexibilité, d'offrir un confort accru et d'améliorer la sécurité et le contrôle. |
| 10 % | Le télétravail facilite la conciliation travail-vie privée. Les femmes, les mères et les proches aidant-es ont besoin de passer davantage de temps avec de jeunes enfants et leur famille, notamment pour assumer leurs responsabilités familiales. |
| 10 % | Le travail à distance favorise une plus grande diversité et l'inclusion de talents régionaux et autochtones. |
| 10 % | Le télétravail favorise la santé mentale et le respect du mode de vie, réduit l'anxiété et améliore le bien-être et la sécurité psychologiques. |



« La flexibilité relative aux modalités de travail et aux lieux de travail préférés des employé-es devrait constituer la base de tout environnement de travail. »

« Le lieu de travail ne devrait pas être une source d'obstacles pour les membres des groupes méritant l'équité. »

« À tous les égards, le travail à distance est supérieur au travail sur place. »

« Les femmes qui ont de jeunes enfants et les chefs de famille monoparentale qui doivent aller déposer et chercher leurs enfants à l'école ou à la garderie ont plusieurs contraintes. »

« Les lieux de travail sont des environnements exigus, bruyants et remplis de distractions, et les déplacements quotidiens demandent du temps et de l'énergie. »

Sondage pendant les séances

Les membres ont été invité·es à préciser dans quelle mesure le télétravail favorise l'équité et la diversité dans la fonction publique.

| | |
|------|--|
| 19 % | Plus de flexibilité pour les personnes handicapées, car elles n'ont pas besoin de divulguer certains renseignements (p. ex., handicap, mobilité, sécurité), ne sont pas victimes de discrimination ou de harcèlement, et n'ont pas besoin de travailler dans des espaces de bureau qui ne sont pas équitables pour tout le monde |
| 16 % | Avantageux pour les communautés autochtones, les personnes provenant de divers horizons et les groupes méritant l'équité, car il leur permet de rester plus près de leur communauté |
| 17 % | Plus d'occasions pour les personnes qui résident à l'extérieur de la région de la capitale nationale et attraction d'une plus grande diversité de personnes talentueuses |
| 13 % | Évolution de l'égalité dans les ménages, plus de flexibilité pour les mères, les familles avec de jeunes enfants et les proches aidant·es |
| 13 % | Meilleure conciliation travail-vie privée, plus de flexibilité et plus de temps dans la communauté |
| 10 % | Meilleure représentation des employé·es |
| 5 % | Flexibilité pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale (p. ex., niveau de stress élevé, angoisse sociale, sensibilité à la lumière ou à certains sons ou bruits, microagressions) |



« Une "solution universelle" ne serait pas efficace, car elle ne tiendrait pas compte des obstacles systémiques. »

« Si vous souhaitez recruter des personnes autochtones talentueuses, vous devez nous permettre de faire du télétravail. »

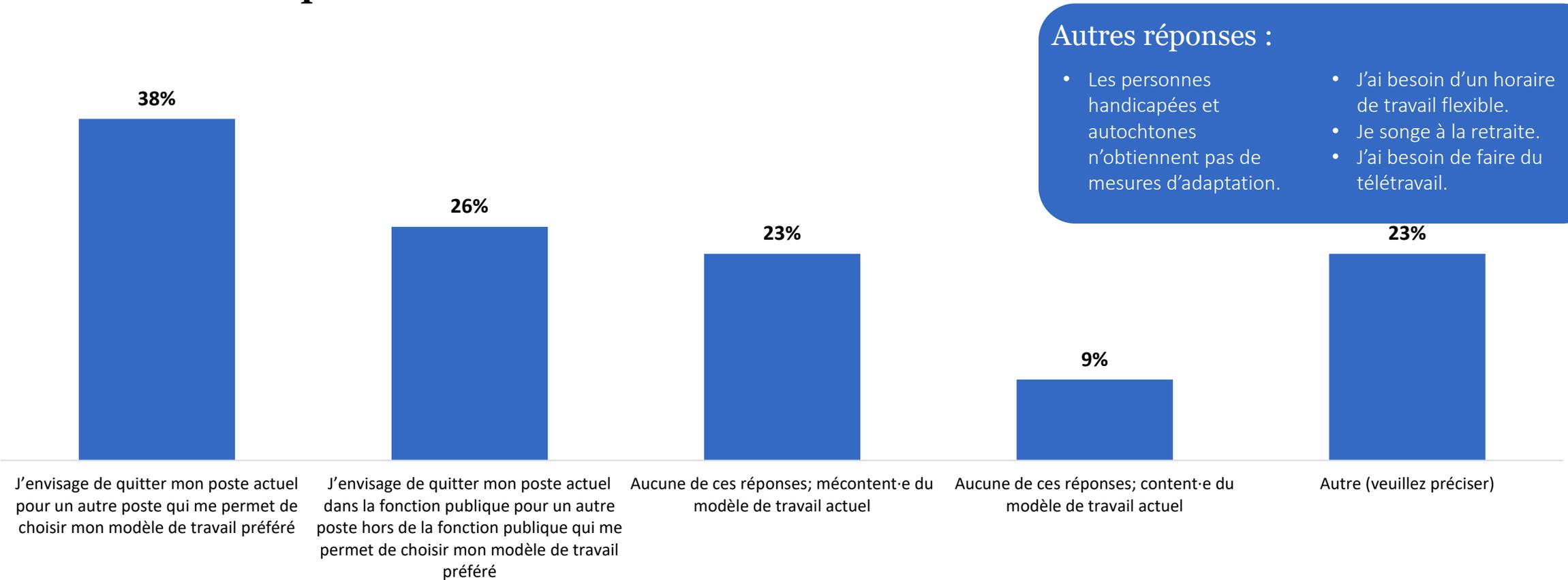
« Il est très important que le gouvernement du Canada respecte ses engagements en ce qui a trait à l'embauche, au maintien en poste et au soutien des Canadien·nes handicapé·es. »

« Le télétravail a favorisé mon épanouissement ces dernières années. J'ai même obtenu une promotion récemment. Si je n'avais pas pu faire de télétravail, je serais en congé. »

« Les mères doivent concilier les exigences professionnelles et familiales, et il est beaucoup plus facile de le faire lorsqu'elles peuvent travailler à distance. »

Sondage pendant les séances

En considérant le modèle actuel de retour au bureau, lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre situation actuelle?



Sondage pendant les séances

Les participant·es ont été invité·es à faire part de leurs commentaires, de leurs observations et de leurs dernières réflexions sur la possibilité pour les membres méritant l'équité de télétravailler jusqu'à 100 % de leur temps de travail.

| | |
|------|---|
| 18 % | Plus grande flexibilité pour les employé·es handicapé·es, qui n'ont pas à révéler leur handicap. Pas de harcèlement ni de discrimination |
| 12 % | Permet de consacrer du temps à sa santé et à sa mise en forme, de prendre ses médicaments à l'heure, de passer du temps en famille, de consacrer du temps à des activités sociales, de prendre soin de parents, de jeunes enfants ou d'enfants d'âge scolaire |
| 9 % | Le télétravail aide les Canadiennes et les Canadiens à avoir accès à des emplois au gouvernement. Il offre des possibilités aux personnes talentueuses de toutes les régions et leur permet de s'épanouir professionnellement. Les personnes autochtones talentueuses peuvent travailler, tout en préservant leurs traditions |
| 9 % | Le retour au bureau devrait être un choix et non une obligation. Il devrait faire l'objet d'un examen au cas par cas. Il favorise le maintien en poste des personnes talentueuses et améliore la satisfaction au travail |
| 8 % | Il permet d'accroître la productivité, de travailler dans un environnement paisible sans interruption par des collègues et d'éviter les distractions et les dérangements |
| 6 % | Le télétravail est respectueux de l'environnement, réduit les déplacements et désengorge la circulation |



« Le télétravail élimine de nombreux obstacles comme ceux relatifs à la sécurité et à la mobilité, mais la liste est infinie. Il favorise totalement l'équité et la diversité. »

« Le travail à distance limite la possibilité de discriminer quelqu'un et d'être victime de discrimination (p. ex., il est plus difficile d'entretenir des idées racistes lorsqu'on ne connaît pas l'ethnie des autres personnes). »

« Il est plus facile de constituer un effectif représentatif de la population canadienne au sein de la fonction publique (en embauchant des personnes provenant de partout au pays). »

« Le télétravail permet de créer des espaces équitables, d'accroître la productivité et de réaliser des économies. »

« La semaine de travail à temps plein de 40 heures ne fonctionne déjà pas pour la plupart des femmes qui ont de jeunes enfants, en raison de la répartition inégale des responsabilités familiales. »

Questions lors des consultations

Lors des séances de consultation, les membres ont été séparé·es en petits groupes, ce qui leur a permis de raconter leurs expériences et de faire part de leurs opinions et de leurs suggestions par rapport à la flexibilité offerte aux groupes méritant l'équité et à l'ensemble de la population canadienne lors du retour au bureau.

Au cours de la séance du 28 juin, cinq questions ont été posées aux membres. À la séance du 10 juillet, c'est six questions qui ont été posées aux membres. Après chaque séance, les membres ont reçu un courriel de suivi, ce qui leur a donné l'occasion de répondre aux questions et de faire part de leurs suggestions et de leurs dernières réflexions. Les questions ont été présentées en français et en anglais et les membres pouvaient répondre dans ces deux langues.

Les réponses ont été recueillies en toute confidentialité, et aucun renseignement personnel permettant d'identifier les membres n'a été conservé. Au total, près de 300 réponses ont été recueillies auprès des personnes qui ont participé aux séances et des membres de l'ACEP qui ont répondu séparément. Les réponses provenant de toutes les sources ont été regroupées pour chaque question.

Aperçu

Voici un résumé des renseignements tirés des réponses aux questions posées lors des séances de consultation.

82 % des membres reconnaissent que le télétravail a permis de créer un milieu de travail plus équitable dans la fonction publique

80 % des membres estiment que le travail à distance a contribué à atténuer les répercussions négatives sur l'équité dans la fonction publique

Principaux thèmes mentionnés :

Le télétravail a une incidence positive sur les mères, les parents, les proches aidant·es et les familles.

Le travail à distance a des répercussions positives sur l'embauche : les employé·es n'ont pas besoin de vivre dans la région de la capitale nationale.

Le télétravail permet aux employé·es autochtones de rester dans leurs communautés.

Le travail à distance permet de réduire au minimum les risques de préjugés et de harcèlement pour les employé·es handicapé·es et méritant l'équité.

Le télétravail permet de réaliser des économies de temps et d'argent (p. ex., réduction des temps de déplacement, coût de la vie dans certaines villes).

Questions posées lors des séances de consultation

À la séance du 28 juin, cinq questions ont été posées aux membres sur des sujets comme l'équité dans la fonction publique, les politiques obligatoires de retour au bureau et les sentiments à cet égard, ainsi que les mesures que le gouvernement peut prendre pour élaborer une meilleure politique de retour au bureau. Lors de la deuxième séance, le 10 juillet, une question a été ajoutée aux cinq questions afin de mieux évaluer les arguments et les réflexions. Après les séances, un courriel de suivi a été transmis aux personnes qui n'avaient pas eu l'occasion de faire part de leurs réflexions. Il leur a permis de répondre aux six questions et de faire part de leurs suggestions et observations.

| Questions | Séance du 28 juin | Séance du 10 juillet | Formulaire de suivi | Courriel aux membres de l'ACEP |
|---|-------------------|----------------------|---------------------|--------------------------------|
| 1 Le télétravail a-t-il permis de créer un milieu de travail plus équitable dans la fonction publique? Veuillez fournir des exemples. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 2 Le télétravail a-t-il contribué à atténuer les répercussions négatives sur l'équité dans la fonction publique? Veuillez fournir des exemples. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 3 Quelles sont les répercussions positives ou négatives sur l'équité des politiques de retour au bureau du gouvernement fédéral? Veuillez fournir des exemples. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 4 Quelles sont les répercussions sur l'équité des politiques de retour obligatoire au bureau? Veuillez fournir des exemples. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 5 Comment le gouvernement fédéral pourrait-il élaborer une politique de retour au bureau qui n'a pas d'incidence négative sur les groupes méritant l'équité? Veuillez fournir des exemples. | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 6 Veuillez nous faire part de vos arguments, de vos suggestions et de vos dernières réflexions en ce qui a trait aux aspects environnementaux, économiques et sociaux de la politique de retour au bureau du gouvernement fédéral, dans la mesure où cette politique a une incidence sur les employé-es de la fonction publique fédérale et l'ensemble de la population canadienne. | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7 Veuillez nous faire part d'autres commentaires ou réflexions. | | | | |

Conclusions

EFFECTIF DIVERSIFIÉ

Obstacles – Les employé·es qui vivent à l’extérieur de la **région de la capitale nationale** ne bénéficient pas des mêmes possibilités d’emploi et d’avancement. Il est particulièrement difficile pour les employé·es autochtones et les autres membres racisés et méritant l’équité de poursuivre leur carrière dans la fonction publique en restant dans leurs communautés.

Attentes – Le télétravail favorisera une meilleure représentation des talents de l’ensemble du pays. Les travailleur·ses pourront s’épanouir professionnellement et auront accès à plus de possibilités d’avancement. De plus, les employé·es autochtones pourront pratiquer leurs traditions dans leurs communautés.

CONCILIATION TRAVAIL-VIE PRIVÉE : AUCUN DÉPLACEMENT

Obstacles – Les déplacements entre le domicile et le lieu de travail réduisent le temps libre des employé·es, ce qui rend plus difficile la conciliation de leurs obligations professionnelles et familiales. Les parents de jeunes enfants et les proches aidant·es ont de la difficulté à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, et la réduction ou l’élimination des déplacements pourrait leur faire gagner beaucoup de temps.

Attentes – Sans l’obligation de se déplacer, les employé·es pourront passer plus de temps avec leurs enfants, maintenir de saines habitudes de vie, s’occuper de leurs proches et s’impliquer dans leur communauté. Dans les familles où les deux membres du couple télétravaillent, les tâches ménagères et les responsabilités liées

aux soins pourront être réparties plus équitablement.

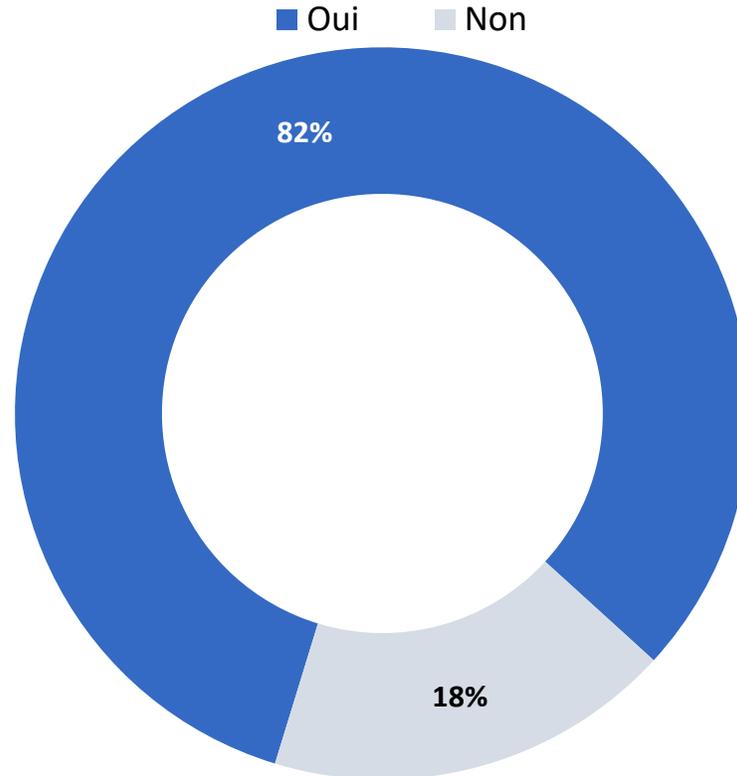
SANTÉ MENTALE ET SOUTIEN AUX EMPLOYÉ·ES HANDICAPÉ·ES

Obstacles – Les perturbations causées par les collègues et les sensibilités (p. ex. au bruit, à la lumière, aux endroits bondés) peuvent poser des problèmes aux travailleur·ses handicapé·es. De plus, ces personnes font face à de nombreux obstacles physiques dans leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail et à des obstacles ergonomiques au bureau.

Attentes – Le télétravail peut réduire les distractions et aplanir les obstacles dans le milieu de travail. Les employé·es peuvent mieux adapter leurs besoins en contrôlant mieux leur environnement de travail, ce qui leur permet de minimiser les sources d’inconfort et d’éviter les distractions.

Questions posées lors des séances de consultation

1. Le télétravail a-t-il permis de rendre le milieu de travail plus équitable dans la fonction publique?



Questions posées lors des séances de consultation

1. Le télétravail a-t-il permis de créer un milieu de travail plus équitable dans la fonction publique?

Les observations suivantes ont été formulées par des personnes qui estiment que le télétravail a permis de créer un milieu de travail plus équitable dans la fonction publique.

| | |
|-------------|--|
| 26 % | Il donne plus de flexibilité pour les mères, les parents, les proches aidant·es et les familles. |
| 25 % | Il permet de vivre à l'extérieur de la capitale, dans d'autres villes, et d'embaucher des talents provenant d'autres régions. |
| 18 % | Il est avantageux pour les personnes provenant de communautés autochtones et de divers horizons et les groupes méritant l'équité; il leur permet de rester plus près de leur communauté. |
| 13 % | Il donne plus de flexibilité aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale, d'un niveau de stress élevé, d'anxiété d'origine sociale, d'une sensibilité à la lumière ou à certains sons ou bruits. |
| 12 % | Les groupes méritant l'équité et les personnes de la diversité de genre sont moins victimes de harcèlement, de préjugés et de microagressions. |
| 10 % | Il fait économiser temps et argent en évitant des déplacements. |
| 9 % | Il améliore l'équilibre conciliation travail-vie privée et donne plus de flexibilité . |



« Oui, meilleure représentation de la population du pays et des personnes qui sont moins en mesure de se rendre au centre-ville de la région de la capitale nationale. »

« On peut continuer de vivre dans notre communauté. C'est avantageux pour les personnes handicapées, issues de la diversité, etc. »

« L'accès au moyen de plateformes virtuelles réduit les risques de harcèlement, de microagressions et de discrimination. »

« Oui, la réduction du temps de déplacement nous permet de prendre soin de nous, de nos proches et de nos enfants et d'économiser. »

« Tout le monde est sur un pied d'égalité. Quand la caméra n'est pas allumée, on ne peut pas nous juger en fonction de la couleur de notre peau, de notre apparence ou de notre genre. »

Questions posées lors des séances de consultation

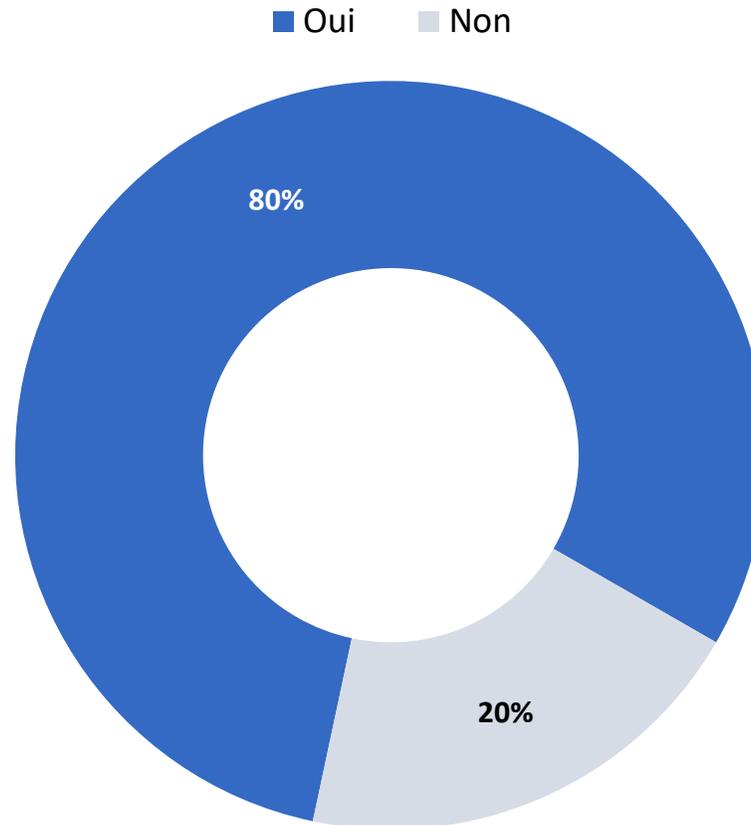
1. Le télétravail a-t-il permis de créer un milieu de travail plus équitable dans la fonction publique? **Veillez fournir des exemples.**

Les observations suivantes ont été formulées par des membres de l'ACEP qui estiment que le télétravail n'a pas permis de créer un milieu de travail plus équitable dans la fonction publique.

- *Les nouveaux employé-es ont de la difficulté à s'intégrer pleinement au milieu de travail et à obtenir de la reconnaissance.*
- *Être dans le même bureau et partager des espaces communs comme la cuisine et les salles de repos, c'est extrêmement utile pour établir des liens avec nos collègues.*
- *Il est difficile de rencontrer par vidéoconférence les décisionnaires et les leaders et de se faire encadrer par des membres de l'équipe.*
- *C'est encore pire dans un environnement virtuel. Votre avis ne sera pas pris en compte si vous n'avez pas le contrôle du micro.*
- *On s'attend à ce que vous soyez disponibles en tout temps. Les limites, la vie privée et la disponibilité ne sont pas respectées.*
- *Pas du tout. À cause des incohérences entre les règles de différents ministères, on travaille parfois dans d'excellentes conditions, parfois dans des conditions acceptables, ou encore parfois dans des conditions exécrables.*
- *92 % de mes collègues sont des hommes. J'ai très souvent été la seule femme à participer à des réunions (en personne et virtuelles). Je peux à peine parler.*
- *J'ai participé à une conférence à l'extérieur le mois dernier et je n'ai pas pu répondre à un courriel. Mon directeur m'a prise à part à mon retour et m'a dit : « Même si je vous affecte à une mission en voyage, ce n'est pas une excuse pour ignorer votre travail. »*
- *J'ai l'impression que certaines personnes ont droit à plus de souplesse que d'autres, et même que certaines d'elles en profitent pour ne pas suivre les règles.*
- *Les Autochtones qui travaillent pour le ministère des Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada ou pour Services aux Autochtones Canada sont encore harcelé-es à la maison. C'est décourageant de voir qu'on nous harcèle même quand on n'est pas au bureau.*
- *Les personnes qui ont commencé à travailler au gouvernement tout en travaillant à distance pendant la pandémie rateront ces occasions.*

Questions posées lors des séances de consultation

2. Le télétravail a-t-il contribué à atténuer les répercussions négatives sur l'équité dans la fonction publique?



Questions posées lors des séances de consultation

2. Le télétravail a-t-il contribué à atténuer les répercussions négatives sur l'équité dans la fonction publique? **Veuillez fournir des exemples.**

| | |
|-------------|--|
| 23 % | Il offre plus de possibilités aux personnes qui résident à l'extérieur de la région de la capitale nationale et aux personnes talentueuses de toutes les régions. |
| 20 % | Les groupes méritant l'équité et les personnes de la diversité de genre sont moins victimes de harcèlement, de préjugés et de microagressions. |
| 19 % | Il donne plus de flexibilité pour les mères, les parents de jeunes enfants et les proches aidant-es. |
| 16 % | Il donne plus de flexibilité aux employé-es handicapé-es, qui n'ont pas à révéler leur handicap. |
| 15 % | Il donne plus de flexibilité aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale, d'un niveau de stress élevé, d'anxiété d'origine sociale, d'une sensibilité à la lumière ou à certains sons ou bruits. |
| 13 % | Il est avantageux pour les personnes provenant de communautés autochtones et de divers horizons et les groupes méritant l'équité; il leur permet de rester plus près de leur communauté. |



« Les personnes qui vivent loin du bureau, qui ont des problèmes de mobilité ou qui ont besoin de mesures d'adaptation pour des raisons médicales peuvent se rendre facilement au travail. »

« Depuis que je travaille à distance, je suis moins souvent témoin ou victime de gestes et de commentaires racistes envers les Autochtones. »

« Lorsque nous faisons du télétravail, nous sommes aussi disponibles que nos autres collègues, mais nous travaillons dans un environnement sécuritaire. »

« Le travail à distance facilite les discussions avec les superviseur-es et la participation de tout le monde aux activités d'apprentissage. »

« Cela m'a aidé à concilier mes responsabilités familiales et professionnelles, notamment parce que je travaille dans une région où mes heures de travail sont inhabituelles dans mon fuseau horaire. »

Questions posées lors des séances de consultation

2. Le télétravail a-t-il contribué à atténuer les répercussions négatives sur l'équité dans la fonction publique? **Veillez fournir des exemples.**

Les observations suivantes ont été formulées par des personnes qui estiment que le télétravail **n'a pas contribué à atténuer** les répercussions négatives sur l'équité dans la fonction publique. Les membres sont d'avis que le télétravail a entraîné des répercussions sur leur équipe, une transgression des limites et des problèmes de visibilité.

- *Il a créé des injustices ou des déséquilibres entre collègues, car certaines personnes travaillent à distance depuis d'autres villes où nous n'avons pas de bureaux.*
- *Le télétravail peut également augmenter le niveau de stress, en raison de la transgression des limites, et ce problème n'est pas fréquemment abordé lorsqu'il est question du retour au bureau.*
- *Des femmes ont disparu de notre milieu de travail, et personne ne semble s'en soucier.*
- *Je vois beaucoup moins de possibilités aujourd'hui que lorsque tout le monde pouvait faire du télétravail, ce qui signifie que je rate certaines occasions.*
- *Les possibilités d'intérim et de promotion sont souvent offertes aux personnes qui travaillent sur place.*
- *À mon avis, la majorité des personnes qui sont mécontentes parce que certain-es employé-es du gouvernement peuvent télétravailler le sont parce qu'elles ne sont pas autorisées à le faire elles-mêmes.*
- *Il y a beaucoup de jalousie et de projection. C'est pourquoi nous devons nous assurer que les employé-es qui travaillent à domicile font réellement leur travail.*
- *Comme les employé-es ne se rendent pas au bureau tous les jours, je pense que le problème de la sous-représentation est en train de devenir invisible. Mon équipe de direction (composée d'hommes) ne se soucie PAS DU TOUT de l'absence de femmes dans notre équipe.*
- *Lorsque toute l'équipe n'est pas au bureau, on sent une déconnexion.*
- *Je pense que le télétravail nuira à l'équité dans la fonction publique, notamment parce qu'il limitera l'accès de certains groupes aux possibilités de perfectionnement professionnel qui sont offertes lorsque la plupart des employé-es travaillent ensemble au bureau.*

Questions posées lors des séances de consultation

3. Quelles sont les répercussions (positives ou négatives) sur l'équité des politiques de retour au bureau du gouvernement fédéral? Veuillez fournir des exemples.

| | |
|------|--|
| 29 % | Flexibilité pour les mères, les parents, les proches aidant-es et les familles |
| 22 % | Plus d'opportunités de vivre à l'extérieur de la capitale, dans d'autres villes, et d'embaucher des talents provenant d'autres régions |
| 21 % | Plus de flexibilité aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale, d'un niveau de stress élevé, d'anxiété d'origine sociale, d'une sensibilité à la lumière ou à certains sons ou bruits |
| 19 % | Plus grande flexibilité pour les employé-es handicapé-es, qui n'ont pas à révéler leur handicap |
| 14 % | Moins de harcèlement, de préjugés et de microagressions pour les minorités, les groupes méritant l'équité et les communautés de la diversité de genre |
| 13 % | Économise temps et argent en évitant des déplacements. |
| 7 % | Le télétravail améliore l'équilibre conciliation travail-vie privée et donne plus de flexibilité. |



« J'attends toujours des mesures d'adaptation de base, ce qui a d'ailleurs aggravé ma situation. J'ai dû changer de médicament pour mon TDAH et augmenter la dose. »

« Les personnes qui vivent plus loin, qui ont des enfants ou des animaux de compagnie, ou qui ont un salaire moins élevé, n'ont pas été touchées par ces changements de la même façon. »

« J'ai une déficience visuelle et des problèmes de migraine, alors il est beaucoup plus facile pour moi de travailler à partir de la maison. »

« Il y a une incidence sur la conciliation travail-vie privée, puisque le télétravail avait éliminé les longs déplacements quotidiens. »

« Les personnes sociables qui ont passé plusieurs décennies de leur vie à travailler et à effectuer des déplacements quotidiens ont retrouvé leur cercle social. »

Questions posées lors des séances de consultation

4. Quelles sont les répercussions sur l'équité des politiques de retour obligatoire au bureau? Veuillez fournir des exemples.

| | |
|-------------|---|
| 28 % | Flexibilité pour les mères, les parents, les proches aidant·es et les familles |
| 27 % | Plus d'opportunités de vivre à l'extérieur de la région de la capitale nationale, dans d'autres villes, et d'embaucher des talents provenant d'autres régions |
| 22 % | Fait économiser temps et argent en évitant des déplacements, en réduisant les coûts de logement et en évitant des frais de déménagement |
| 19 % | Plus de flexibilité aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale, d'un niveau de stress élevé, d'anxiété d'origine sociale, d'une sensibilité à la lumière ou à certains sons ou bruits |
| 10 % | Moins de harcèlement, de préjugés et de microagressions pour les minorités, les groupes méritant l'équité et les communautés de la diversité de genre. |
| 9 % | Avantageux pour les personnes provenant de communautés autochtones et de divers horizons et les groupes méritant l'équité, car le télétravail leur permet de rester plus près de leur communauté. |
| 6 % | Plus grande flexibilité pour les employé·es handicapé·es, qui n'ont pas à révéler leur handicap |



« Les personnes qui vivent déjà au centre-ville d'Ottawa ou Gatineau ou à proximité et qui n'ont pas de limitations physiques sont disproportionnellement avantagées. »

« Les avantages sociaux inclusifs pour les membres du personnel qui ont des besoins liés à la diversité ne sont plus offerts. »

« En raison des politiques de retour au bureau, nous travaillons dans des environnements peu ergonomiques et malsains. Il n'y a pas assez d'air frais et les tapis sont vieux. »

« Les déplacements quotidiens entraînent une augmentation des émissions de CO² et des coûts. »

« C'est beaucoup plus difficile pour les personnes souffrant de troubles de l'apprentissage de se concentrer dans un espace partagé. »

Questions posées lors des séances de consultation

5. Comment le gouvernement fédéral pourrait-il élaborer une politique de retour au bureau qui n'a pas d'incidence négative sur les groupes méritant l'équité? Veuillez fournir des exemples.

| | |
|-------------|---|
| 43 % | Évaluation au cas par cas ou selon le type de poste, différentes options offertes, politique adaptée à chaque ministère |
| 13 % | Il faut permettre et promouvoir le télétravail, tant que les employé-es offrent un bon niveau de productivité. |
| 11 % | Les travailleur-ses des régions et les personnes autochtones ne veulent pas quitter leurs communautés. Le télétravail favorise une meilleure représentation. |
| 8 % | Le nombre de jours de travail au bureau devrait être réduit à un maximum de deux jours, ce qui représente un bon équilibre de la formule de travail hybride. Les jours au bureau devraient être facultatifs pour tous les membres du personnel et non pas obligatoires. |
| 8 % | Les employé-es handicapé-es devraient avoir accès à un plus grand nombre de mesures d'adaptation de meilleure qualité. |
| 7 % | Les groupes méritant l'équité devraient être exemptés du retour obligatoire au bureau. |
| 7 % | Il faudrait assurer une meilleure communication et mieux orienter les politiques. |



« En raison de mon handicap, je trouve difficile d'aller au travail, de marcher dans le stationnement, etc. »

« Il faudrait permettre aux ministères et aux agences d'établir les politiques de RAB qui conviennent le mieux aux types de travail qu'ils effectuent. »

« Il faudrait accorder plus d'exemptions concernant la réinstallation de membres de la communauté 2ELGBTQ+. »

« Il faudrait donner plus de latitude aux gestionnaires pour négocier avec leurs employé-es le nombre de jours de travail au bureau ou les ententes de télétravail. »

« Cela aiderait les personnes handicapées, les personnes de couleur et les personnes des régions éloignées à travailler et à réussir. »

Questions posées lors des séances de consultation

6. Veuillez nous faire part de vos arguments, de vos suggestions et de vos dernières réflexions en ce qui a trait aux aspects environnementaux, économiques et sociaux de la politique de retour au bureau du gouvernement fédéral, dans la mesure où cette politique a une incidence sur les employé·es de la fonction publique fédérale et l'ensemble de la population canadienne.

| | |
|-------------|--|
| 27 % | Le télétravail améliore l'équilibre travail-vie privée, donne plus de souplesse, et permet un mode de vie plus sain. |
| 26 % | Il fait économiser les coûts de déplacements, de location d'une maison dans la région de la capitale nationale, de logement et de déménagement; il réduit aussi le temps de déplacement. |
| 15 % | Les politiques de retour au bureau ne favorisent pas l'atteinte des objectifs du gouvernement en matière de changements climatiques ni la protection de l'environnement. |
| 15 % | Il permet de vivre à l'extérieur de la capitale, dans d'autres villes, et d'embaucher des talents provenant d'autres régions. |
| 10 % | Un moins grand nombre de mesures d'adaptation sont requises pour les groupes méritant l'équité. |
| 10 % | Le travail à distance favorise l'embauche et le maintien en poste des personnes talentueuses. |
| 5 % | Le télétravail permet d'accroître la productivité, de réduire le stress et la pression, et d'apaiser l'anxiété d'origine sociale. |



« La politique doit tenir compte de nos besoins. Nous ne devrions pas avoir à nous adapter à la politique de retour au bureau. »

« Les frais de déplacement, les dommages causés à l'environnement et les effets néfastes sur la santé mentale posent vraiment problème. »

« Le travail à distance réduit l'empreinte carbone. Il peut causer des problèmes d'isolement pour certaines personnes, mais il facilite aussi la vie de famille. »

« La fonction publique doit représenter l'ensemble de la population canadienne, pas seulement les personnes qui vivent dans la région de la capitale nationale. »

Questions posées lors des séances de consultation

7. Veuillez nous faire part d'autres commentaires ou réflexions.

Nous avons donné une dernière occasion aux membres de faire part de leurs commentaires ou réflexions. Les réponses tiennent également compte des renseignements transmis par les membres à l'ACEP. Les membres estiment que le télétravail a des effets positifs sur la santé mentale des personnes méritant l'équité. Ces personnes jugent important de rester près de leur communauté, et le télétravail permet justement l'embauche de personnes vivant à l'extérieur de la capitale. Les membres affirment que le télétravail augmente leur productivité.

| | |
|------|---|
| 24 % | Il faudrait prévoir des mesures d'adaptation pour les groupes méritant l'équité; les règles contraires à l'éthique nuisent à la santé mentale des personnes handicapées et les préoccupent; avec le télétravail, elles n'ont pas à révéler leur handicap. |
| 15 % | Les employé-es des régions peuvent rester avec leur famille et dans leur communauté et les employé-es autochtones peuvent demeurer dans leur communauté. |
| 14 % | Il fait économiser les coûts de déplacements, de location d'une maison dans la région de la capitale nationale, de logement et de déménagement; il réduit aussi le temps de déplacement. |
| 11 % | Le télétravail permet d'accroître la productivité, de réduire le stress et la pression, et d'apaiser l'anxiété d'origine sociale. |
| 8 % | Les politiques de retour au bureau ne favorisent pas l'atteinte des objectifs du gouvernement en matière de changements climatiques ni la protection de l'environnement. |
| 6 % | Un plus grand nombre de possibilités devraient être offertes aux personnes qui vivent à l'extérieur de la région de la capitale, afin de favoriser une meilleure représentation des employé-es à l'échelle du pays. |
| 5 % | Les employé-es du gouvernement devraient pouvoir vivre et travailler n'importe où. |



« La fonction publique fait preuve de discrimination à l'égard des personnes qui ont une jeune famille et cherchent à gravir les échelons. »

« Grâce au télétravail, les employé-es peuvent apporter une contribution dans un plus grand nombre de communautés et de régions du Canada. »

« Le retour au bureau a été un cauchemar sur le plan du transport, des finances et de la nécessité d'avoir un milieu de travail sain. Il a durement touché les familles. »

« La majorité des employé-es de la fonction publique sont déçu-es de l'approche adoptée par le gouvernement en matière de retour au bureau. »

« Le retour au bureau nuit à la santé mentale et au bien-être des employé-es et augmente leur niveau de stress en leur faisant perdre deux heures ou plus par jour dans les transports, sans compter la pollution générée. »

Aperçu

Voici un résumé des renseignements recueillis au moyen du sondage de suivi.

878 réponses reçues

80 % des répondant·es souhaitent assister virtuellement aux séances de consultation.

72 % des répondant·es bénéficient actuellement d'un modèle de travail flexible (combinaison de travail au bureau et à distance).

60 % des répondant·es travaillent deux jours au bureau et trois jours à distance, à l'heure actuelle.

27 % des répondant·es travaillent à distance à temps plein, à l'heure actuelle (cinq jours de travail à distance, travail à temps plein à distance, télétravail).

26 % des répondant·s estiment que le principal avantage lié au télétravail est qu'il leur donne plus de temps, ce qui leur permet de faciliter la conciliation travail-vie privée, de faire de l'exercice, de bien manger, de dormir davantage et de rester en santé.

Renseignements tirés du formulaire de réponse

Nous avons demandé aux membres de nous décrire les avantages du télétravail.

| | |
|------|---|
| 26 % | Il laisse plus de temps libre, ce qui facilite la conciliation travail-vie privée et permet de faire de l'exercice, de bien manger, de dormir davantage et de rester en santé. |
| 16 % | Il est bon pour la santé mentale des groupes méritant l'équité, réduit le stress, apaise l'anxiété d'origine sociale et permet d'éviter les préjugés, la discrimination et l'ignorance dans le milieu de travail. |
| 12 % | Les travailleur·ses handicapé·es ont plus de flexibilité au travail, sont moins victimes de préjugés, peuvent travailler dans un environnement plus ergonomique et prendre leurs médicaments à l'heure. |
| 10 % | Il améliore la productivité et favorise la promotion à un poste plus élevé. Le RAB devrait être évalué au cas par cas. La majorité des membres d'une équipe ne se rendent pas au bureau le même jour. |
| 8 % | Le télétravail offre une plus grande souplesse aux proches aidant·es et aux parents. |
| 7 % | Le télétravail est bénéfique pour les personnes qui ont une sensibilité (à la lumière, à certains sons ou bruits), offre une ambiance de travail paisible, favorise la satisfaction au travail et réduit l'absentéisme. |
| 7 % | Il permet de passer du temps avec des ami·es, des membres de la famille, etc. Les travailleur·ses des régions et les personnes autochtones ne veulent pas quitter leurs communautés. |
| 6 % | Il permet d'économiser temps, énergie et argent en éliminant les déplacements, d'augmenter la paye nette et il est bon pour l'environnement. |



« Le télétravail favorise la conciliation travail-vie privée (moins de déplacements quotidiens), réduit le niveau de stress et le nombre d'interruptions dans une journée de travail et il améliore la paye nette. »

Le télétravail offre une plus grande flexibilité en ce qui a trait à la garde d'enfants, il améliore la qualité de vie et il permet de vivre à proximité des principaux intervenants. »

« Je peux économiser de l'argent. La conciliation travail-vie privée est bien meilleure. »

« Le travail à distance me permet d'aller chercher et de déposer les enfants en toute sécurité à l'école et à différentes activités, et de suivre une thérapie à la maison. »

« Le télétravail favorise l'équilibre travail-vie privée, améliore la productivité, et accroît mon niveau d'énergie. »