



# Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la Fonction publique fédérale

## Qu'entend-on par « l'obligation de prendre des mesures d'adaptation »?

La Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation signifie l'élimination des obstacles qui empêchent la pleine participation des recrues éventuelles et des employés actuels à la vie de la fonction publique fédérale et la garantie qu'on tient compte des besoins des personnes handicapées lorsque l'on conçoit des nouveaux programmes, des applications technologiques et le milieu physique.

La Politique reflète l'engagement du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique du Canada de créer et de maintenir, à la fonction publique fédérale, un milieu de travail inclusif et sans obstacles. Un tel milieu favorise une culture « d'inclusion planifiée » qui profite à tous.

## Quelle est la portée de la Politique?

- Les ministères et les organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur.
- Les ministères et les organismes dont la Commission de la fonction publique du Canada est autorisée à nommer les employés.
- Les employés actuels, incluant les employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée ainsi que les employés occasionnels.
- Les candidats à des postes au sein de la fonction publique fédérale.

Les organismes doivent évaluer si leurs pratiques, leurs procédures, leurs politiques et leurs systèmes constituent ou peuvent constituer un obstacle dans le processus de dotation et au sein du milieu de travail. Ils sont obligés, par la Loi, d'éliminer de tels obstacles ou d'offrir des mesures d'adaptation aux employés et aux candidats lorsque cela ne leur impose pas une contrainte excessive.

## Quelles sont les exigences de la Politique?

Les ministères et les organismes doivent :

- identifier les obstacles existants dans le milieu de travail;
- éliminer ces obstacles;
- offrir aux employés des mesures d'adaptation sans causer une contrainte excessive compte tenu des questions de santé, de sécurité et de coût. La définition de « contrainte excessive » dépend des circonstances de chaque cas.

Les employés sont tenus :

- d'informer leur organisme de leurs besoins;
- de collaborer en vue de trouver les mesures répondant à leurs besoins.

*Même si le processus de déclaration volontaire est crucial à la mise en œuvre du programme d'équité en emploi au sein du milieu de travail, les employés ne sont pas obligés de remplir un formulaire de déclaration volontaire pour se voir offrir des mesures d'adaptation.*

## Comment se voir offrir des mesures d'adaptation?

Chaque organisme doit s'assurer que ses employés ou ses candidats savent qu'ils peuvent se voir offrir les mesures d'adaptation pertinentes. L'information sur la façon de demander des mesures d'adaptation dans l'organisme doit également être offerte aux employés et aux candidats.

## Qu'arrive-t-il si la demande de mesures d'adaptation est refusée?

Les ministères et les organismes sont responsables d'établir leurs propres procédures d'appel en ce qui concerne les mesures d'adaptation pour leurs employés. Les candidats peuvent se prévaloir des mécanismes de recours identifiés par la Politique.

## Avez-vous des questions?

Vous pouvez obtenir des renseignements supplémentaires sur la Politique aux adresses ci-dessous :

**Dans le milieu de travail :** Division de l'équité en emploi, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee/> ou <http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/>

**Dans le cadre d'une mesure de dotation :** Commission de la fonction publique du Canada, <http://www.psc-cfp.gc.ca>.

**Concernant la technologie utilisée pour les mesures d'adaptation et les prestataires de services :** Bureau de l'industrie des appareils et accessoires fonctionnels, Industrie Canada <http://strategis.ic.gc.ca/ssgf/as00011f.html>

**Si vous désirez savoir comment la Politique vous touche,** communiquez avec la personne responsable de l'équité en emploi de votre organisme.

**Des publications et des renseignements sur les mesures d'adaptation sont également disponibles auprès de la Commission canadienne des droits de la personne,** <http://www.chrc-ccdp.ca>

**Le présent dépliant est également offert en media substituts par les responsables de l'équité en emploi de votre organisme.**