Rencontre avec le greffier du Conseil privé

Table ronde informelle sur le harcèlement touchant les personnes handicapées

La réunion est ouverte par la sous-greffière Andrea Lyons, qui souhaite la bienvenue au groupe et exprime l’intérêt du greffier à mobiliser certains des dirigeants qui représentent les employés handicapés. Elle parle de #MoiAussi et de la manière dont cela est devenu un déclencheur pour les consultations. Le greffier cherche à déterminer les lacunes, à voir si une formation adéquate est en place, à définir les obstacles et les rôles des gestionnaires et à s’assurer que les personnes ne sont pas victimisées de nouveau.

**Participants**

* Yazmine Laroche (RCN), sous-ministre déléguée de l’Infrastructure et des Collectivités et championne de la communauté des fonctionnaires handicapés fédéraux
* Glen Hayes (RCN), conseiller en communication, Infrastructure Canada
* Emanuel Thibault (RCN), agent de programmes, Sécurité publique Canada
* William Serson (RCN), analyste de bien-être en milieu de travail et des personnes handicapées, Pêches et océans Canada
* Peter Field (RCN), directeur, Pensions et avantages sociaux, Secrétariat du Conseil du Trésor
* Dan O’Leary (Toronto), conseiller en ressources humaines, Affaires autochtones et du Nord Canada
* Mae Johnson (RCN), directrice, Direction générale des produits de santé et des aliments, Santé Canada
* André Demers (RCN), Réseau des employés handicapés, Emploi et Développement social Canada
* Jennifer Leenhouts (Vancouver), Réseau des employés handicapés, Emploi et Développement social Canada
* Sarah Visser (Kingston), conseillère en ressources humaines, Service correctionnel du Canada

Le but de la réunion était de permettre aux responsables et aux présidents/coprésidents du Réseau de discuter de certains des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux sur le harcèlement et la discrimination, de mettre en évidence certains des obstacles auxquels doivent faire face les employés handicapés et de fournir des idées et des solutions pour aller de l’avant. Voici les points que le groupe a remis au greffier.

SAFF

* Les définitions de harcèlement et de discrimination ne sont pas suffisamment claires dans le SAFF. Il serait bien d’utiliser la formulation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. On y fournit même quelques exemples où la gestion du rendement ne constitue pas de la discrimination ou du harcèlement.
* Le ministère serait visé pour des actes de harcèlement, mais on ne sait pas exactement où ni dans quelle situation.
* Le SAFF ne fait pas de distinction entre le niveau d’autorité et le lieu du harcèlement ou de la discrimination. Les questions doivent être davantage approfondies pour permettre à l’employé de donner la réponse qui convient à la situation.
* On mentionne des pannes d’ordinateurs et le fait que les gens n’ont que le sondage pour s’exprimer sur le sujet, ce qui pourrait expliquer certains des résultats.

État émotionnel des personnes handicapées

* Il est difficile de s’auto-identifier.
* Santé Canada et la campagne de rédaction de lettres portaient sur le type de lettre qu’un employé reçoit à son départ, c’est-à-dire une lettre positive ou une lettre qui s’apparenterait à une rupture. Pour les personnes handicapées, dans 9 cas sur 10, il s’agit d’une lettre de rupture. Cela entraîne un profond sentiment de honte et de faible estime de soi.
* Il y a perte de confiance à l’égard du ministère en raison de l’absence de réponse.
* Ces employés ressentent souvent de la honte, car le suivi sur les activités organisées est négligé, les demandes ne sont pas entendues et la dignité de base fait défaut.
* Il y a eu discussion sur le « harcèlement caché », soit lorsque les gestionnaires et les chefs d’équipe font pression sur les employés pour qu’ils suivent une formation obligatoire sur une plateforme qui n’est pas accessible, p. ex. SABA ou une formation propre à un poste.
* Il faut fournir plus d’information et d’éducation sur le harcèlement relativement aux handicaps invisibles ou épisodiques.

Obligation de prendre des mesures d’adaptation

* Pour une personne handicapée, il est très difficile de passer à un autre gestionnaire, en raison de toutes les demandes relatives à l’Obligation de prendre des mesures d’adaptation à présenter.
* On constate un manque d’éducation chez les gestionnaires et le personnel.
* Les paramètres et le processus relatifs à l’obligation de prendre des mesures d’adaptation sont mal compris.
* Cela rend l’environnement de travail toxique.
* On devrait mettre en place une « perspective de conséquences ».
* Les systèmes ne sont pas suffisamment adaptables et il faut aussi mettre en place des pratiques.
* L’éducation sur l’Obligation de prendre des mesures d’adaptation est nécessaire, tant pour les gestionnaires que pour les chefs d’équipe : elle devrait faire partie de la formation immédiate sur l’accueil et l’intégration.
* La perception entre les employés ainsi que l’éducation et la formation représentent d’autres facteurs critiques.
* Certains employés ont été la cible de moqueries pour avoir demandé que l’on prenne des mesures d’adaptation; dans d’autres cas, on a supposé qu’ils bénéficiaient de telles mesures sans même que cela ne se concrétise.
* Il faut travailler malgré les problèmes de systèmes relativement aux logiciels, aux programmes et aux plateformes, et il y a un va-et-vient entre SPC et la DGIIT.
* Une fois de plus, il y a des problèmes de compatibilité entre SPC et les TI.

Rendement et avancement professionnel

* On remarque, de la part des dirigeants, une tendance à la comparaison du rendement par rapport aux personnes non handicapées; par exemple, certains d’entre eux présument à tort qu’une personne handicapée peut avoir un meilleur rendement, ce qui constitue du harcèlement dans les deux sens.
* L’avancement professionnel permet difficilement de postuler un emploi.
* La direction indique parfois qu’une personne ne peut pas obtenir de promotion en raison de son handicap.
* Les demandes de documentation médicale sont présentées pendant les processus et seulement au moment de l’examen, puis le traitement avec le Centre de psychologie du personnel et le retard dans les tests parce qu’ils ne sont pas accessibles, et les nominations sont malgré tout déjà faites puisque les personnes non handicapées ont terminé le processus.

Poursuite de la discussion

* Il faut un changement de culture au sein du gouvernement fédéral; aussi, dans certains ministères, il n’y a pas de champion ni de président et, dans d’autres, il n’y a pas d’autorité pour ces champion et président.
* Le problème du stationnement a été discuté lorsque les places de stationnement pour personnes handicapées ont été retirées; on ne parle pas du fait que l’employé doive payer, qui ne constitue pas un problème, mais du fait que ces places ne sont plus disponibles, et que l’on suppose que la personne peut utiliser le transport en commun. De nombreuses difficultés rendent ces places impossibles à obtenir. Par conséquent, certains employés handicapés voient leurs possibilités de carrière limitées.
* Il a été question de la possibilité, pour les dirigeants, d’accorder un avantage à la personne, au lieu de tenir pour acquis que tous sont pareils.
* Il a été noté que trois éléments de ce qui précède doivent être au premier plan en matière de harcèlement et de discrimination : la visibilité (nous avons toujours pensé ainsi), l’engagement (de la très haute direction envers l’employé) et la communication (besoin d’un nouveau programme pour rendre le tout plus clair).

Yazmine Laroche met fin à la réunion en disant qu’elle était là également pour écouter. Les responsables du SAFF doivent comprendre la signification des réponses obtenues. Mme Laroche remercie le groupe d’avoir eu le courage de vouloir partager leur expérience, ce qui est essentiel pour le changement. Le fait que des employés sont exclus et/ou ignorés sans que cela soit apparent constitue une forme de harcèlement. Les employés et les dirigeants méritent d’avoir de disposer des outils dont ils ont besoin, et elle a reconnu qu’il s’agit d’une première étape pour y parvenir.

Préparé par Jennifer Leenhouts, coprésidente du REH d’EDSC