**Réunion/téléconférence nationale du Réseau des employés handicapés**

**d’Emploi et Développement social Canada**

**Le jeudi 1er octobre 2015**

**Compte rendu des discussions / mesures de suivi**

**Mot de bienvenu des coprésidents intérimaires André Demers et Jeffrey Willbond**

* Le nombre de membres du Réseau des employés handicapés (Réseau) a augmenté et est passé à plus de 200.
* Le Réseau est composé d’employés ayant et n’ayant pas d’incapacité.
* Il constitue un forum sécuritaire pour tous – chacun peut présenter ses idées et ses réflexions et discuter des questions et des enjeux qui les touchent. Le Réseau servira également d’organisme de consultation.
* Le compte rendu de réunion sera présenté sous forme de mesures de suivi (et non pas comme un compte rendu de discussions).

**Commentaires de Vicki Cunliffe, directrice, Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH)**

* La DGSRH est responsable du programme sur la diversité et l’équité en matière d’emploi d’EDSC.
* La DGSRH s’emploiera à tenir compte des commentaires reçus et à donner suite aux enjeux et aux préoccupations soulevés dans le cadre du forum par l’entremise des politiques et des pratiques ministérielles actuelles.

**Reporté à une date ultérieure** : *La nécessité d’engager une conversation ouverte sur les handicaps invisibles*: présentation de Vidya ShankarNarayan, directrice générale, Services organisationnels (Direction générale de l’innovation, de l’information et de la technologie [DGITT]) et membre du Programme de santé mentale pour les femmes de la Fondation de santé mentale Royal Ottawa.

*MESURE DE SUIVI*

* *Le secrétariat invitera Vidya ShankarNarayan à participer à une prochaine réunion/téléconférence du Réseau et inscrira la présentation « La nécessité d’engager une conversation ouverte sur les handicaps invisibles » à l’ordre du jour pertinent.*

Les participants qui n’ont pas été en mesure de poser leurs questions ou d’exprimer leurs préoccupations ou commentaires durant la réunion, étant donné le nombre important de membres du Réseau et la taille du groupe inscrit à la réunion/ téléconférence, sont invités à les transmettre afin d’obtenir une réponse en écrivant à la boîte aux lettres générale.

*MESURE DE SUIVI  
Les participants sont invités à transmettre les questions qu’ils n’ont pas été en mesure de poser et à faire part des commentaires ou des préoccupations qu’ils n’ont pu exprimer durant la réunion en écrivant à la boîte aux lettres générale du Réseau (*[*NA-RESEAU\_EMPL\_HANDICAPES\_DISABILITIES\_NETWORK-GD*](mailto:NA-RESEAU_EMPL_HANDIC%3cNA-RESEAU_EMPL_HANDICAPES_DISABILITIES_NETWORK-GD@hrdc-drhc.net%3e)*).*

**Questions des participants**

1. **Question**: La liste des membres du Réseau sera-t-elle partagée afin de faire du réseautage avec les régions?   
   **Réponse** : La liste des membres sera distribuée en décembre 2015. Si vous préférez que votre nom ne soit pas divulgué, veuillez transmettre un message à la boîte aux lettres générale du Réseau ([NA-RESEAU\_EMPL\_HANDICAPES\_DISABIITIES\_NETWORK-GD](mailto:NA-RESEAU_EMPL_HANDIC%3cNA-RESEAU_EMPL_HANDICAPES_DISABILITIES_NETWORK-GD@hrdc-drhc.net%3e)) avant la fin de la journée de travail du 27 novembre 2015.
2. **Question**: Serait-il possible de fournir des explications sur le processus ministériel concernant l’obligation de prendre des mesures d’adaptations?   
   **Réponse**: Cette question devrait être soulevée dans le cadre de la présentation du 3 décembre 2015. Des outils ministériels sont également disponibles sur [iService](http://iservice.prv/eng/hr/dta/index.shtml).
3. **Question**: Quelles sont les répercussions pour tout niveau de gestion qui choisit de ne pas respecter les directives ministérielles relatives à l’obligation de prendre des mesures d’adaptations (et le processus de gestion des limitations fonctionnelles) en ce qui a trait aux occasions offertes, à l’accessibilité et au respect de la vie privée?   
   **Réponse intérimaire**: Cette question sera redirigée à la DGSRH aux fins de réponse.
4. **Question** : Quelle protection ou quel recours sont offerts à un employé à qui son gestionnaire demande de fournir à nouveau des renseignements médicaux lorsque la situation n’a pas changé, et à qui ces renseignements sont-ils transmis une fois présentés?   
   **Réponse intérimaire**: Cette question sera redirigée à la DGSRH aux fins de réponse.
5. **Question**: Quelles sont les mesures prises par le Ministère en ce qui concerne l’accessibilité aux sites Web pour les employés non-voyant?   
   **Réponse intérimaire**: Cette question sera redirigée à la DGSRH ou à la DGITT aux fins de réponse.
6. **Question**: Le Ministère est préoccupé par la mise en œuvre d’un logiciel entièrement accessible destiné au public – à quel moment les mêmes normes seront-elles utilisées pour les applications ministérielles (p. ex. SharePoint, SAP, etc.) qui ne sont actuellement pas accessibles aux employés qui utilisent certains outils d’adaptation?  
   **Réponse intérimaire** : Cette question sera redirigée à la DGSRH ou à la DGITT aux fins de réponse.
7. **Question**: Dans le contexte de l’adoption de mesures d’adaptation pour les employés, que signifie l’expression : « à condition que les mesures requises ne constituent pas une contrainte financière excessive »?  
   **Réponse**: Cette question devrait être soulevée dans le cadre de la présentation du 3 décembre 2015.

**Commentaires des participants**

* **Commentaire**: Le facteur de stress associé au fait de ne pas bénéficier de mesures d’adaptation a des répercussions négatives pour le Ministère – dans les cas d’incapacité, il s’agit d’un facteur connu menant à un départ potentiel (le stress psychologique étant le motif de départ le plus fréquent).
* **Commentaire**: Il est important que les messages transmis aux gestionnaires à l’égard des mesures d’adaptation (y compris le financement) soient uniformes, et que du soutien soit offert aux gestionnaires qui gèrent des problèmes liés à la prise de mesures d’adaptation.
* **Commentaire**: Pour les régions, le coût lié à la prise de mesures d’adaptation est défrayé à partir des budgets de fonctionnement, il peut donc y avoir des différences en matière d’exécution. Aux fins d’uniformité, il est nécessaire de disposer d’un budget gérer de façon centralisée et d’intervenir de manière centrale en ce qui a trait à la prise de mesures d’adaptation.
* **Commentaire**: Ce ne sont pas toutes les recommandations qui nécessitent un financement important (p. ex. nouvel équipement, appareils, etc.). Par exemple, un simple ajustement des tâches pourrait être requis, ou l’on pourrait prendre une mesure d’adaptation temporaire pour aider un employé blessé jusqu’à ce qu’il fournisse de nouveau un rendement maximal (100 %).
* **Commentaire**: Les réponses obtenues dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux pourraient fournir un contexte et permettre d’établir les bases requises pour traiter les enjeux liés aux incapacités qui ont été soulevés durant le Sondage (possibilité de documenter la stratégie sur le bien-être).

**Mandat**

* Une ébauche a été diffusée avec l’invitation par calendrier électronique.
* La section sur la gouvernance a été allongée afin de bien refléter la structure nationale.
* On demande aux membres du Réseau de présenter des suggestions relativement à la gestion d’un plus large public, c’est-à-dire à l’échelle nationale (p. ex. sous-groupes de travail organisés selon une approche par thèmes – politique et problèmes systémiques, technologie, accès physique, etc.).

*MESURE DE SUIVI*

* *On invite les participants à transmettre leurs commentaires sur le mandat en écrivant à la boîte aux lettres générale du Réseau (*[*NA-RESEAU\_EMPL\_HANDICAPES\_DISABILITIES\_NETWORK-GD*](mailto:NA-RESEAU_EMPL_HANDIC%3cNA-RESEAU_EMPL_HANDICAPES_DISABILITIES_NETWORK-GD@hrdc-drhc.net%3e)*).*

**Aller de l’avant – prochaines étapes, réunions futures, etc.**

* Le Réseau mettra l’accent sur les mesures à prendre afin de mettre en œuvre les changements requis et d’apporter les améliorations nécessaires pour les employés ayant une incapacité.
* Le Réseau tente de trouver des moyens entièrement accessibles pour échanger des idées et communiquer avec ses membres. Les participants sont invités à faire part de leurs idées à l’égard de l’échange de renseignements (p. ex. iService, GCPedia, GCConnex).
* Des experts seront invités à participer à des réunions futures pour faire des présentations sur les enjeux soulevés durant la réunion d’aujourd’hui, y compris : l’obligation de prendre des mesures d’adaptation, la santé mentale et les dispositifs d’aide.
* Des bénévoles offriront au Réseau le soutien requis en matière de secrétariat (p. ex. compte rendu de réunions, mesures de suivi, etc.). Sebastienne Moran, de la région de l’Ouest et des Territoires, a offert ses services. Les autres membres qui souhaitent également offrir du soutien sont invités à transmettre leur nom en écrivant à la boîte aux lettres générale du Réseau.

*MESURE DE SUIVI*

* *Les participants sont invités à présenter leurs idées sur des moyens entièrement accessibles d’échanger des idées et de communiquer avec les membres du Réseau en écrivant à la boîte aux lettres générale du Réseau (*[*NA-RESEAU\_EMPL\_HANDICAPES\_DISABILITIES\_NETWORK-GD*](mailto:NA-RESEAU_EMPL_HANDIC%3cNA-RESEAU_EMPL_HANDICAPES_DISABILITIES_NETWORK-GD@hrdc-drhc.net%3e)*).*
* *André et Jeffrey prendront les arrangements nécessaires pour que des experts puissent faire des présentations à de futures réunions/téléconférences du Réseau.*
* *Les participants qui souhaitent être bénévoles et appuyer les services de secrétariat sont invités à transmettre leur nom en écrivant à la boîte aux lettres générale (*[*NA-RESEAU\_EMPL\_HANDICAPES\_DISABILITIES\_NETWORK-GD*](mailto:NA-RESEAU_EMPL_HANDIC%3cNA-RESEAU_EMPL_HANDICAPES_DISABILITIES_NETWORK-GD@hrdc-drhc.net%3e)*).*