****

**Réseau des employés handicapés [REH]**

Téléconférence 13-14:30, EST, 30 janvier 2017

# Procès-verbal / Présentation

## Bienvenue du président et de la coprésidente

* André a souhaité la bienvenue à tous à la réunion;
* Les élections ont été finalisées en septembre 2016 et le courrier électronique avec les résultats a été envoyé aux membres;
* André a remercié les intervenants de la Direction des affaires publiques et des relations pour leur aide durant le processus électoral et la mise sur pied des réunions du réseau;
* Les élections ont été finalisées en septembre et notre comité exécutif a été formé;
* Jennifer s'est présentée comme nouvelle coprésidente et a souhaité la bienvenue à tous;
* Jennifer a déclaré que si quelqu'un avait des questions ou des préoccupations, de les faire parvenir à la boîte de [courriel générique du réseau REH](mailto:NA-RESEAU_EMPL_HANDICAPES_DISABILITIES_NETWORK-GD)
* La raison pour laquelle la réunion avec le nouveau dirigeant était tardive était dû à des défis importants liés à la logistique de la mise en place de la salle, de la traduction et des services CART.

## Rapport du président / coprésidente

* Il s'agit de la première réunion du Réseau depuis les élections et une série d'activités importantes ont eu lieu ;
* Andre a déclaré que James Gilbert a été confirmé comme le champion pour les personnes handicapées à l'ESDC;
* André a déclaré que la Ministre Carla Qualtrough était maintenant responsable du sport et du handicap:
  + La Ministre Qualtrough a le mandat de créer une loi sur l'accessibilité ;
* Jennifer a déclaré que l’exécutif du réseau a été impliqué dans plusieurs activités;
* Le 27 octobre, André et Jennifer ont assisté à la réunion interministérielle du comité des champions et des présidents et ils ont tous deux eu l'occasion de poser à la Ministre Qualtrough des questions en lien avec la prochaine loi sur l'accessibilité:
  + La loi s'appliquera à la fonction publique fédérale;
  + Jennifer a soulevé une question sur les handicaps invisibles et Andre a parlé / interrogé sur les défis actuels d'accessibilité dans les lieux de travail ;
* Le 21-22 novembre André et Anne Simard ont participé à un atelier de deux jours pour élaborer une stratégie d'accessibilité pour la fonction publique:
  + L`atelier fut organisé par la Sous-Ministre associé Yazmine Laroche, championne du handicap pour la fonction publique;
  + 75 personnes de différents ministères ont participé;
  + L'atelier est arrivé à une stratégie pour aller de l'avant ;
* André et Jennifer ont donné quelques conseils pour l'événement d'accessibilité du 30 novembre au Musée canadien de la guerre;
* Jennifer a élaboré un plan de travail qui décrit les trois principaux objectifs et les principales responsabilités du Réseau;
* Jennifer a participé à la consultation publique de Vancouver et André a participé à la séance d’ Ottawa:
  + Les séances de consultation ont été impressionnantes, car elles ont été conçues pour être pleinement accessibles;
* Jennifer et André ont été invités à figurer dans une vidéo du [rapport d’étape de 2016 de l’Objectif 2020](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/2016-renouvellement-progres.html)  spécifiquement sur les [lieux de travail respectueux](https://www.canada.ca/content/canadasite/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/2016-renouvellement-progres/respect.html) et les deux ont adopté des approches différentes pour couvrir toutes les bases;
* Il y aura deux autres réunions de tous les membres duréseau le 23 février et le 23 mars.

## Présentation du Comité exécutif

* Le comité élu se compose d'une représentation régionale au travers du Canada ainsi que d'un président, d'un vice-président et d'un secrétariat 1 et 2. Les membres du comité se présentent. L'exécutif a une expérience diversifiée / actifs et apportée au réseau et un engagement fort.

Président: Andre Demers

Coprésidente; Jennifer Leenhouts

Secrétaire 1:Kelly Megyesi

Secrétaire 2 : Elizabeth Dussault

Représentante Atlantique 1 : Carolyn Hynes

Représentante Atlantique 2 : Caroline A. Gautreau

Représentante Ontario 1 : Linda Mintz

Représentante Ontario 2 : Sue Spooner

Représentante Québec 1 : Lyne Cartier

Représentante Québec 2 :Sonia Gauthier

Représentante West - Territoires 1 :Crystal Williamson

Représentante West - Territoires 2 :Megan Mah

Représentante Capitale Nationale 1:Anne Simard

Représentante Capitale Nationale 2 :Sandy Macpherson

## Plan de travail

1. Nous avons élaboré un plan de travail qui, nous l'espérons, sera bientôt diffusé sur le réseau. Le plan de travail suit notre progression étape par étape et constitue un outil de planification concret dans un format très detaillé Nos objectifs sont de haut niveau et sont plus détaillés dans le plan de travailTrois objectifs principaux :
2. le Plan directeur 2020
3. la normalisation progressive et
4. le soutien à la Stratégie de mise en œuvre du handicap.

### Plan de travail – Objectifs principaux

Objectif 2020 - liant à la transformation pluriannuelle. Établir notre base de données décisive, identifier les défis, formuler des recommandations proactives et avoir une technologie inclusive.

Soutien et plaidoyer en faveur de la normalisation progressive de la ODA - Travailler avec tous les partenaires. Cela impliquera la représentation syndicale, la gestion et le conseil du trésor et comportera également une politique. Administration symétrique et Rationalisation de l’approvisionnement . Notre champion estime que si «nous construisons des choses pour tout le monde au lieu de bâtir pour la majorité, alors cela fonctionnera pour tout le monde».

Soutenir la mise en œuvre de la stratégie sur l’accessibilité - avoir voix au chapitre, formuler des recommandations, assurer la collaboration et l'intégrité. Il s'agit de la lentille d'inclusion et il nous assure que nous créons un environnement positif, ce qui améliorera le succès.

### Plan de travail - Principales responsabilités

Sensibilisation à l'EWDN - enjeux pour les employés handicapés de l'EDEC, promouvoir l'inclusion, l'équité et la diversité

Faciliter la discussion - avoir un réseau de soutien/réactionnairequi soit un forum sécuritaire et accessible pour les employés et les intervenants externes qui pourront y contribuer

Consultation - sur les questions ministérielles (politiques / services, etc.) et conseiller les gestionnaires / champions sur le recrutement, la dotation du personnel, la formation, la gestion des talents, l’accommodation etc.

Planification et rapports - Élaborer un plan d'action, suivre le plan de travail et faire un rapport sur les engagements

Le plan de travail permettra de saisir l'ensemble de notre travail et nous voulons être très transparent et rapporter des problèmes et des solutions à l'avant-garde. Nous croyons que nous avons une occasion en or d'améliorer les choses pour tout le monde. Nous prévoyons un lien fort avec la diversité et les divers groupes et comités représentant la diversité.

## Bienvenue de notre Champion de la Diversité

* James Gilbert a pu nous rejoindre lors de notre appel en réseau.
* Il a parlé du REH qui a jeté les bases pour identifier les problèmes et apprendre à se connaître
* Il a été impressionné par le plan de travail qui est en cours d'élaboration - «C'est assez impressionnant. Je pense que c'est bien documenté point final. Il y a beaucoup de choses excitantes ».
* Il a poursuivi en disant que ce qu'il aime dans sa relation avec le réseau des personnes handicapées, c'est les différences - "Je pense parce que nous venons tous de ces endroits différents et que nous avons affaire à des choses si différentes, que nous sommes ouverts à des idées d'où qu'elles proviennent, et nous disons que si cela fonctionne pour moi, est-ce cela fonctionnera pour les autres aussi? Et il faudra peut-être un peu plus de temps pour notre plan de travail et nos actiona, mais je sais que grâce à notre diversité, lorsque nous débarquerons au bon endroit, ce sera plus permanent et plus durable. Je suis heureux d’en faire partie et je vous remercie de m'avoir emmené avec vous. "
* James a indiqué que les liens avec le comité de la diversité sont excellents.
* Il a indiqué que la communication et le processus de consultation étaient bien préparés pour l’accessibilité.
* James a parlé du système actuel qui tient compte de l’ «exclus» et nous voyons un environnement où il est «une approche pour tous» (processus lourd) au lieu d'un lieu de travail plus réfléchi d’accessibilité développé. Cela déplace le fardeau sur chaque individu et crée des difficultés pour les employés et beaucoup de travail pour la gestion.
* James a indiqué que nous devions rechercher des occasions promotionnelles d'une manière respectueuse, positive et fondée sur des principes.

## Questions et réponses

Bonne discussion sur plusieurs sujets dans cette section

* Une question a été soulevée au sujet du processus de recrutement et de l'impossibilité pour les personnes d'exprimer leur besoin d’accommodation. Bien qu'ils aient peut-être parlé à leur gestionnaire immédiat, dans la majorité des processus de sélection, ce sont des individus qu'ils ne connaissent pas ou avec qui ils ne sont pas à l'aise de divulguer.
* James a indiqué que les occasions promotionnelles ex : examens. Il est difficile pour les personnes handicapées d'exprimer ce dont elles ont besoin. Les processus sont actuellement très structurés. Cela soulève un drapeau rouge dans la tête des membres du comité de sélection, ils devraient penser à l'accessibilité. Il a indiqué que cela devait être opportunité d'apprentissage.
* On a également soulevé qu'il y a cette perception que si vous demandez plus de temps cela se transposera sur votre capacité à rencontrer la compétence exigée.
* Un représentant syndical. a parlé des problèmes d’accommodation et des défis auxquels sont confrontés les employés. Le SCT indique qu'il devrait être ouvert à l'accommodement. Il est difficile quand il y a des problèmes de santé mentale, comme la personne ressent la honte, l'anxiété, la panique, etc., et ils ont peur de perdre leur emploi. Dans certains cas, il est conseillé de ne pas divulguer. Malheureusement, sans la divulgation ces cas se terminent souvent en une situation disciplinaire.
* Il a indiqué que les gestionnaires de services et des chefs d'équipe (toute personne ayant une relation hiérarchique) reçoivent une formation sur ces situations.
* James était d’accord et nous avons parlé de l'élaboration d'un dépôt central pour les mesures d’adaptation requises et seulement enregistrer l’information médicale originale ou modifiée de façon significative. Cela donne au gestionnaire un point central pour cette information. Par conséquent, si les dirigeants changent l'information sera encore disponible et l’employé n’aura pas à divulguer encore.
* Aline Michaud du bureau ([**Bureau de la condition des personnes handicapées**](http://gcdirectory-gcannuaire.ssc-spc.gc.ca/fr/GCA/?pgid=017&dn=ou%3DDGODI-DGBCPH%2Cou%3DISSDB-SRDS%2COU%3DNHQ-ADCE%2COU%3DESDC-EDSC%2CO%3Dgc%2CC%3Dca)) a indiqué qu'elle jouera un rôle plus important dans les aspects de la santé mentale pour faire avancer l'éducation pas seulement sur la base volontaire
* Le Bureau de la condition des personnes handicapées (BCPH) dispose d'un ensemble de programmes pour les gestionnaires sur de la formation en matière d'invalidité.(ex : Incapacité 101.)
* SanDee Vandal a présenté la mise en œuvre de la Stratégie de services du Régime de pensions du Canada (RPC) où il y a eu une amélioration importante de la demande d'invalidité du RPC. Cela a réduis l'application de plus de 50 pages à seulement 19 pages. L’applicationet les lignes directrices doivent être révisés et elle a demandé des volontaires de l'EwDN pour l'examen, demandant les commentaires sur les pratiques exemplaires et la politique du programme.

Sujets à amener de l’avant;

* Examiner à nouveau la législation à venir - éventuellement en y ajoutant un intervenant du Bureau de la condition des personnes handicapées.
* Explorer ou contacterles comités directeurs sur la diversité, les dirigeants syndicaux et autres personnes travaillant avec les employés handicapés (selon notre plan de travail).
* Recrutement des personnes handicapées - Explorer ce qui est fait et comment nous pouvons préconiser des améliorations.
* Communiquer et probablement diffuser la vidéo «Que signifie accessibilité» préparée pour la Ministre Qualtrough.
* Poursuivre les travaux sur les communications internes du réseau et accroitre le réseau et sa visibilité. Suggestions pour la prochaine conférence téléphonique.

Mots de la fin  
L'objectif de la Ministre Qualtrough est d'avoir un Canada sans barrières - «Cela doit fonctionner pour tout le monde!». Nous continuerons à voir comment nous pouvons influencer ce changement et le rendre différent. Le réseau accueille toutes les suggestions et suggestions, les idées, etc. Nous vous remercions de votre participation aujourd'hui et nous attendions avec impatience nos deux prochains appels de réseau le 23 février et le 23 mars 2017.

