**Réunion inaugurale/Téléconférence du**

**Réseau des employés handicapés d’EDSC ~ REH ~**

**Mercredi 5 août 2015**

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

62 invitations envoyées/transmises pour la réunion inaugurale du 5 août 2015 du REH

* 43 ont été acceptées; 4 ont été acceptées provisoirement; 6 ont été refusées; 9 sont demeurées sans réponse.

Réunion coprésidée par André Demers et Jeffrey Willbond.

**Observations préliminaires de :**

* James Gilbert, SMA de la DGAPRI et champion de la diversité à EDSC;
* Vicki Cunliffe, directrice, Centre d’expertise – Stratégies relatives à l’effectif, DGSRH;
* Vidya ShankarNarayan, directrice générale, Services organisationnels, DGIIT.

**Objectif du REH**

* Une communauté dirigée par ses propres membres – un réseau indépendant et autonome d’employés handicapés.
* Un lieu de collaboration, de consultation et d’échange de renseignements – qui vise à promouvoir l’équité en matière d’emploi et à informer les champions et la direction de ce qui fonctionne, de certains des obstacles éventuels qui doivent être éliminés, etc.
* Un moyen d’induire au sein du Ministère un changement positif qui aidera tous les employés handicapés.

**Cadre d’activité**

* Une version préliminaire a été diffusée avec l’invitation par calendrier.
* Une structure de gouvernance sera ajoutée une fois que l’on aura fait appel aux régions.

*MESURE DE SUIVI*

* *Les participants sont priés de transmettre leurs commentaires au sujet du cadre d’activité à la boîte aux lettres générale du REH au*

 *NA-RESEAU\_EMPL\_HANDICAPES\_DISABILITIES\_NETWORK-GD**.*

**Élargir le REH à toutes les régions**

* André Demers et Jeffrey Willbond mettront en œuvre des mesures pour veiller à ce que les employés régionaux (Atlantique, Ontario et Québec) prennent intérêt à participer au REH.

*MESURE DE SUIVI*

* *André et Jeffrey tenteront de mobiliser les employés régionaux avant la prochaine réunion du REH (prévu provisoirement pour la fin septembre).*

**Faire le point/être mobilisé/ressources offertes et initiatives en place**

* Des renseignements et des ressources sur l’obligation de prendre des mesures d’adaptation, le Centre d'excellence en accessibilité (technologie d’adaptation), la gestion des limitations fonctionnelles, le cadre relatif à la santé mentale, etc. sont accessibles sur iService.

*MESURE DE SUIVI*

* *Les participants sont encouragés à consulter le site iService sur les sujets qui les intéressent.*

**La suite des choses – prochaines étapes, prochaines réunions, etc.**

* Il est important que le REH ait un objectif tangible vers lequel il peut tendre afin d’induire les changements et les améliorations qui s’imposent pour les employés handicapés.
* Les réunions seront organisées toutes les six semaines, et ce, jusqu’à ce que le REH soit établi à l’échelle nationale, après quoi les réunions auront lieu chaque trimestre.
* Une fois qu’une structure de gouvernance aura été confirmée, un processus électoral sera enclenché en vue de la nomination du conseil exécutif du REH.

*MESURES DE SUIVI*

* *André et Jeffrey compléteront le cadre d’activité en y indiquant que le REH est orienté vers l’action – travaillant à induire des changements et à mettre en œuvre des améliorations.*
* *André et Jeffrey travailleront avec la DGSRH afin d’établir des liens avec chaque région et de lancer un appel de déclarations d’intérêt au sein des régions pour recruter des employés désireux de participer au REH.*