

Connaître vos droits

Divulgaration 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

ACFO-ACAF 2025



Remerciement– Frank Polson



Cadre juridique



La divulgation d'informations médicales

Droit à la
protection de la vie
privée

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

Aptitude au travail
Code canadien du travail
Obligation de
l'employeur d'assurer la
sécurité au travail

*En cas d'obligation, quelles
informations dois-je divulguer ?*

Habiletés
fonctionnelles/
limitations
Droits de la personne
(LCDP) et convention
collective.

La divulgation d'informations médicale

Quelles informations dois-je divulguer ? Ça dépend ...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 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.

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.

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.

La divulgation d'informations médicale

Avantages de la divulgation

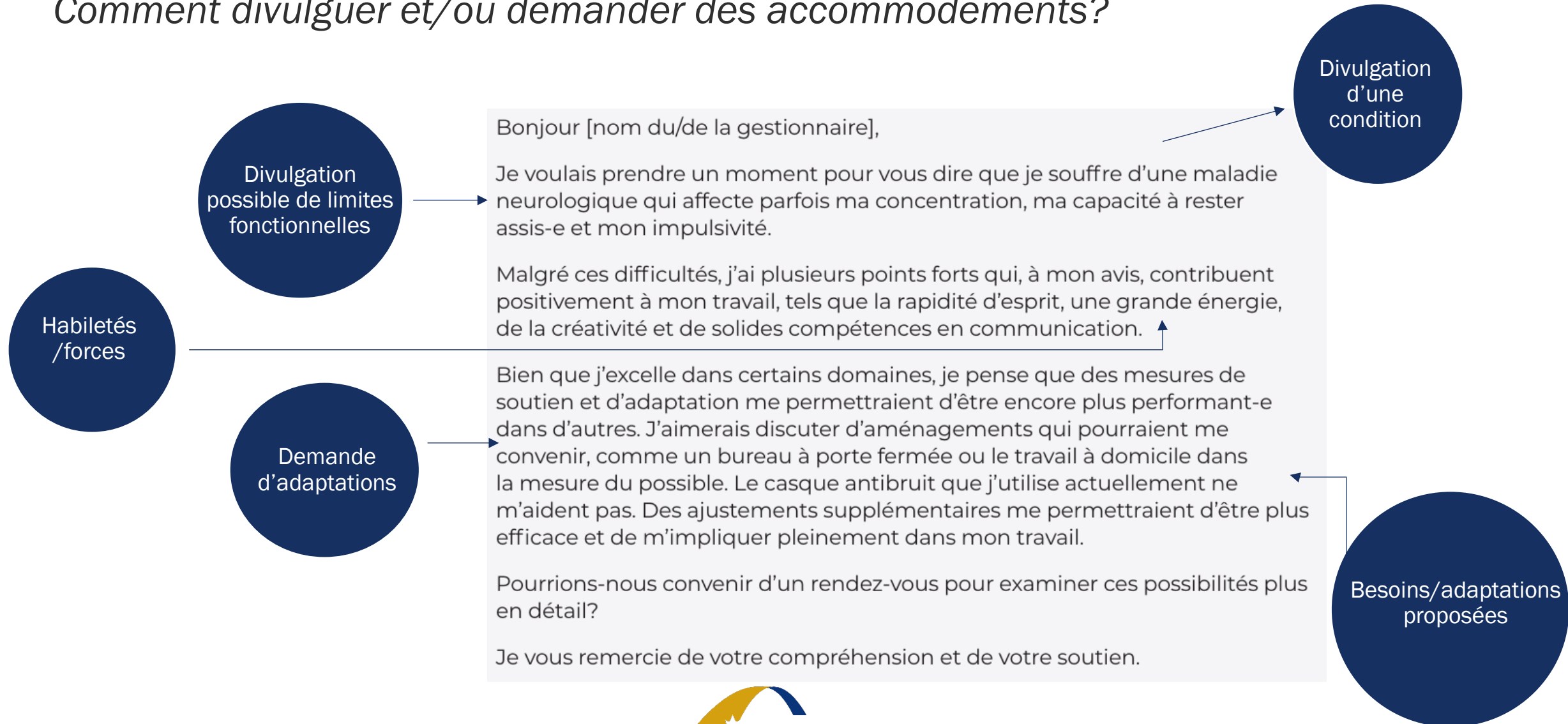
- + Vous bénéficiez de mesures d'adaptation
- + Une plus grande inclusion dans le milieu de travail
- + Santé et bien-être
- + Vous apportez tout votre être au travail

Conséquences de la divulgation

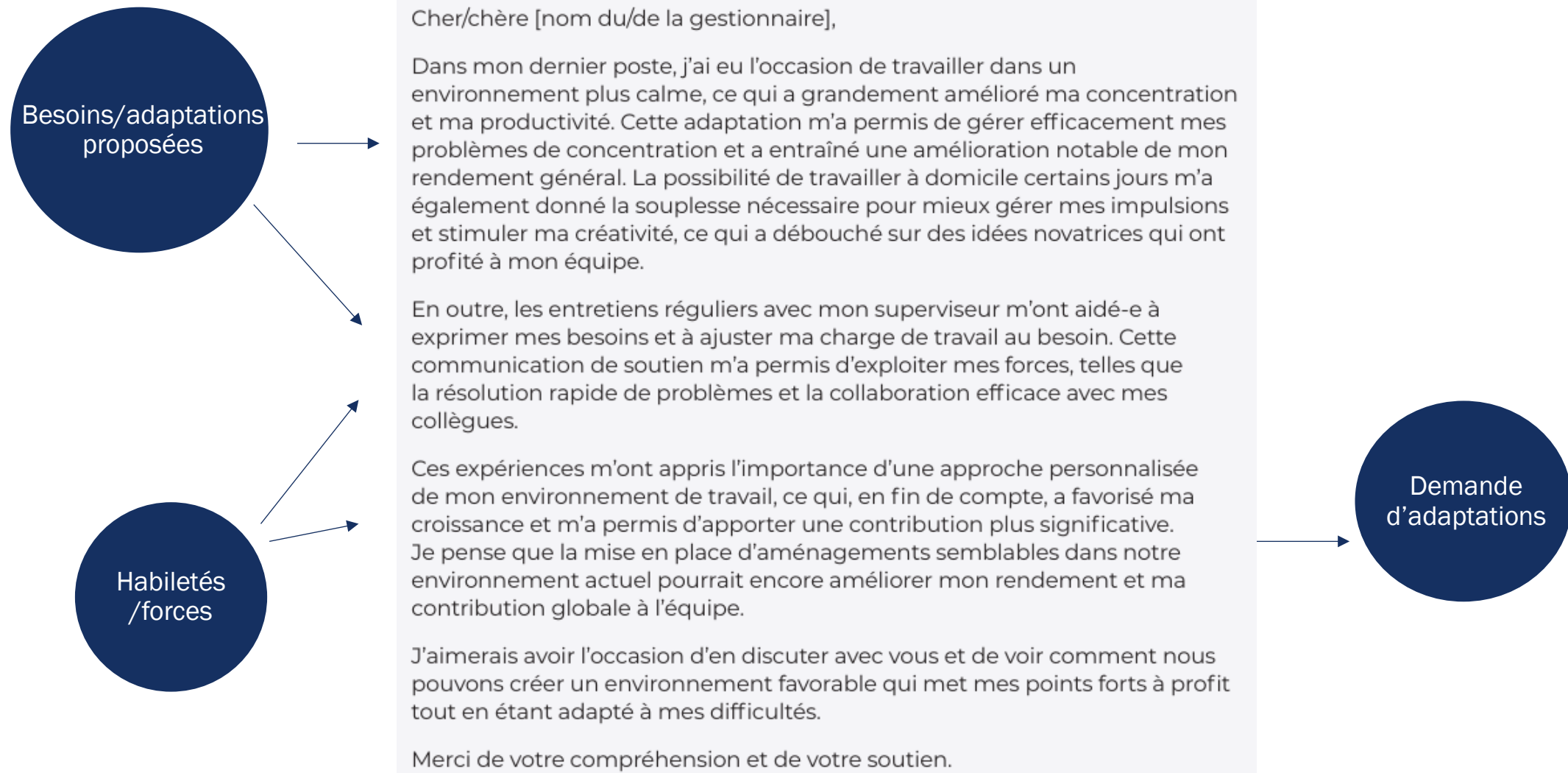
- ✗ Stigmatisation
- ✗ Discrimination liée au handicap
- ✗ Risque d'être ou se sentir exclu-e au travail
- ✗ Malaise

La divulgation d'informations médicale

Comment divulguer et/ou demander des accommodements?



La divulgation d'informations médicale



La divulgation d'informations médicale

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

La divulgation d'informations médicale

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 ?

La divulgation d'informations médicales



Comprendre l'obligation d'adaptation

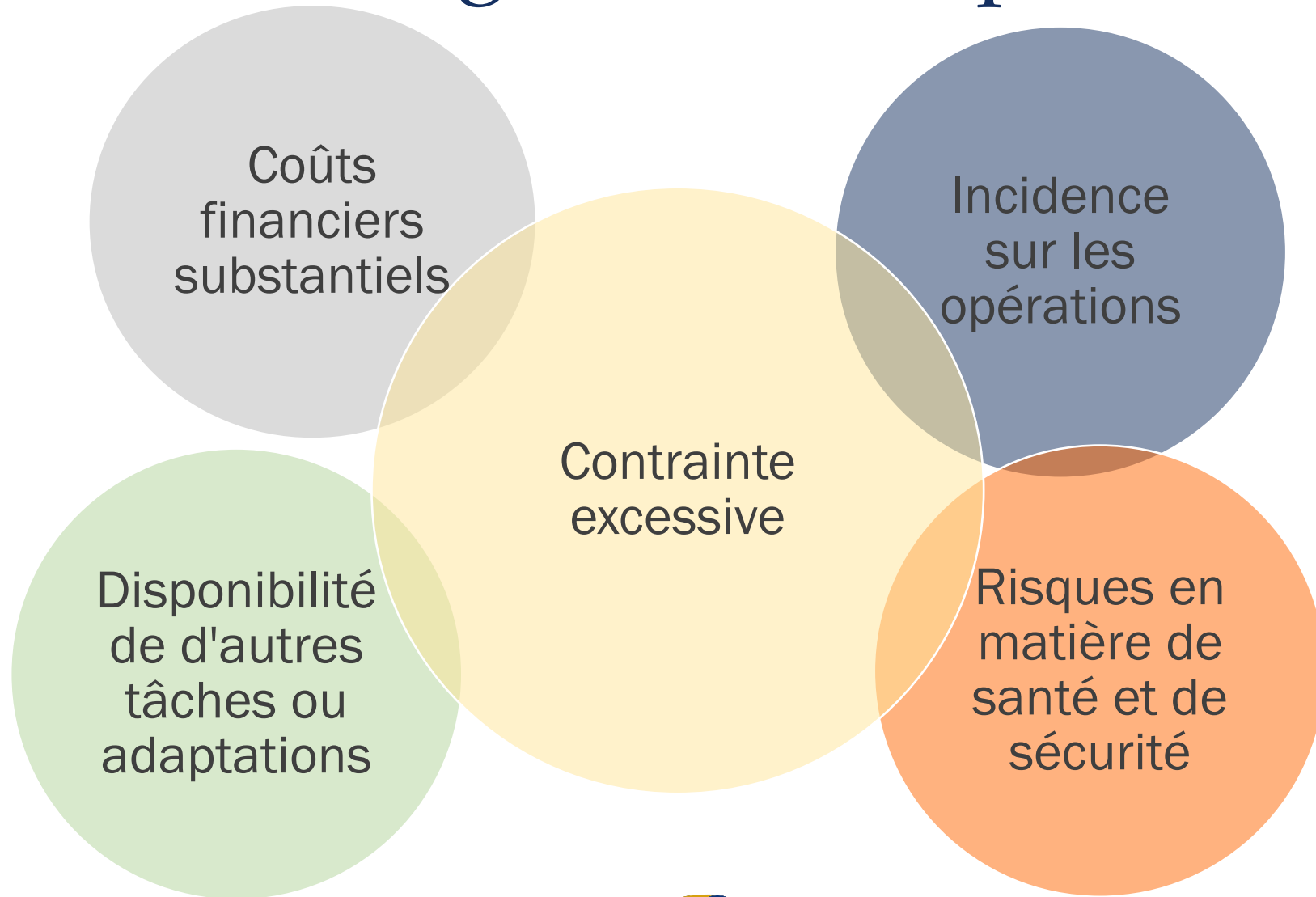
-  **Obligation légale** : L'obligation d'adaptation est **une obligation légale pour votre employeur** de fournir des adaptations raisonnables en milieu de travail aux personnes qui en ont besoin en raison de leur condition médicale (ou d'un autre motif de discrimination interdit), notamment les troubles 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



Exemption à l'obligation d'accommodement

- Certaines exigences du poste ne peuvent pas faire l'objet d'adaptations. Les « exigences professionnelles justifiées » 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.

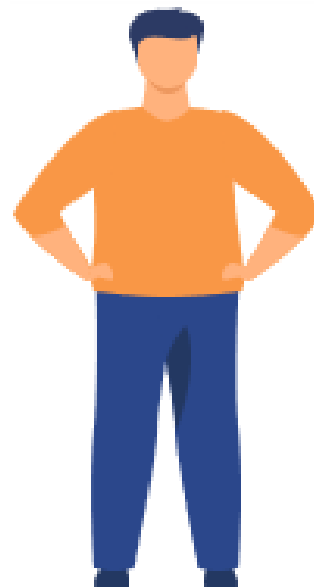
Demande de mesures d'adaptation :

Rôles et responsabilités

La responsabilité primaire des
mesures d'adaptations



Employé(e)



Employeur



ACFO-ACAF -
Syndicat

Demande de mesures d'adaptation :

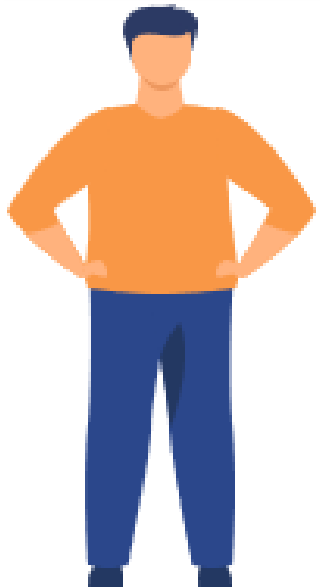
Le rôle de l'employé-e



- 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'adaptation sont fournies.

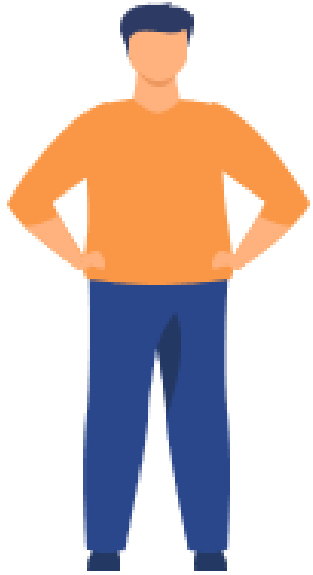
Demande de mesures d'adaptation :

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.

Demande de mesures d'adaptation :



- 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.

Demande de mesures d'adaptation :

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.



L'équipe des relations de travail de l'ACFO-
ACAF est à la disposition des membres du
groupe CT et de NAV CANADA (groupe FI) :
labourrelations@acfo-acaf.com