

Comparative entre les sexes plus

JUIN 2022

Projet

15-25 Eddy, Les Terrasses de la Chaudière, Gatineau

Profil: Équilibré

Solution d'espace: 5 671 m²

Occupation cible: 473 ETP

Année de planification: 2019

Année de construction: 2020-2021





L'ACS+ est un processus analytique qui fournit une méthode rigoureuse pour évaluer les inégalités systémiques, ainsi qu'un moyen de déterminer comment différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre peuvent vivre les politiques, programmes et initiatives. Le signe «plus» dans ACS+ reconnaît que l'ACS+ ne se limite pas aux différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). Nous avons tous de multiples facteurs identitaires qui se recoupent et contribuent à faire de nous ce que nous sommes. L'ACS+ examine de nombreux autres facteurs identitaires comme la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, et les handicaps de nature physique ou mentale, et la façon dont leur interaction influence la manière dont nous pouvons ressentir les politiques et les initiatives gouvernementales.

Femme et Égalité des genres Canada



Analyse comparative entre les sexes plus

Une ACS+ a été menée pour renseigner le Milieu de travail GC, en se concentrant sur l'impact de la conception du milieu de travail dans la fonction publique canadienne et sur les employés et les personnes occupant les milieux de travail du gouvernement. Les facteurs identitaires suivants ont été étudiés dans cette analyse : les minorités visibles, l'âge, les personnes handicapées, les Autochtones et le sexe. La méthodologie utilisée pour cette analyse consistait en un examen des recherches existantes de l'industrie et des universités, qui ont été examinées plus en détail en comparant les tendances démographiques avec les données de Statistique Canada et les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Les principaux résultats ont ensuite été classés selon les quatre thèmes suivants : autonomie, confidentialité, dynamique de groupe et bien-être. Pour chaque thème, les résultats de la recherche ont été explorés pour déterminer les impacts de la conception du milieu de travail sur les membres de divers groupes identitaires, dans le but d'identifier les domaines d'inégalité afin que des solutions de conception puissent être recommandées pour améliorer l'expérience de travail de tous les employés.

Ce guide conceptuel fournira des conseils supplémentaires sur des stratégies concrètes en milieu de travail et des solutions de conception à inclure dans les projets d'aménagement basés sur les quatre thèmes. Il mettra en évidence les avantages pour les groupes ciblés. Ensuite, une liste des pratiques exemplaires générales sera présentée ainsi qu'un plan d'étage avec quelques annotations soulignant les solutions de conception optimales qui répondent aux éléments de l'ACS+.

Une ACS+ complète sur le concept et la conception du Milieu de travail GC peut être trouvée [ici](#).

Principales constatations

AUTONOMIE

- La promotion de l'autonomie via le travail flexible et à distance apporte de nombreux avantages pour les employés, en particulier les personnes souffrant d'anxiété et d'autres troubles mentaux, que pour les travailleurs indépendants, les proches aidants et les Autochtones.
- Les environnements riches en choix mènent à une plus grande autonomie et à des employés plus engagés, en particulier les personnes handicapées, les employés nommés pour une durée déterminée, les membres d'autres groupes marginalisés, les personnes ayant des capacités différentes, les personnes ayant différentes formes et tailles corporelles, les Autochtones et les personnes ayant des sensibilités environnementales
- La technologie peut soutenir l'autonomie en tant que catalyseur de la présence virtuelle. Elle est particulièrement bénéfique pour les proches aidants et les jeunes générations

DYNAMIQUE DE GROUPE

- La dynamique de groupe positive est soutenue par le bon ratio d'espace individuel et collectif pour répondre aux besoins organisationnels
- La diversité des structures d'équipe présente de nouveaux défis pour maintenir une dynamique de groupe positive
- La collaboration est essentielle à la croissance et à l'innovation organisationnelles. Elle profite à une main-d'œuvre multigénérationnelle, aux travailleurs à temps partiel, aux proches aidants et aux Autochtones, car ils se sentent plus inclus et ont la possibilité de partager leurs connaissances

CONFIDENTIALITÉ

- La confidentialité visuelle et acoustique est essentielle pour soutenir le travail de concentration, en particulier pour les générations plus âgées
- Le milieu de travail doit respecter la vie privée et la confidentialité, en particulier pour les femmes et les neurodivergents

BIEN-ÊTRE

- Une culture organisationnelle cohérente soutient le bien-être des employés quel que soit le sexe, la génération et les capacités physiques et psychologiques
- La création d'un environnement de sécurité psychologique contribue à la santé mentale en milieu de travail
- Les milieux de travail qui offrent des opportunités de réduction du stress peuvent encore améliorer le bien-être des employés dans tous les groupes identitaires
- Les femmes se sentent particulièrement observées en milieu de travail, en particulier les femmes enceintes et les femmes des minorités visibles
- Le manque de prévisibilité sur le milieu de travail peut être stressant pour certaines personnes, en particulier les personnes handicapées et celles qui souffrent de troubles anxieux

Milieu de travail GC et ACS+

Le Milieu de travail GC favorise un environnement de travail partagé et inclusif qui offre plusieurs avantages à tous les employés et présente certains avantages pour ceux qui s'identifient à des groupes identitaires spécifiques. En tirant parti du travail axé sur les activités, le Milieu de travail GC peut répondre à diverses préférences de travail, en reconnaissant que celles-ci peuvent avoir des moteurs culturels, et ainsi répondre aux besoins d'une main-d'œuvre diversifiée, y compris les minorités visibles et les employés autochtones.

En appliquant les principes de conception et les pratiques exemplaires du Milieu de travail GC, chaque milieu de travail comprendra trois zones distinctes (tranquille, interactive et de transition), qui sont importantes pour fournir une variété d'environnements de travail nécessaires pour avoir un milieu de travail accueillant pour une main-d'œuvre multigénérationnelle. Un élément clé consiste à offrir une grande variété d'options de point de travail dans un environnement de travail riche en choix. En offrant une variété de point de travail, ouverts et fermés, le milieu de travail devient un environnement de travail flexible, participatif, ouvert et inclusif respectueux des différences. Cette variété favorise une plus grande diversité en offrant des choix qui répondent aux besoins et aux préférences des personnes handicapées, des femmes en ménopause, des personnes ayant des sensibilités environnementales, des différences cognitives ou des besoins neurodivergents, des formes et des tailles corporelles variables et des différents niveaux de mobilité dans l'espace. La technologie joue un rôle important en permettant la communication virtuelle et la connection aux ressources à partir de divers endroits, permettant ainsi aux employés de maintenir un niveau de performance professionnelle qui pourrait autrement être difficile sans la flexibilité que la technologie permet.

Par conséquent, les avantages cumulés pour les employés qui travaillent dans un environnement qui embrasse la diversité et l'inclusion sont nombreux, de l'autonomie au bien-être. Le Milieu de travail GC est un environnement partagé qui peut contribuer à une dynamique de travail plus équitable et inclusive.

Pratiques exemplaires générales

Voici quelques pratiques exemplaires qui peuvent être appliquées pour assurer un environnement de travail inclusif :

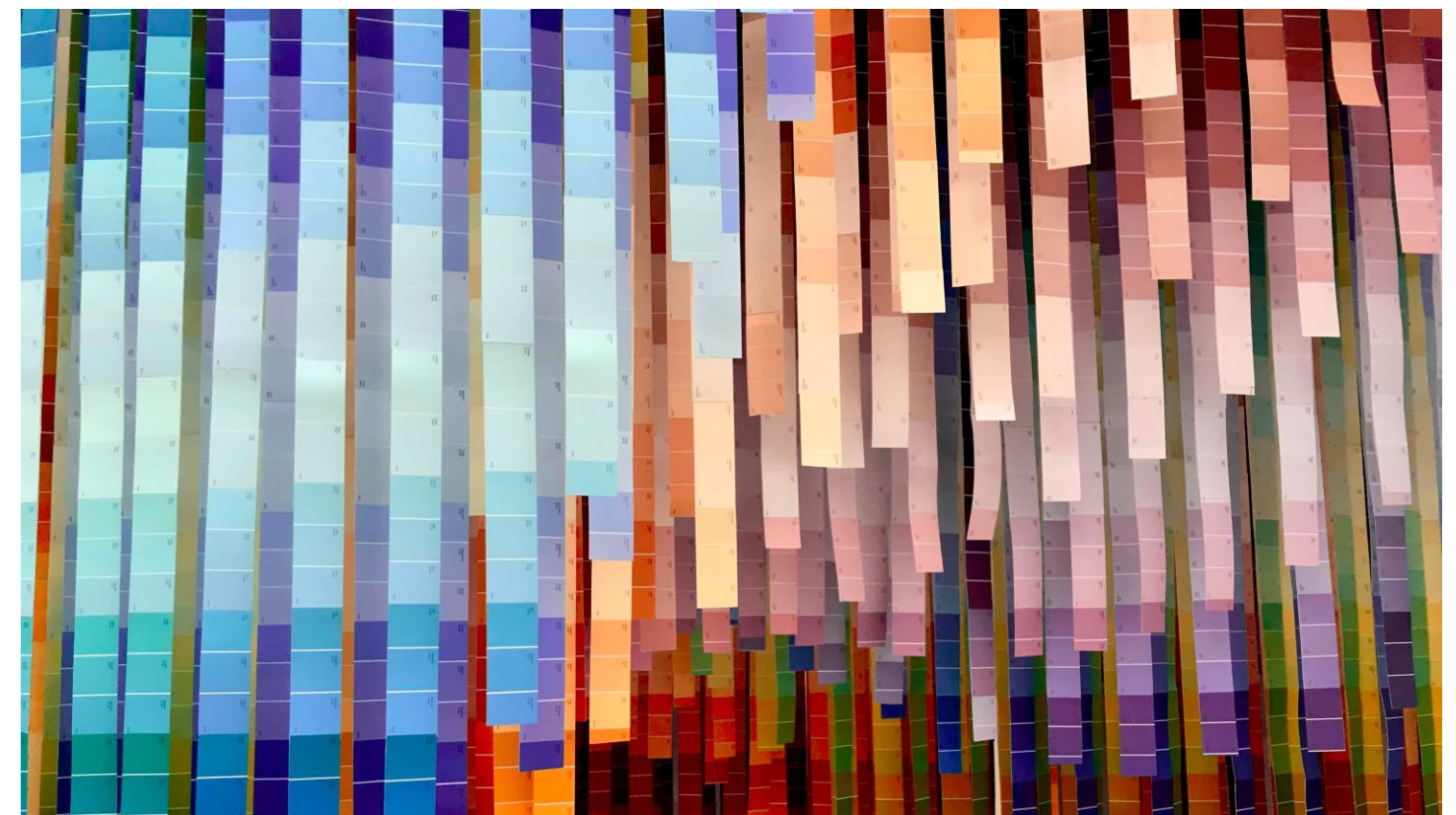
- Suivre les cinq principes de conception clés du Milieu de travail GC : conception centrée sur l'utilisateur, promotion de l'égalité d'accès, conception pour les activités, zone par fonction et planifier pour la flexibilité
- Créer un espace accueillant pour se rassembler et socialiser pour développer un attachement au bureau (cuisinette, zone d'équipe, salle de réunion, entrée, etc.)
- Inclure des configurations qui favorisent la socialisation entre les employés de différentes équipes, cultures et origines (les cercles sont préférés par les Autochtones et les travailleurs âgés)
- Augmenter confidentialité visuelle et acoustique en établissant un code de comportement afin d'avoir une zone tranquille efficace
- Inclure des panneaux de modestie, en particulier dans les espaces ouverts, les tables à hauteur de bar et les configurations de bureau assis-debout face à face
- Spécifiez un certain niveau de givrage sur les panneaux de verre pour augmenter la confidentialité visuelle et réduire les distractions dans la pièce fermée
- Prévoir une salle d'étude efficace
- pour assurer un espace silencieux contrôlé notamment pour les occupants hypersensibles
- Minimisez les perturbations sonores dans la zone tranquille en incluant des panneaux acoustiques dans la zone ouverte, des séparateurs entre les postes de travail et en spécifiant les capsules de travail et les capsules de concentration avec des panneaux intégrés
- Distinguer la zone tranquille en mettant en valeur des éléments architecturaux clés, en utilisant différentes formes et volumes qui définissent l'espace, en utilisant des éléments décoratifs ou de la couleur ainsi que de la signalétique
- Promouvoir le bien-être en incluant certains principes de conception biophilique tels que l'accès à la lumière naturelle, aux vues extérieures et le verdissement
- Inclure de la technologie qui prend en charge la présence virtuelle dans autant de points de travail que possible
- Concevez un espace semi-privé tel que des capsules de concentration isolés avec de hauts panneaux, des pièces fermées avec une confidentialité visuelle et des salles de bien-être

“

L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) s'inscrit dans l'engagement du gouvernement du Canada envers la promotion de la diversité et de l'inclusion à l'échelle de la fonction publique.

École de la fonction publique du Canada

”



Analyse comparative entre les sexes plus

15-25 Eddy, Gatineau par l'équipe de la RCN de SPAC



* Ceci est un plan schématique à titre d'exemple uniquement