Connaître vos droits

Divulgation et accommodement au travail

Pour les professionnels en finance dans la fonction publique fédérale et à NAV CANADA





Slido Code: ACFOACAF

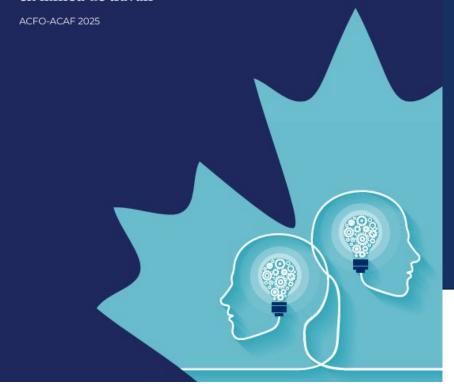
The union for financial professionals.

Le syndicat des professionnels de la finance.

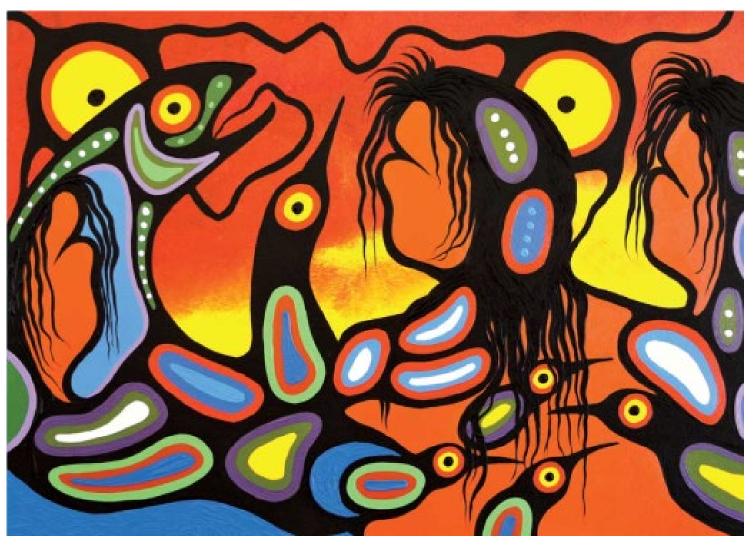


Penser différemment au travail

Guide à l'intention des personnes neurodivergentes en milieu de travail



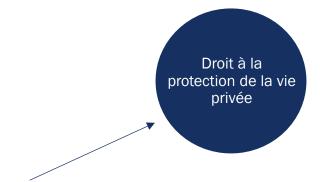
Remerciement-Frank Polson



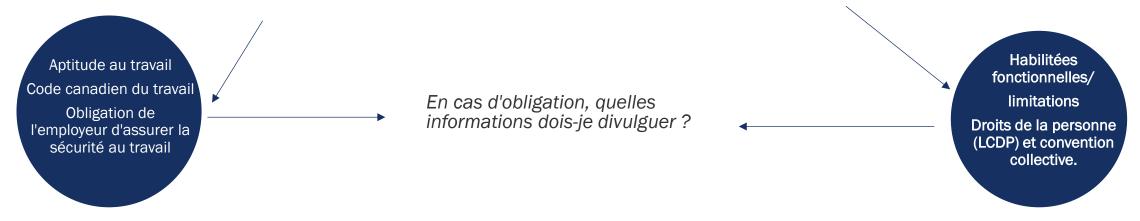




Cadre juridique



Vous n'êtes pas tenu de divulguer des informations médicales à votre employeur, sauf si vous créez un risque <u>pour la santé</u> <u>et la sécurité</u> ou si vous <u>demandez un accommodement.</u>





Quelles informations dois-je divulguer ? Ça depend ...mais généralement

Vous n'êtes pas tenu de divulguer un diagnostic.

Vous avez droit au respect de la vie privée et à la confidentialité des informations relatives à votre condition médicale.

Vous devez confirmer si vous êtes apte à travailler (par exemple, dans le cas d'un retour au travail ou d'un cas de SST), si vous souffrez d'un handicap(condition médicale) et comment celui-ci affecte certaines fonctions (limitations et habiletés fonctionnelles).

Vos capacités et limitations fonctionnelles doivent être évaluées par un professionnel de la santé et, dans certains cas, votre employeur peut être en droit de vous demander des informations ou des évaluations supplémentaires.

L'accommodement d'une condition médicale au travail est un droit de la personne qui nécessite un échange d'informations entre l'employé et l'employeur.

Vous n'êtes pas tenu de divulguer des informations médicales ou des besoins liés à une condition médicale ou à d'autres besoins qui ne sont pas en rapport avec les tâches de l'emploi ou votre aptitude à travailler.

Si votre condition médicale a un impact sur votre travail et que vous choisissez de ne pas divulguer ou partager les informations pertinentes, votre employeur peut avoir satisfait à l'obligation d'accommodement. En outre, l'obligation d'accommodement au travail n'est généralement déclenchée que lorsque vous divulguez votre condition et demandez des adaptations.

Avantages de la divulgation

Conséquences de la divulgation

- Ous bénéficiez de mesures d'adaptation
- Stigmatisation

 Une plus grande inclusion dans le milieu de travail Discrimination liée au handicap

Santé et bien-être

Risque d'être ou se sentir exclu-e au travail

- Vous apportez tout votre être au travail
- Malaise



Comment divulguer et/ou demander des accommodements?

Divulgation possible de limites fonctionnelles

Bonjour [nom du/de la gestionnaire],

Je voulais prendre un moment pour vous dire que je souffre d'une maladie neurologique qui affecte parfois ma concentration, ma capacité à rester assis-e et mon impulsivité.

Malgré ces difficultés, j'ai plusieurs points forts qui, à mon avis, contribuent positivement à mon travail, tels que la rapidité d'esprit, une grande énergie, de la créativité et de solides compétences en communication.

Habiletés /forces

Demande d'adaptations

Bien que j'excelle dans certains domaines, je pense que des mesures de soutien et d'adaptation me permettraient d'être encore plus performant-e dans d'autres. J'aimerais discuter d'aménagements qui pourraient me convenir, comme un bureau à porte fermée ou le travail à domicile dans la mesure du possible. Le casque antibruit que j'utilise actuellement ne m'aident pas. Des ajustements supplémentaires me permettraient d'être plus efficace et de m'impliquer pleinement dans mon travail.

Pourrions-nous convenir d'un rendez-vous pour examiner ces possibilités plus en détail?

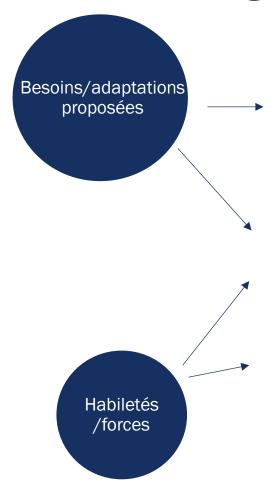
Je vous remercie de votre compréhension et de votre soutien.

'ACFO ACAF

d'une condition

Divulgation

Besoins/adaptations proposées



Cher/chère [nom du/de la gestionnaire],

Dans mon dernier poste, j'ai eu l'occasion de travailler dans un environnement plus calme, ce qui a grandement amélioré ma concentration et ma productivité. Cette adaptation m'a permis de gérer efficacement mes problèmes de concentration et a entraîné une amélioration notable de mon rendement général. La possibilité de travailler à domicile certains jours m'a également donné la souplesse nécessaire pour mieux gérer mes impulsions et stimuler ma créativité, ce qui a débouché sur des idées novatrices qui ont profité à mon équipe.

En outre, les entretiens réguliers avec mon superviseur m'ont aidé-e à exprimer mes besoins et à ajuster ma charge de travail au besoin. Cette communication de soutien m'a permis d'exploiter mes forces, telles que la résolution rapide de problèmes et la collaboration efficace avec mes collègues.

Ces expériences m'ont appris l'importance d'une approche personnalisée de mon environnement de travail, ce qui, en fin de compte, a favorisé ma croissance et m'a permis d'apporter une contribution plus significative. Je pense que la mise en place d'aménagements semblables dans notre environnement actuel pourrait encore améliorer mon rendement et ma contribution globale à l'équipe.

J'aimerais avoir l'occasion d'en discuter avec vous et de voir comment nous pouvons créer un environnement favorable qui met mes points forts à profit tout en étant adapté à mes difficultés.

Merci de votre compréhension et de votre soutien.





Vous n'êtes pas légalement tenu de divulguer des informations médicales à des collègues. Si vous décidez de le faire, voici quelques points à considérer :

Expliquez-vous de manière claire et concise	Mettez l'accent sur vos forces.	Expliquez vos besoins et indiquez comment votre collègue peut vous aider.
Fixez des limites	Encouragez les questions et invitez votre collègue à les poser s'il a besoin d'éclaircissements.	Préparez-vous à diverses réactions
Choisissez le bon moment et le bon endroit	Create a positive and constructive dialogue about your needs	Gardez une attitude professionnelle



Un exemple de ce que vous pourriez dire à un collègue

Bonjour [Nom du collègue],

Je voulais vous faire part de quelque chose pour nous aider à mieux travailler ensemble. Je souffre d'une condition neurologique qui affecte parfois la façon dont je traite les informations ou dont je réagis lors de réunions. Cela m'aide beaucoup d'avoir un ordre du jour à l'avance - surtout si je sais où ma contribution pourrait être nécessaire - afin d'avoir le temps de réfléchir aux différents points. Sinon, je pense après coup à toutes ces bonnes idées que je n'ai pas eu l'occasion de partager avec l'équipe. Il m'est également utile d'avoir des notes ou un résumé après coup afin de m'assurer que je n'ai rien oublié. Pensez-vous que cela soit possible ?



Vous êtes tenu de fournir des informations médicales adéquates pour permettre à l'employeur d'envisager des possibilités d'adaptation.

Toute information reçue concernant votre état de santé et vos capacités doit rester confidentielle pour l'employeur et ne doit pas être partagée avec une personne qui ne joue pas un rôle dans le processus d'adaptation.



Votre employeur n'a pas le droit de contacter votre médecin pour obtenir des informations médicales sans votre consentement explicite et votre accord préalable.

Votre employeur peut demander à votre professionnel de la santé des informations sur vos capacités fonctionnelles et vos limitations.

Le diagnostic ou les détails médicaux non liés ne sont pas légalement tenus d'être divulgués.

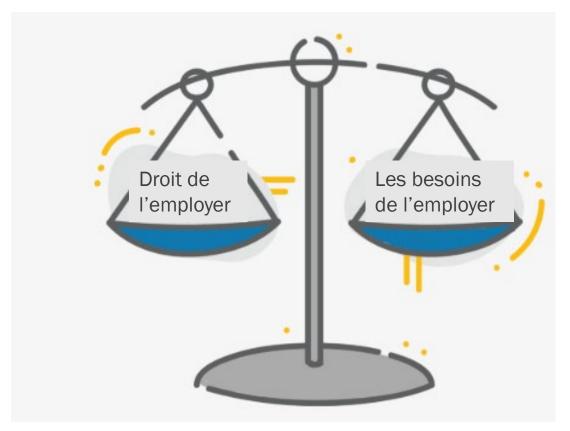


Comprendre l'obligation d'adaptation

- Obligation légale: L'obligation d'adaptation est une obligation légale pour votre employeur de fournir des adaptations raisonnables en milieu de travail aux personnes qui en ont besoin en raison de leur condition médicale (ou d'un autre motif de discrimination interdit), notamment les troubles neurodivergents tels que les troubles du spectre de l'autisme (TSA), le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH), la dyslexie et d'autres différences neurologiques
- Le handicap est défini au sens large par la législation sur les droits de l'homme et comprend un large éventail de conditions, visibles et invisibles, passées, présentes ou perçues, et il est large et inclusif, reconnaissant qu'il s'agit d'une expérience complexe et multiforme qui varie considérablement d'une personne à l'autre.
- Champ d'application législatif: L'obligation d'adaptation ne s'applique qu'aux motifs de discrimination interdits et protégés par la législation sur les droits de la personne (par exemple, le handicap).



Limites à l'obligation d'adaptation



Votre employeur est tenu de vous proposer des adaptations raisonnables, et non une solution « parfaite » ; l'objectif est de rendre le travail « possible », et pas nécessairement « idéal ».

Limites à l'obligation d'adaptation

Coûts financiers substantiels

Incidence sur les opérations

Disponibilité de d'autres tâches ou adaptations

Contrainte excessive

Risques en matière de santé et de sécurité



Exemption à l'obligation d'accommodement

• Certaines exigences du poste ne peuvent pas faire l'objet d'adaptations. Les « exigences professionnelles justifiée » sont celles auxquelles tous les employés doivent satisfaire parce qu'il s'agit d'une exigence essentielle du poste.

Exemples - très factuels au cas par cas :

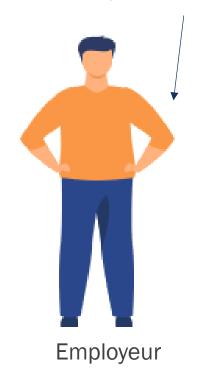
- Un pompier doit être capable de soulever un certain poids pour secourir des personnes.
- Un auditeur externe senior (EAV) doit avoir une certification CPA, car cette certification est nécessaire pour approuver les audits et respecter les normes d'audit.



Rôles et responsabilités



La responsabilité primaire des mesures d'adaptations







Le rôle de l'employé-e

- Informer son employeur (de préférence par écrit) de ses différences et de ses besoins résultant d'un handicap nécessitant une adaptation du lieu de travail.
- Fournir suffisamment d'informations sur ses différences et besoins médicaux.
 Pour ce faire, l'employé-e devra peut-être demander à son médecin de déterminer les besoins découlant du handicap. Personne n'est tenu de divulguer son diagnostic, mais seulement ses capacités fonctionnelles et la manière dont elles influencent la possibilité de faire son travail. Dans certains cas, le besoin de mesures d'adaptation est évident et il n'est pas nécessaire de fournir d'autres documents.
- Accepter et essayer des mesures d'adaptation raisonnables au travail (l'employée n'a pas droit à des solutions privilégiées).
- Participer et coopérer au processus d'adaptation en fournissant une rétroaction constante et des propositions sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.
- Respecter les normes de rendement et de travail convenues une fois que les mesures d'adapatation sont fournies.





Le rôle de l'employeur

- Se renseigner pour savoir si un membre du personnel a un comportement qui pourrait nécessiter des mesures d'adaptation.
- Assurer le respect, la dignité, le respect de la vie privée, la confidentialité et l'autonomie.
- Offrir un milieu de travail inclusif et sans obstacles, fondé sur l'équité, la dignité et le respect, exempt de préjugés, de harcèlement et de discrimination.
- Accepter les demandes de mesures d'adaptation en temps opportun et de bonne foi. Il est possible qu'il faille créer une solution temporaire en attendant qu'une solution permanente ou à long terme soit offerte.
- Ne demander que les informations nécessaires pour déterminer et mettre en œuvre les mesures d'adaptation, notamment les restrictions médicales et la durée pendant laquelle l'aménagement peut être nécessaire.
- Prendre des mesures raisonnables sans contrainte excessive pour s'adapter au handicap de l'employé-e.





- Si les mesures d'adaptation entraînent une contrainte excessive, l'employeur doit l'expliquer clairement à l'employé-e et être prêt à en démontrer les raisons.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'adaptation avec la participation et la collaboration de l'employé-e.
- Jouer un rôle actif en veillant à ce que d'autres approches et solutions d'adaptation possibles soient examinées, et rechercher diverses formes d'adaptation possibles et d'autres solutions.
- Payer les frais de toute information ou de tout document médical requis à la suite d'une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail.
- L'employeur n'est pas tenu de modifier les exigences fondamentales de l'emploi (exigences professionnelles justifiées), mais plutôt la manière dont le travail est effectué, pour autant que cela permette de satisfaire aux exigences fondamentales
- L'employeur ne doit pas substituer son opinion personnelle à celle du médecin traitant de l'employé-e.





Le rôle du syndicat (ACFO-ACAF)

- S'assurer que l'employeur s'acquitte de son obligation d'adaptation jusqu'à la contrainte excessive.
- Soutenir le processus d'adaptation, notamment en jouant un rôle actif dans la suggestion d'autres approches et en collaborant pleinement lorsque des solutions sont proposées.
- S'assurer que l'employeur fait participer activement l'employé-e et le syndicat dans ses efforts d'adaptation et évalue les besoins des employés au cas par cas.
- Défendre et soutenir l'employé-e dans tous les aspects du processus d'adaptation.
- Veiller à ce que l'employeur accepte et mette en œuvre des mesures d'adaptation raisonnables en temps utile.
- Veiller à ce que les informations personnelles sur la santé liées aux mesures d'adaptation restent confidentielles.
- Veiller à ce que toute demande de mesures d'adaptation soit correctement formulée par l'employé-e concerné-e et déposer un grief lorsque l'employeur n'a pas procédé à l'adaptation.





