



Orientation pour les gestionnaires sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada

Publié : le 2022-12-19

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2022,

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

No de catalogue BT39-72/2023F-PDF
ISBN : 978-0-660-47474-8

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Government of Canada Workplace Accessibility Passport
Guidance for Managers

Orientation pour les gestionnaires sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada

Sur cette page

- [Objet](#)
- [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#)
- [Rôles et responsabilités du gestionnaire](#)
- [Détermination des solutions en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail](#)
- [Exemples de ressources et d'experts en la matière](#)
- [Liste d'experts en la matière](#)
- [Définitions](#)

Objet

Le présent orientation a pour but de faciliter le processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail des employés ayant un handicap à l'aide du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC (le Passeport).

Cet orientation doit être lu conjointement avec la Politique sur la gestion des personnes, la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et les Procédures obligatoires concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation du Conseil du Trésor. Il contient des lignes directrices à l'intention des gestionnaires et décrit le processus d'utilisation efficace du Passeport.

Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada

Le Passeport est un outil qui favorise la création d'un milieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap et pour tous les fonctionnaires. Grâce au Passeport, les employés documentent les obstacles auxquels ils peuvent faire face au travail. Ils collaborent avec leur gestionnaire pour déterminer les solutions efficaces et appropriées dont ils ont besoin pour réussir.

Le Passeport :

1. consigne les obstacles et les solutions de l'employé à titre d'entente entre l'employé et son gestionnaire sur les outils et les mesures à fournir;
2. doit contenir des renseignements pertinents (par exemple, un sommaire ou un rapport d'évaluation) pour appuyer une demande de mesures d'adaptation;
3. appartient à l'employé;

4. est actualisé périodiquement ou lorsque les circonstances changent;
5. suit l'employé tout au long de sa carrière.

Rôles et responsabilités du gestionnaire

Les gestionnaires établissent des conditions optimales pour que les employés puissent réaliser leur plein potentiel et s'acquitter efficacement de leurs responsabilités en :

- renseignant tous les employés, y compris les nouveaux membres de l'équipe, sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC pendant le processus d'intégration. Les gestionnaires peuvent, par exemple, poser les questions suivantes afin d'entamer une conversation avec chaque employé et de promouvoir l'utilisation du Passeport:
 - Y a-t-il des besoins en matière d'accessibilité avec lesquels je peux vous aider?
 - Avez-vous entendu parler du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC?
 - Souhaitez-vous prendre connaissance du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC avec moi ou que je vous donne l'occasion de le remplir vous-même?
- encourageant les employés à remplir le Passeport et à le tenir à jour;
- rappelant aux employés l'importance de documenter toute évaluation effectuée par un tiers dans leur Passeport;
- utilisant le Passeport pour documenter la raison du succès d'une solution afin de s'assurer qu'une autre option peut être facilement trouvée si les circonstances changent;
- veillant à ce que tous les outils d'adaptation qui sont fournis aux employés qui obtiennent un nouvel emploi, que ce soit au sein d'une

même organisation ou ailleurs dans la fonction publique, soient rapidement transférés;

- protégeant la confidentialité des renseignements contenus dans le Passeport de chaque employé;
- prenant des décisions concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail, notamment:
 - en acceptant le Passeport rempli par l'employé comme document suffisant, dans la plupart des cas, pour appuyer les demandes de mesures d'adaptation en milieu de travail,
 - en examinant toute évaluation antérieure des besoins de l'employé en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail – le Passeport peut être utilisé pour résumer les évaluations antérieures ou inclure des rapports d'évaluation;
- évitant les demandes répétées de documents ou de justification supplémentaires, une fois l'entente de Passeport signée par l'employé et son gestionnaire (même s'il s'agit d'un autre gestionnaire d'une autre organisation), à moins que les circonstances ou les responsabilités de l'employé aient changé, ou que des solutions efficaces puissent être trouvées;
- agissant rapidement, en fonction du Passeport rempli par l'employé, à l'égard de toute demande de modifications en milieu de travail;
- achetant l'équipement nécessaire le plus rapidement possible, en utilisant des cartes d'achat lorsque cela est autorisé et rapide.

Détermination des solutions en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail

Pour une tâche donnée, les employés en situation de handicap obtiendront, sans être tenus de fournir de justification ou de documentation supplémentaire, si cela est raisonnable, le matériel et le soutien équivalents à ceux dont disposent leurs collègues qui n'ont pas de déficience, avec les modifications et/ou adaptations dont ils ont besoin. Des exemples sont donnés dans le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#).

Les personnes en situation de handicap peuvent aider à déterminer les solutions d'adaptation qui leur conviennent le mieux. Par conséquent, le gestionnaire peut consulter l'employé pour trouver des mesures d'adaptation raisonnables. Des consultations avec des professionnels des services ministériels ou des experts sur les mesures d'adaptation en milieu de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation, doivent avoir lieu si le gestionnaire et l'employé ne sont pas certains des options disponibles (consultez Exemples de ressources et d'experts en la matière).

Exemples de ressources et d'experts en la matière

Les exemples ci-dessous de ressources et d'experts en la matière (professionnels) peuvent aider les gestionnaires et les employés à évaluer les solutions possibles pour surmonter les obstacles et trouver des solutions.

- Réseaux d'employés tels qu'un réseau pour l'accessibilité ou pour personnes en situation de handicap
- Centres d'expertise comme le [Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée \(AATIA\)](#), de Services partagés

Liste d'experts en la matière

Voici des exemples de professionnels qui peuvent être consultés pour évaluer les besoins de mesures d'adaptation en milieu de travail :

- audiologiste;
- chiropraticien;
- ergonome;
- kinésithérapeute;
- psychiatre;
- psychologue;
- ergothérapeute;
- optométriste/ophtalmologiste;
- ostéopathe;
- physiothérapeute;
- thérapeute respiratoire;
- travailleur social;
- orthophoniste.

Définitions

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* comprend les définitions pertinentes ci-dessous.

Handicap

Déficiência notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société

Obstacle

Tout élément – notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l’information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d’une politique ou d’une pratique – qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d’apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles

Date de modification :

2023-01-13