

CSE Podcast Final CASE

[Une musique entraînante retentit brièvement. Ensuite, Glen Walsh, l'animateur du balado « Les forces au travail » prend la parole. Il nous présente Emma Sobel, conseillère principale de la chef du Centre de la sécurité des télécommunications Canada]

Bonjour et bienvenue dans ce nouvel épisode des Forces au travail, le balado de l'Association canadienne de soutien à l'emploi.

Aujourd'hui, nous recevons Emma Sobel, du Centre de la sécurité des télécommunications Canada.

Pourriez-vous vous présenter, en commençant par votre nom et votre fonction. Pourriez-vous aussi nous parler un peu du Centre de la sécurité des télécommunications Canada.

[Emma répond]

Bien sûr. Je m'appelle Emma Sobel et je travaille ici au CST en tant que conseillère principale de notre chef, qui est notre ministre adjointe, sur les questions d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. Cela signifie que je supervise notre mandat général, mais je tiens à signaler que notre organisation compte de nombreuses personnes qui travaillent dans ce domaine. Je veille à ce que les choses avancent et je mets tout en œuvre pour que le milieu de travail soit le meilleur possible dans cet espace. Ce point est particulièrement important pour notre ministre adjointe, la chef Caroline Xavier, la première ministre adjointe noire au Canada, tous sexes confondus. Je dispose donc d'un bon soutien et j'offre également un bon soutien pour ce mandat particulier.

Le CST est le Centre de la sécurité des télécommunications. Sa fonction consiste à protéger la population canadienne contre toute sorte de menaces, principalement en matière de cybersécurité. Nous contribuons à la protection des infrastructures, nous contribuons à la protection du Canada par l'intermédiaire de ce qu'on appelle le Renseignement électromagnétique. Cette discipline vise à comprendre comment les transmissions fonctionnent. Les transmissions désignent tout ce qui implique un support, comme votre téléphone, votre ordinateur et tous les réseaux. Notre organisation protège la population canadienne contre les menaces qui planent sur ces éléments.

[Glen répond, puis pose la question suivante]

C'est très bien. Pourquoi la culture d'équité, de diversité et d'inclusion est-elle importante pour le CST?

[Emma répond]

Notre mission est une mission complexe qui requiert beaucoup de collaboration, une grande diversité, la présence d'un grand nombre de points de vue et d'esprits divers qui travaillent ensemble pour protéger la population canadienne. Dans le cadre de cette mission, nous avons conclu qu'il était essentiel de rassembler sous un même toit les différents types de membres de la population canadienne afin de pouvoir résoudre les problèmes ensemble.

Cela veut dire de la main-d'œuvre en situation de handicap, de la main-d'œuvre racisée, de la main-d'œuvre autochtone. Il est essentiel pour nous de pouvoir tirer profit de tout ce talent non seulement au niveau des connaissances et du savoir-faire que ces personnes apportent, mais également au niveau de leur façon de vivre dans ce monde afin de pouvoir exécuter cette mission cruciale pour la population canadienne et de mettre en place une façon de travail qui rend tout ceci possible.

[*Glen résume brièvement la réponse, puis passe à la question suivante*]

Donc, inclure les gens en ce qui concerne tous les aspects de l'équité et de l'inclusion. Dans ce domaine, comme le renseignement et la sécurité de la technologie de l'information, les membres du personnel peuvent, j'imagine, hésiter à se déclarer en situation de handicap. Comment traitez-vous ces préoccupations?

[*Emma répond*]

Je dirais que la déclaration volontaire est un peu un indicateur pour votre organisation. Elle vous montre si vous réalisez un bon boulot auprès de votre personnel en matière d'inclusion et de confiance. Elle vous permet de voir si vous répondez aux nécessités de ces personnes, car une personne cochera cette case uniquement s'il existe une raison pour elle de le faire, autre qu'une statistique pour l'organisation.

Les organisations ont besoin de ces données. Ce sont des données importantes. Cela dit, de plus en plus de membres du personnel décideront de ne pas cocher cette case quand il s'avère que l'organisation utilise ces données pour son image et non pas à l'avantage du personnel.

Nous avons remporté un grand succès avec nos groupes d'affinités, c'est ainsi que nous les appelons. Dans certaines organisations, on parle de groupes ou de réseaux de ressources pour le personnel. Nous comptons 13 groupes d'affinité. Il y a un groupe pour les personnes en situation de handicap, un groupe de neurodiversité ou de neurodiversité réactive. Ces groupes entretiennent des conversations avec nous, avec l'organisation et travaillent avec -

[*Emma se corrige rapidement avant de poursuivre*]

en partenariat avec l'organisation pour nous indiquer comment nous pouvons continuer à nous améliorer et à répondre à leurs nécessités.

Et plus nous favorisons ce dialogue continu, plus nous sommes en mesure, avant tout, de répondre à leurs besoins, mais aussi de leur faire savoir qu'elles peuvent discuter avec nous. Cette année, nous avons observé une hausse de 8 % dans les statistiques de déclaration volontaire en général et, comme nous -

[*Emma clarifie brièvement*]

il y a quelques années, nos statistiques pour les personnes en situation de handicap sont passées de 7 à 13 %.

Cela s'explique, je pense, par le leadership de ces personnes dans ces communautés et par l'aide apportée pour permettre à l'organisation de les comprendre. Nous avons introduit des mesures pour les soutenir dans ce dialogue. Par exemple, nous disposons depuis deux ans maintenant d'un programme de commandites. Il inclut des personnes salariées racisées et des membres du personnel en situation de handicap. Ce programme vise à les aider à naviguer dans le système et à développer leur carrière chez nous.

Nous proposons des scooters électriques, nous disposons d'un centre d'accessibilité en croissance. Une des voies que nous avons suivies pour cette croissance, c'est la mise en œuvre de ce que nous avons baptisé le Passeport GC. Cette initiative permettra aux membres du personnel en situation de handicap d'évoluer dans le système, c'est-à-dire de passer d'une position à l'autre sans avoir à justifier leurs besoins en matière de mesures d'adaptation à chaque fois, ce qui est fantastique pour la communauté, et il y a -

[*Emma se corrige rapidement*]

nous travaillons en plateau. Il y a donc différentes mesures, un bureau assis ou debout, des chaises ergonomiques, des petits caches pour les ordinateurs afin de gérer la sensibilité à la lumière, donc tous ces éléments -

[*Emma précise*]

chaque fois que nous découvrons quelque chose qui pourrait être utile à cette communauté, nous mettons tout en œuvre pour trouver une solution, acheter une solution ou les soutenir afin que les membres du personnel puissent travailler le mieux possible ici.

Je dirais qu'avec les technologies d'assistance en particulier –

[*Emma précise brièvement ce qu'elle veut dire, puis poursuit la conversation*]

nous avons réalisé un bon boulot. Nous avons mis ce qui est disponible à la disposition du personnel et nous veillons à ce que les personnes salariées disposent des logiciels d'assistance dont elles ont besoin pour réaliser leur travail, ce qui est particulièrement important dans notre contexte. Tout tourne autour de la technologie. On pourrait comparer notre organisation à une entreprise informatique. Dès lors, cette manière de travailler est vraiment importante.

[*Glen répond, puis pose la question suivante*]

C'est fantastique. Pourriez-vous nous parler un peu plus du recrutement, de la phase d'accueil et d'intégration et du développement de carrière? Vous avez déjà mentionné un petit peu le sujet, mais y a-t-il d'autres politiques du CST que vous souhaiteriez partager?

[*Emma répond*]

Nous avons créé le rôle d'ambassadrice ou d'ambassadeur de l'accessibilité. Il s'agit d'une personne qui sera là pour soutenir une personne candidate pendant le processus de recrutement. Elle veillera à ce qu'elle dispose de ce dont elle a besoin en matière de mesures d'adaptation au fur et à mesure qu'elle avance dans le processus d'accueil et de recrutement. Nous disposons de politiques qui garantissent la demande de mesures d'adaptation. Si vous avez besoin d'une mesure d'adaptation, il existe un moyen de nous la communiquer et nous mettrons tout en œuvre pour la garantir. Nous formons également le personnel de première ligne pour qu'il propose des rendez-vous le matin ou l'après-midi, qu'il prévoit des pauses si nécessaires, voire qu'il propose de placer la chaise dans un autre endroit de la pièce pour les personnes qui ont des besoins particuliers en matière de contact visuel.

Face à toutes ces manifestations différentes d'une situation de handicap, nous veillons à actualiser en permanence nos politiques afin d'offrir le maximum d'options possible. Ce processus est continu. S'agissant de l'accueil et de l'intégration, nous avons rédigé des guides, de nombreux guides, pour les responsables. Nous proposons un guide pour les réunions inclusives, un guide sur le recrutement inclusif, nous avons actualisé toutes les affiches afin que le langage utilisé soit inclusif et simple. Ainsi, il est plus facile de les traiter avec un lecteur d'écran. Nous voulons que les recrues se sentent bienvenues dès leur arrivée.

Nous voulons que nos cadres les mettent à l'aise. Nous voulons que ces personnes sachent que, si elles doivent demander une mesure d'adaptation, le processus à suivre est aisé et elles pourront compter sur le soutien de quelqu'un tout au long du processus. Nous leur rappelons également l'existence de groupes qu'elles pourront contacter. Il s'agit des groupes d'affinité d'incapacité, ces communautés de personnes qui pourraient-

[*Emma passe au point suivant*]

ou une communauté de neurodiversité pour défendre vos besoins ou vous permettre d'appartenir à une communauté. Nous proposons une multitude d'événements en la matière. Nous voulons que votre expérience, depuis le recrutement jusqu'au moment où vous franchirez ces portes pour votre premier jour de travail, soit aussi fluide que possible. Nous savons que, pour la communauté des personnes en situation de handicap, c'est la fluidité d'une expérience qui représente un défi. Nous travaillons toujours pour contribuer à cette fluidité de toutes les façons possibles.

[*Glen répond, puis pose la question suivante*]

Il semblerait que vous avez adopté beaucoup de démarches innovantes. Y a-t-il d'autres programmes dont vous voudriez nous parler?

[*Emma répond*]

Je voudrais parler un peu plus de notre programme de commandite. Il s'agit d'un programme passionnant que nous avons lancé, après un pilote l'année dernière pour nos communautés autochtones et racisées. Nous avons jumelé 15 personnes candidates avec nos Cadres A D pour travailler ensemble dans le cadre de mentorats et de commandites intenses. Sur ces 15 personnes, 14 ont décroché des possibilités d'avancement grâce à ce programme. Suite à ce résultat, nous avons donné un caractère formel au programme. Il fait désormais partie de nos outils et nous l'avons ouvert cette année aux personnes en situation de handicap.

Il constitue une manière de surmonter certains de ces obstacles systémiques rencontrés sur le parcours, surtout dans les grandes organisations un peu bureaucratiques, comme le gouvernement. Nous avons besoin de trouver une façon d'entendre ce dont ces communautés ont besoin. Il faut également éliminer les obstacles systémiques qu'elles rencontrent. Nous avons remarqué que le programme de commandite remplit cette fonction de manière très efficace. Voilà pourquoi ce programme nous passionne autant.

Un autre programme dont je voudrais parler est le Programme de navigateurs de carrière autochtones. Il s'agit d'un tout nouveau rôle pour les Autochtones qui aideront leurs collègues à naviguer dans ces carrières. Si vous êtes autochtones et que vous travaillez chez nous, vous pourrez compter sur la présence d'une personne disponible rien que pour vous. Elle offrira un soutien culturel et, grâce à la compréhension de la culture, elle pourra vous accompagner dans votre carrière au CST. Ainsi, peu importe le niveau où vous allez, le niveau d'où vous démarrez et celui où vous arriverez, vous pourrez compter sur une personne qui vous aidera à naviguer dans le système.

C'est passionnant. Et puis, il y a bien sûr nos groupes d'affinité -

[*Une brève interruption de la connexion audio survient, puis disparaît*]

Il y a ce programme phare et ces communautés sont vraiment importantes au CST. Nous les plaçons à nos tables de gouvernance, elles mènent et nous veillons également à ce qu'elles disposent d'une voix à la table de prise de décision, si bien que ce dont elles ont besoin n'est pas enterré. Nous mettons tout en œuvre pour rendre ces besoins visibles et les présenter aux décideurs. Notre chef supervise personnellement ce comité. Elle préside le comité qui réunit ces groupes d'affinité. Ces groupes ont donc la chance une fois par mois de parler directement à la personne clé de l'organisation pour les prises de décision.

[*Glen réagit, puis pose une dernière question*]

C'est très bien. Nous arrivons à la dernière question. L'entrevue a été un réel plaisir et nous avons beaucoup appris jusqu'à présent. Y a-t-il des informations complémentaires que vous souhaiteriez partager sur la création d'un milieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap?

[*Emma répond*]

Je pense que l'avenir dans le domaine de l'accessibilité est passionnant. Il s'agit d'un de ces domaines où l'innovation m'anime particulièrement, car le nombre de possibilités qui s'offrent à nous dans notre domaine avec l'arrivée de l'IA augmente, sans oublier le lien entre la technologie et l'accessibilité. Nous savons que beaucoup de choses se passent dans le domaine et nous nous réjouissons de voir comment réaliser tout cela dans un environnement sécuritaire.

Par exemple, actuellement, la technologie Bluetooth n'est pas du tout présente dans notre environnement. Jusqu'à présent, nous n'avons pas été en mesure d'autoriser les appareils auditifs ou autres dispositifs de soutien médicaux. Nous avons commencé, en tant qu'organisation, à nous pencher sur le problème et à voir ce qui était possible. Que pouvons-nous faire pour offrir la meilleure qualité de vie aux personnes travaillant dans notre environnement? D'un niveau similaire à ce qu'elles connaissent dans d'autres lieux, malgré nos limitations en tant qu'organisme de sécurité. Nous avons établi des liens avec des partenaires internationaux et nationaux qui réalisent un excellent travail dans cet espace. Nous nous sommes interrogés sur les leçons que nous pourrions tirer. Que pouvons-nous faire? Comment pouvons-nous exploiter la grande capacité d'innovation présente dans ce bâtiment et agir dans le domaine de l'accessibilité?

Nous commençons déjà à voir des résultats. Personnellement, c'est un domaine dans lequel je me réjouis de mettre beaucoup d'efforts. Nous ne pourrions pas réussir sans l'aide de personnes aux expériences vécues qui travaillent vraiment avec l'organisation. Si vous avez envie de rejoindre une organisation qui vous donne l'occasion de venir travailler et d'exploiter le meilleur de ce que vous avez à offrir pour nous aider à innover dans ce domaine, nous voulons vous accueillir.

[*Glen remercie Emma*]

Merci beaucoup de nous avoir accordé du temps aujourd'hui pour cette remarquable entrevue.

[*Emma réagit*]

Merci beaucoup de m'avoir invitée. J'ai passé un agréable moment dans ce balado.

[*Glen remercie à nouveau Emma*]

Merci beaucoup. Au revoir.

[*Glen conclut le balado en annonçant les informations suivantes. La musique entraînante du début reprend*]

Si vous avez apprécié ce balado, ne manquez pas de vous abonner et de le partager. Pour obtenir davantage de ressources et pour en savoir plus sur le soutien aux personnes en situation de handicap, rendez-vous sur supportedemploymentpoint.ca.

- Transcription d'un balado de 12 minutes et 40 secondes de la 4^e saison intitulé « CSE Podcast Final CASE »