



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



Table des matières

Contexte de la pensée différente en milieu de travail	3
Introduction à la neurodiversité	5
1. Qu'est-ce que la neurodiversité?	5
2. Pourquoi est-ce important?	8
3. Le TDAH au travail.....	10
4. La dyslexie au travail.....	12
5. L'autisme au travail.....	15
6. Autres aspects de la différence	17
7. Intersectionnalité avec la santé mentale.....	20
Du diagnostic à la divulgation au travail.....	24
1. Comment se faire diagnostiquer	24
2. Divulgation d'un état neurodivergent	27
Naviguer dans les mesures d'adaptation en milieu de travail.....	32
1. Comprendre l'obligation d'adaptation	32
2. Demande de mesures d'adaptation : Rôles et responsabilités.....	35
3. Mesures d'adaptation pour le TDAH.....	38
4. Mesures d'adaptation pour la dyslexie.....	42
5. Mesures d'adaptation pour l'autisme	45
Tirer parti du perfectionnement professionnel pour le développement de carrière des personnes neurodivergentes.....	49
Annexe A – Résumé des stratégies de soutien aux personnes neurodivergentes	56
Annexe B – Glossaire.....	57
Annexe C – Organisations externes et informations complémentaires	60
Annexe D – Formulaire détermination des capacités fonctionnelles	62
Annexe E – Notes	63

Contexte de la pensée différente en milieu de travail

À propos de l'ACFO-ACAF et de ses membres

En tant que plus grand syndicat d'Amérique du Nord représentant des comptables, des contrôleurs, des auditeurs et les professionnels de la finance, l'ACFO-ACAF est fière de défendre les intérêts de plus de 7 000 membres répartis dans plus de 70 ministères au sein de la fonction publique fédérale canadienne et à NAV Canada.

Parmi ces membres, on trouve des personnes neurodivergentes. Les formes courantes de neurodivergence comprennent la dyspraxie, la dyslexie, le trouble déficitaire de l'attention/hyperactivité (TDAH), le spectre de l'autisme, etc. Ayant été témoins de l'impact de la discrimination, de la stigmatisation, de la perte de confiance, de l'aliénation et des difficultés psychologiques et financières des employé-e-s neurodivergent-e-s, nous sommes profondément déterminés à les soutenir. Les obstacles auxquels ils font face peuvent entraver leur capacité à s'épanouir professionnellement, ce qui fait ressortir la nécessité d'un soutien et d'une défense ciblés.

Voilà pourquoi le présent document a été élaboré par une équipe diversifiée composée d'auteur-e-s neurodivergent-e-s, d'experts en la matière et d'alliés. Il constitue à la fois une ressource complète et un outil pratique de défense des droits et des intérêts. En proposant des stratégies permettant de s'en sortir en milieu de travail, ce guide donne aux employé-e-s neurodivergent-e-s les moyens de mieux comprendre leurs droits de demander les évaluations nécessaires, d'avoir accès à des mesures d'adaptation et de plaider en faveur d'environnements inclusifs.

Portée du présent document

Ce guide est conçu pour soutenir les personnes neurodivergentes à chaque étape de leur parcours professionnel. Bien qu'il n'aborde pas en détail des pathologies précises, il offre des conseils pratiques aux personnes neurodivergentes pour qu'elles puissent s'en sortir en milieu de travail tout en demandant les aides nécessaires et en encourageant des environnements inclusifs.

Accessibilité

Nous avons rendu ce document accessible à un public neurodivergent. Si vous souhaitez l'avoir dans un autre format, veuillez nous envoyer un courriel à info@acfo-acaf.com ou téléphoner au 1-877-728-0695. Nous ferons tout notre possible pour répondre à vos besoins.

Remerciements

Nous remercions tout particulièrement nos contributeurs :

- Autisme Canada
- Danielle Laflleur, conseillère en relations de travail, ACFO-ACAF
- Dyslexia Canada
- Dr. Gurdeep Parhar, cofondateur de l'Adult ADHD Centre
- GMB Union (syndicat britannique)
- Dr. Jennifer Fane, associée de recherche principale, Conference Board du Canada
- Lauren Doty, directrice des communications et de l'engagement des membres, ACFO-ACAF
- Matthew Létourneau, conseiller en relations de travail, ACFO-ACAF
- Megan Walter, spécialiste de la formation et du perfectionnement, ACFO-ACAF
- Stéphanie Rochon Perras, directrice de l'évaluation des emplois et de l'équité, ACFO-ACAF
- Wanda K. Deschamps, fondatrice et directrice, Liberty Co

Nous remercions chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué à la création de ce guide. Votre dévouement, votre perspicacité et votre collaboration ont rendu cette ressource possible et, ensemble, nous franchissons une étape essentielle vers la création d'un milieu de travail plus inclusif et plus équitable pour tout le monde.

Rob Hawkins

Président de l'ACFO-ACAF

Introduction à la neurodiversité

1. Qu'est-ce que la neurodiversité?

*Par Dr. Jennifer Fane, associée de recherche principale,
Conférence Board du Canada¹*

La neurodiversité repose sur l'idée que le cerveau humain fonctionne de différentes manières et que ces différences sont naturelles. Il s'agit d'un cadre permettant de comprendre la manière dont les cerveaux traitent l'information, apprennent et se comportent.

Les personnes neurodivergentes ont un cerveau qui fonctionne différemment de celui d'une personne moyenne (ou « neurotypique »). Les différences peuvent se manifester dans la manière d'apprendre, de communiquer, de percevoir l'environnement ou dans les préférences sociales.

Le mouvement de la neurodiversité vise à accroître la sensibilisation aux variations naturelles et précieuses des modes de pensée, de compréhension de l'information, de communication et d'apprentissage, et à favoriser l'acceptation de ces variations. Même si la neurodiversité trouve ses origines dans la communauté autistique, elle est devenue un terme générique qui englobe toute une série d'identités et de diagnostics, comprenant entre autres :

- les troubles du spectre de l'autisme (TSA);
- le trouble déficitaire de l'attention/hyperactivité (TDAH);
- les troubles d'apprentissage tels que
 - la dyslexie,
 - la dyscalculie,
 - la dysgraphie,
 - la dyspraxie (trouble développemental de la coordination);
- les troubles du traitement de l'information sensorielle;
- le syndrome de la Tourette;
- les lésions cérébrales acquises (LCA);

¹ *Dr. Jennifer Fane est chercheuse en éducation et titulaire d'un doctorat interdisciplinaire en éducation, politique sociale et santé publique. Elle est extrêmement reconnaissante à son « village » qui lui a appris plus de choses sur l'apprentissage et l'inclusion que n'importe lequel de ses diplômes.*



- Certains troubles mentaux, tels que
 - l'anxiété,
 - la dépression,
 - les troubles obsessionnels compulsifs (TOC).

Vous trouverez une définition complète de chacun de ces troubles dans le glossaire (annexe B).

La plupart des identités et des diagnostics neurodivergents ne sont pas visibles, ce qui fait que les personnes neurodivergentes sont souvent plus stigmatisées que les personnes souffrant d'un handicap ou d'une déficience physique ou visible.ⁱ

Dans l'optique de la neurodiversité, les personnes ayant des identités et/ou des diagnostics neurodivergents sont considérées comme des personnes ayant des expériences, des forces, des préférences et des défis différents de ceux des personnes neurotypiques. Malgré les points communs entre les personnes neurodivergentes et leurs expériences, il est important de comprendre que les personnes neurodivergentes ne se présentent pas toutes de la même manière et n'ont pas toutes les mêmes besoins de soutien.

Le mouvement de la neurodiversité

Le mouvement de la neurodiversité est né à la fin des années 1990 d'une communauté en ligne de défenseurs des autistes et a été exploré pour la première fois sous l'angle de la recherche et de l'étude par la sociologue Judy Singer en 1998.ⁱⁱ Auparavant, la recherche sur les troubles neurodéveloppementaux tels que les troubles du spectre de l'autisme (TSA), les troubles d'apprentissage et le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH) se concentrait sur les difficultés et les déficits des personnes neurodivergentes par comparaison avec leurs pairs ayant un développement typique.

Les personnes de tous les neurotypes (neurodivergentes et neurotypiques) ont des forces particulières et font face à des défis dans leur vie quotidienne. Cependant, les personnes neurodivergentes font face à plus d'obstacles pour accéder aux établissements tels que les écoles, les lieux de travail et les centres de soins de santé et pour s'orienter dans leurs systèmes, car ceux-ci ont été conçus en fonction des besoins et des préférences des personnes neurotypiques.



Le mouvement de la neurodiversité vise à souligner l'importance de créer des environnements neuroinclusifs qui améliorent l'accessibilité et l'inclusion pour toutes les personnes, quel que soit le type de cerveau.

Principaux points à retenir

- **Qu'est-ce que la neurodiversité?** La neurodiversité reconnaît les différences cérébrales naturelles qui se manifestent sur le plan de l'apprentissage, de la communication et du comportement, notamment dans l'autisme, le TDAH et les troubles d'apprentissage.
- **Défis :** Les maladies non visibles entraînent souvent une stigmatisation et des obstacles dans les systèmes conçus pour les personnes neurotypiques.
- **Objectifs du mouvement :** Le mouvement de la neurodiversité encourage la sensibilisation, l'acceptation et des environnements neuro-inclusifs pour tout le monde.

2. Pourquoi est-ce important?

Par Lauren Doty, directrice des communications et de l'engagement des membres à l'ACFOACAF.

Alors que le monde se familiarise avec des pathologies telles que les troubles du spectre de l'autisme (TSA) et le trouble du déficit de l'attention/hyperactivité (TDAH), on peut se faire une idée de ce qu'est la neurodivergence. En fait, il est impossible de déterminer exactement à quoi ressemble la neurodivergence, qui concerne environ 15 à 20 % de la population, selon le Conference Board du Canada, et qui ne fait pas de distinction de race, d'ethnie, de sexe ou d'orientation sexuelle.

Les points forts d'une pensée différente



Par ailleurs, avec des termes comme « troubles », on peut aussi avoir tendance à penser aux difficultés que peuvent avoir les professionnel-le-s neurodivergent-e-s dans le cadre de leur travail. Même s'ils peuvent certainement être confrontés à des difficultés en milieu de travail comme n'importe qui d'autre, avec le soutien et les aménagements adéquats (s'il y a lieu), les CT neurodivergents peuvent s'épanouir au travail, tout comme les CT neurotypiques, et apporter à leur travail des forces et des points de vue particuliers qui peuvent profiter à tout le monde.

Faits importants

- La neurodivergence n'est pas un phénomène nouveau.
- La plupart des personnes neurodivergentes subviennent à leurs besoins et mènent une vie indépendante.
- Chaque personne neurodivergente a des besoins différents en matière de soutien.
- Les équipes composées de professionnel-le-s neurodivergent-e-s peuvent être 30 % plus productives que celles qui n'en incluent pas.ⁱⁱⁱ

² *Lauren Doty (elle) est une personne atteinte de TDAH et travaille à l'ACFO-ACAF depuis 2015. Elle est instructrice certifiée en intelligence émotionnelle et coach associée certifiée (ACC), et détient un baccalauréat de l'Université Carleton en études de la communication.*

Il est essentiel d'accueillir et de soutenir la neurodiversité pour créer une société qui valorise vos forces et vos perspectives uniques, en vous permettant ainsi de vous épanouir et de contribuer pleinement à votre communauté et à votre milieu de travail.

En reconnaissant l'importance de vos expériences neurodivergentes, vous pouvez créer des environnements qui non seulement s'adaptent à votre individualité, mais la célèbrent, en veillant à ce que vous vous sentiez accepté-e, compris-e et habilité-e à vivre vos passions et à atteindre vos objectifs.

Votre voix compte et, ensemble, nous pouvons construire un monde plus inclusif qui apprécie la richesse que la neurodiversité apporte à nos vies.

Principaux points à retenir

- **Comprendre la neurodivergence :** La neurodivergence touche 15 à 20 % de la population et s'étend à toutes les catégories démographiques, ce qui remet en question les stéréotypes sur l'apparence de la maladie.
- **Des forces particulières :** avec un soutien approprié, les personnes neurodivergentes s'épanouissent en milieu de travail, apportant diverses forces qui peuvent augmenter la productivité de l'équipe de 30 %.
- **L'importance de l'inclusion :** La prise en compte de la neurodiversité favorise l'acceptation, célèbre l'individualité et construit une société plus inclusive où chaque personne peut s'épanouir.



3. Le TDAH au travail

Par l'Adult ADHD Centre³

Comprendre le trouble du déficit de l'attention/hyperactivité (TDAH)

Le TDAH n'est pas un trouble rare; sa prévalence dans le monde est d'environ 5 %. Cela signifie que sur 1 000 employés, 50 sont probablement atteints de TDAH (diagnostiqué ou non).

Le TDAH est un trouble neurodéveloppemental scientifiquement reconnu, ce qui signifie qu'il est attribuable à des différences dans la structure et le fonctionnement du cerveau. Ces différences affectent la manière dont le cerveau gère l'attention, les impulsions et l'hyperactivité.

Le TDAH n'est pas le résultat de la paresse ou d'un défaut de caractère; il s'agit d'une pathologie qui influence la façon dont le cerveau traite les informations et contrôle le comportement. Les personnes atteintes de TDAH ont un cerveau qui fonctionne différemment et, avec le soutien adéquat, elles peuvent s'épanouir.

Le TDAH ne se résume pas à des problèmes d'attention et de distraction; il s'agit d'un déficit de l'autorégulation et des fonctions exécutives. Les fonctions exécutives contrôlent la façon dont nous gérons le temps, l'attention, la concentration, la planification, l'organisation et la régulation des émotions. Le TDAH est plus une question d'abondance d'attention et le défi est de la contrôler.

L'impact du TDAH peut se manifester à l'école, au travail, dans les relations et dans le fonctionnement quotidien. Voici quelques symptômes courants du TDAH et la façon dont ils peuvent se manifester en milieu de travail.



³ L'Adult ADHD Centre défend l'inclusion en milieu de travail et fournit des évaluations du TDAH dans tout le Canada.

Symptômes courants du TDAH

- Manque d'attention aux détails
- Distraction causée par des stimuli externes
- Hyperactivité/bougeotte
- Difficulté à faire le suivi des tâches entreprises
- Difficulté à écouter quand on lui parle
- Difficulté à maintenir l'attention
- Tendance à parler beaucoup ou à interrompre les autres
- Impatience/impulsivité



Impact du TDAH sur le travail

- Résolution créative de problèmes
- Forte intuition
- Inventivité
- Énergie et enthousiasme
- Hyperfocus
- Capacité d'adaptation; tendance à prendre des décisions rapides
- Curiosité dans l'apprentissage
- Résilience/persévérance
- Mauvaise gestion du temps
- Désorganisation dans les projets, qui restent inachevés
- Tendance à faire des commentaires impulsifs
- Non-respect des délais
- Difficulté à déléguer des tâches
- Faible tolérance à la frustration
- Oubli ou manque de préparation
- Agitation
- Difficulté à gérer la paperasserie
- Tendance à oublier ou à négliger les détails
- Difficulté à suivre les instructions
- Incohérence



4. La dyslexie au travail

Par Dyslexia Canada⁴

Les personnes atteintes de dyslexie ont la réputation d'être créatives et d'avoir une bonne mémoire, mais elles peuvent avoir du mal à accomplir des tâches qui nécessitent beaucoup de lecture et d'écriture. Avec un soutien approprié, les personnes atteintes de dyslexie peuvent bien réussir ce qu'elles font.

Les difficultés de lecture, d'écriture ou de traitement de l'information peuvent être atténuées par des aménagements tels que des technologies d'assistance, des délais flexibles et une communication claire. En favorisant un environnement inclusif dans lequel les employés se sentent à l'aise pour faire part de leurs besoins, on leur permet de contribuer pleinement au travail de l'équipe.



Qu'est-ce que la dyslexie ?

Avant de parler des changements et de l'aide dont une personne atteinte de dyslexie pourrait avoir besoin, il est important d'expliquer ce qu'est la dyslexie. L'International Dyslexia Association définit la dyslexie comme suit :

« La dyslexie est un trouble d'apprentissage spécifique d'origine neurobiologique qui se caractérise par des difficultés à reconnaître les mots avec précision et/ou à parler couramment, ainsi qu'à développer des aptitudes en orthographe et en décodage. Ces difficultés résultent généralement d'un déficit de la composante phonologique du langage souvent inattendu par rapport à d'autres capacités cognitives, et d'un manque de fournitures d'enseignement appropriées en classe. Les conséquences indirectes peuvent inclure des problèmes de compréhension de lecture et une expérience de lecture réduite, pouvant entraver la croissance du vocabulaire et des connaissances de base. »^{iv}

Les collègues de travail peuvent mal interpréter le rendement des personnes dyslexiques, les percevant comme des personnes « qui apprennent lentement », « ayant juste besoin d'un peu plus de temps », « non motivées » ou « paresseuses ». Loin de cette perception, les personnes dyslexiques sont souvent d'excellent-e-s employé-e-s qui ont simplement besoin d'un soutien pour les tâches de lecture et d'écriture.

4 Par Tianna Voort, coordinatrice de la sensibilisation communautaire, et Philip Hicks, personne dyslexique et bénévole à Dyslexia Canada.

Les caractéristiques peuvent être les suivantes

- Lecture lente, souvent confuse, mauvaise prononciation ou saut de mots courants
- Difficulté à résoudre des problèmes mathématiques
- Écriture lente et laborieuse
- Décodage et prononciation incorrects de mots inconnus tels que des noms de personnes ou de lieux
- Difficulté à apprendre une autre langue
- Difficulté à écrire, notamment sur le plan de l'orthographe, de la grammaire et de l'organisation de la pensée
- Tendance à éviter les tâches ou les activités qui exigent de lire et d'écrire



La dyslexie est souvent perçue à tort comme le fait de voir les mots ou les lettres à l'envers, ce qui entraîne une stigmatisation. De nombreuses personnes atteintes de dyslexie sont très intelligentes mais peuvent avoir du mal à exprimer leurs idées par écrit, ce qui est source de frustration. En sensibilisant son entourage à la dyslexie, on crée un environnement de travail favorable qui permet aux employés de réaliser leur plein potentiel.

Comment la dyslexie peut-elle se manifester au travail?

En fonction des forces et des faiblesses de la personne concernée, la dyslexie peut se manifester de différentes manières. Les personnes dyslexiques éprouvent souvent des difficultés dans les tâches liées à la lecture et à l'écriture.

Voici quelques-unes de ces difficultés

- Lire des textes longs, en particulier des textes contenant beaucoup de vocabulaire complexe
- Lire à une vitesse raisonnable
- Rédiger des textes pour présenter ses idées
- Prendre des notes de réunion
- Distinguer des mots à consonances semblables
- Exprimer ses sentiments ou ses pensées verbalement ou par écrit
- Transcrire des informations provenant de sources secondaires
- Apprendre d'autres langues

La dyslexie peut coïncider avec d'autres troubles de l'apprentissage tels que le TDAH, la dysgraphie et la dyscalculie.

Il est important de garder à l'esprit que les personnes atteintes de dyslexie peuvent :

- s'isoler;
- éviter de participer au travail d'équipe parce qu'elles ont peur de ne pas pouvoir contribuer adéquatement;
- avoir des problèmes d'estime de soi;
- être très douées pour masquer leurs difficultés, de sorte qu'il peut être difficile de s'apercevoir qu'elles ont des difficultés.

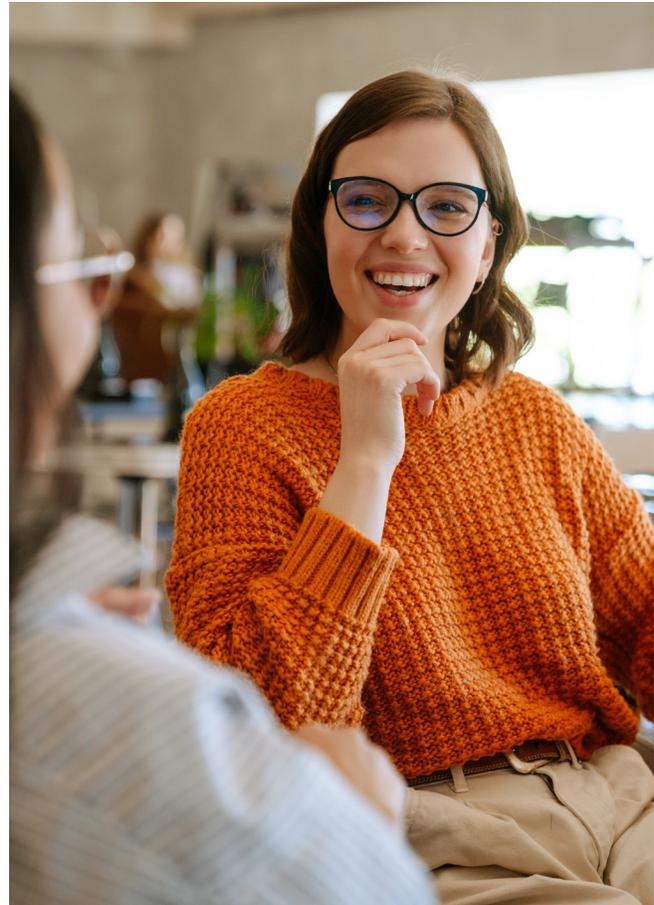
5. L'autisme au travail

Rédigé par Lauren Doty, directrice des communications et de l'engagement des membres à l'ACFO-ACAF, avec des dossiers d'Autism Canada.

Qu'est-ce que l'autisme?

L'autisme (ou troubles du spectre de l'autisme – TSA) est un trouble neurodéveloppemental qui affecte le développement du cerveau. La plupart des personnes qui en sont atteintes éprouvent :

- des problèmes de communication;
- des difficultés dans les interactions sociales;
- une tendance à répéter des schémas de comportement précis;
- et ont un éventail d'activités et d'intérêts très limité.



Le terme « spectre » désigne une gamme ou un continuum de gravité ou de troubles du développement. Les enfants et les adultes atteints de TSA peuvent avoir des caractéristiques communes, mais l'autisme couvre un large spectre, avec des différences individuelles en ce qui concerne :

- le nombre et les types particuliers de symptômes;
- la gravité : de légère à sévère;
- l'âge d'apparition;
- les niveaux de fonctionnement;
- les difficultés dans les interactions sociales.

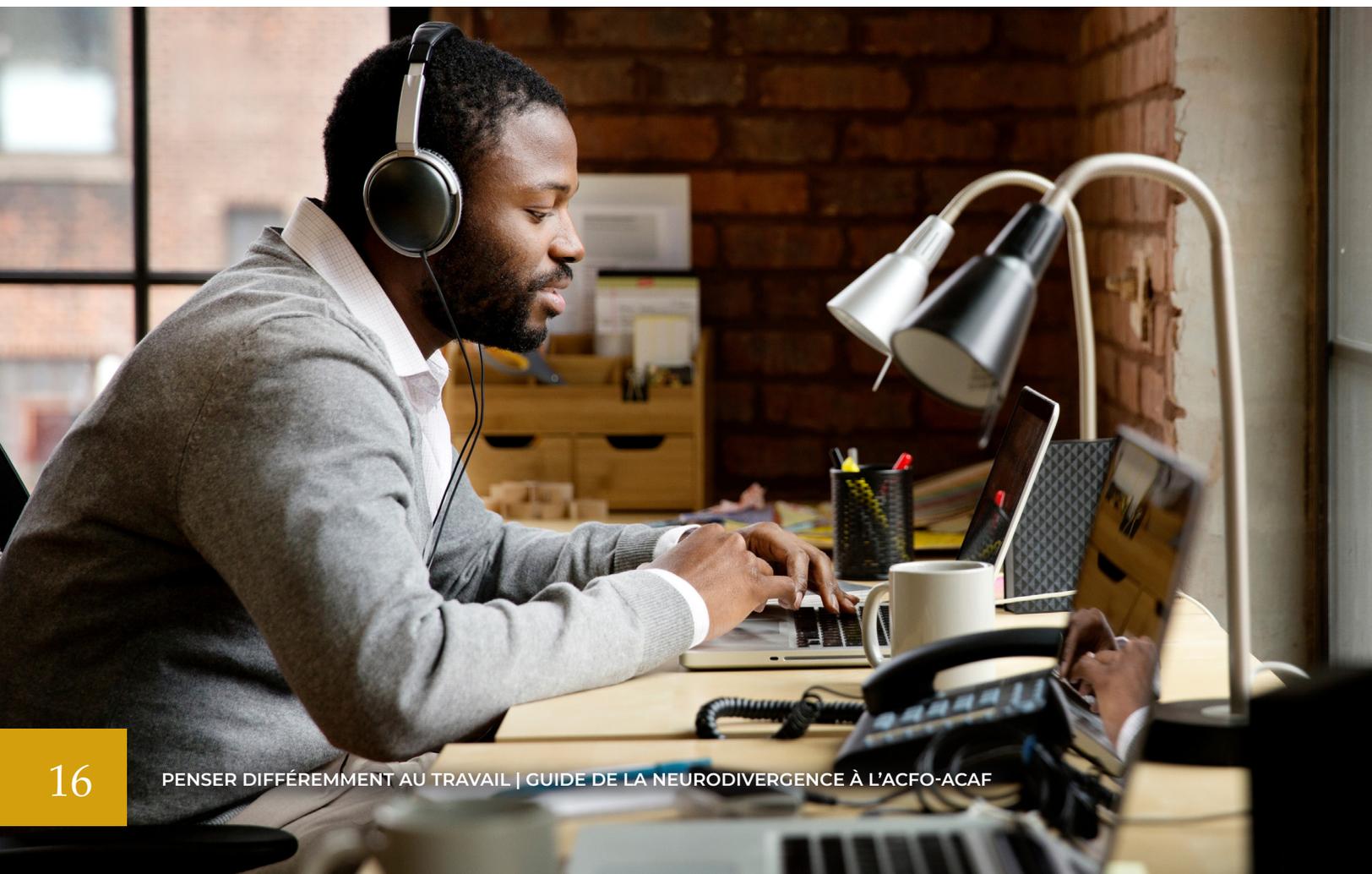
Selon le rapport 2018 du Système national de surveillance du Trouble du spectre de l'autisme, [Prévalence de l'autisme chez les jeunes au Canada](#), on estime qu'un enfant ou un jeune sur 54, âgé de 5 à 17 ans, a reçu un diagnostic de TSA.

L'autisme en milieu de travail

Un professionnel ou une professionnelle autiste peut être jusqu'à 140 % plus productif qu'un employé ou une employée typique lorsque son environnement de travail est adapté à ses besoins.^v Bien qu'il ne faille pas généraliser ces résultats à l'ensemble de la population, la recherche montre que les professionnels du spectre de l'autisme apportent des atouts précieux en milieu de travail, notamment (mais pas exclusivement) :

- la compréhension de systèmes complexes;
- la concentration autonome sur des tâches;
- la fiabilité;
- la loyauté.

Malgré cela, des problèmes systémiques et la discrimination subsistent pour les professionnels atteints de TSA. Par exemple, le processus d'entretien d'embauche favorise fortement la neurotypicité, par conséquent, les personnes atteintes de TSA se sentent obligées de paraître aussi peu autistes que possible, ou de « masquer » leur handicap, pour obtenir ou conserver un emploi. À long terme, la discrimination et les efforts déployés pour masquer les symptômes de TSA peuvent mener à l'épuisement professionnel, à la maladie et à la perte d'emploi.^{vi}





6. Autres aspects de la différence

Par Wanda K. Deschamps, fondatrice et directrice, Liberty Co⁵

La neurodiversité touche tous les aspects de l'humanité, sans distinction de race, d'ethnie, de sexe, de religion ou d'orientation sexuelle. Pourtant, la plupart des recherches ont adopté une approche axée sur les hommes de race blanche.

Exemple : L'étude menée par Leo Kanner en 1943 à l'Université Johns Hopkins, pierre angulaire de la recherche sur l'autisme, portait sur 11 enfants – huit garçons et trois filles. Cette vision étroite a contribué à façonner la représentation de la neurodiversité, en particulier de l'autisme, comme un trouble masculin dans la culture populaire, qu'il s'agisse, par exemple, de Raymond dans *Rain Man* ou de Sheldon Cooper dans *The Big Bang Theory*.

Hommes

Une approche centrée sur l'homme fausse également les diagnostics. Les outils de dépistage peuvent passer à côté de l'autisme et d'autres troubles neurodivergents chez les filles et les femmes parce qu'ils sont conçus sur la base d'études réalisées sur des garçons. Par conséquent, l'autisme est diagnostiqué quatre à cinq fois plus souvent chez les garçons que chez les filles, ce qui prive de nombreuses filles et femmes du soutien et de la compréhension dont elles ont besoin pour s'épanouir. Ces préjugés sexistes dans le diagnostic perpétuent des stéréotypes nuisibles et empêchent de nombreuses personnes de bénéficier d'un soutien en temps utile.

Femmes

Les femmes neurodivergentes sont confrontées à un double défi : elles doivent faire face au sexisme et aux sanctions sociales liées à des traits de caractère tels que la franchise et l'esprit pratique, qui sont souvent considérés comme des caractéristiques masculines. Cela aggrave les malentendus et les discriminations, qui se compliquent encore du fait d'un sous-diagnostic et de préjugés persistants.

⁵ Wanda Deschamps, ouvertement autiste, a fondé Liberty Co, un cabinet de conseil spécialisé dans l'emploi des personnes neurodiverses.

Race

Les disparités raciales ajoutent une autre couche au problème. Les populations noires, autochtones et autres populations racisées ont, plus souvent que les populations blanches, un accès limité aux soins de santé, ce qui entraîne un sous-diagnostic et une vision déformée de la neurodiversité. Jusqu'à présent, la recherche dominée par une perspective blanche, masculine et occidentale a toujours dépeint la neurodivergence de manière négative, en mettant l'accent sur les déficits plutôt que sur les forces et les apports positifs.

Diversité de genres

Les personnes neurodivergentes, en particulier celles qui se situent sur le spectre de l'autisme, affichent souvent des taux plus élevés de diversité de genres et de non-conformité, ce qui remet en question les normes traditionnelles. Si cette diversité est une force, elle peut aussi créer des obstacles à la pleine participation à la société, ce qui renforce la marginalisation et l'exclusion.

Santé mentale

En raison de ces facteurs et d'autres encore, les personnes neurodivergentes sont plus susceptibles de souffrir de troubles concomitants tels que l'anxiété, la dépression et le trouble de stress post-traumatique (TSPT).

Par exemple, jusqu'à 61 % des autistes peuvent présenter des signes de TSPT, ce qui les rend vulnérables aux brimades, au harcèlement et à l'isolement social, et les expose à un risque plus élevé de pensées et d'actes suicidaires.

Cependant, la tendance est en train de s'inverser

Nous commençons à reconnaître les expériences des femmes, des personnes racisées et les nombreux autres aspects de la différence et la façon dont ils se recourent avec la neurodiversité. Nous devons donc continuer à remettre en question les stéréotypes dépassés et à promouvoir des milieux de travail inclusifs qui reconnaissent l'ensemble du spectre de la neurodiversité. Ce faisant, nous pourrions créer une société où tout le monde, y compris les personnes neurodivergentes, pourra s'épanouir.



Principaux points à retenir

- **S'éduquer et plaider en faveur d'un changement en milieu de travail :** Renseignez-vous en permanence sur la neurodiversité et ses intersections avec le genre, la race et la santé mentale. Participez à des comités en milieu de travail ou à des groupes de défense des droits pour représenter les points de vue neurodivergents et susciter des changements positifs.
- **Remettre en question les stéréotypes et soutenir une représentation diversifiée :** Corrigez activement les idées fausses sur la neurodivergence, en particulier celles selon lesquelles elle touche principalement certains groupes. Soyez un mentor ou un champion pour les voix sous-représentées et encouragez une culture inclusive.
- **Donner la priorité à l'autobiennveillance et au bien-être :** Prendre soin de vous est essentiel pour préserver votre bien-être, ce qui vous permet de contribuer plus efficacement à la défense des intérêts des personnes neurodivergentes et à la création d'un lieu de travail favorable.
- **Reconnaître et accepter sa valeur ajoutée :** Votre neurodivergence et toute intersectionnalité apportent une perspective unique à votre travail et à vos collègues. Qu'il s'agisse de votre souci du détail, de votre capacité de concentration, de votre créativité, ou d'autre chose, trouvez des moyens d'apporter une valeur ajoutée à votre milieu de travail grâce à votre neurodiversité.





7. Intersectionnalité avec la santé mentale

Par Danielle Lafleur, H.B. Com, LL.B.⁶

Cette section explore l'intersection de la neurodivergence et de la santé mentale, en se concentrant sur les stratégies de soutien et d'adaptation en milieu de travail.

Les problèmes de santé mentale peuvent toucher n'importe qui, et pas seulement les personnes neurodivergentes. Les formes de neurodivergence, telles que l'autisme, le trouble du déficit de l'attention/hyperactivité (TDAH) et la dyslexie, sont distinctes des troubles de santé mentale, mais augmentent la vulnérabilité aux problèmes de santé mentale.

Faits en bref

- Les personnes neurodivergentes sont plus susceptibles de souffrir d'anxiété et de dépression.
- 50 % des adultes atteints de TDAH et 47 % des adultes qui sont sur le spectre de l'autisme signalent des troubles anxieux concomitants.
- 70 % des personnes atteintes de TDAH et 40 % des personnes qui sont sur le spectre de l'autisme sont confrontées à la dépression.^{vii}

Principaux facteurs contributifs^{viii}

- **Régulation émotionnelle :** Les troubles neurodivergents peuvent perturber la régulation de l'humeur, ce qui accroît la vulnérabilité aux problèmes de santé mentale.
- **Intégration sociale :** Les difficultés d'intégration sociale peuvent éroder l'estime de soi et contribuer à la dépression.

⁶ Danielle Lafleur est conseillère en contenu des emplois, classification et équité à l'ACFO-ACAF. Depuis 15 ans, elle aide les membres à aborder et à résoudre leurs problèmes liés au travail. Avant de se joindre à l'ACFO-ACAF, elle a fait un stage chez Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (« BLG »). Elle est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa et d'un diplôme en commerce de l'Université Laurentienne. Danielle Lafleur est aussi animatrice certifiée pour la formation en intelligence émotionnelle et elle a élaboré et donné des cours sur les conflits et l'éthique en milieu de travail.

- **Masquage** : Les efforts déployés pour cacher la neurodivergence peuvent être épuisants et peser sur la santé mentale.
- **Stress au travail** : Les environnements de travail incompatibles peuvent entraîner un excès de stimulation, une difficulté à percevoir les signaux sociaux et une pression pour se conformer aux normes neurotypiques.
- **Discrimination et stigmatisation** : Les expériences de stigmatisation, combinées à des ressources limitées pour y faire face, exacerbent les problèmes de santé mentale.

Impact des environnements de travail

Les lieux de travail sont généralement conçus en fonction des employés neurotypiques, ce qui peut créer des obstacles importants pour les personnes neurodivergentes. Des facteurs tels que l'aménagement du bureau, l'éclairage et les styles de gestion peuvent ne pas répondre aux besoins des personnes neurodivergentes, ce qui entraîne une augmentation du stress et de l'épuisement professionnel. Cette constatation fait ressortir la nécessité d'adopter des pratiques plus inclusives pour les environnements de travail.



Stratégies de soutien et d'adaptation

En étant à l'écoute des besoins des employé-e-s neurodivergent-e-s, il est possible de trouver des possibilités de modifier l'environnement de travail afin d'améliorer la santé mentale de tout le monde.

La prise en compte des risques pour la santé mentale associés à la neurodivergence suppose l'adoption de stratégies propres à la neurodivergence lorsqu'il s'agit de soutiens cognitifs en santé mentale.

Modifier l'environnement de travail

Suppression des obstacles : Adapter l'aménagement des bureaux et réduire le bruit pour créer un espace inclusif. Envisager des modalités de travail variables..

Réduction de la stigmatisation : Encourager les discussions ouvertes sur la santé mentale afin de favoriser la compréhension et de réduire la stigmatisation.

Formation et ressources : Offrir aux gestionnaires une formation sur les difficultés de la neurodivergence et garantir l'accès aux prestations de santé mentale.

Mesures d'adaptation : Mettre en œuvre des mesures d'adaptation telles que des journées payées pour la santé mentale et des horaires flexible.^{ix}

Soutenir le bien-être individuel

Stratégies cognitives : Fournir aux membres neurodivergents du personnel des outils leur permettant de gérer les schémas de pensée néfastes..

Santé physique : Promouvoir une activité physique régulière, une alimentation équilibrée et l'hydratation pour le bien-être général..

Hygiène du sommeil : Encourager les bonnes pratiques de sommeil pour favoriser la santé mentale.

Communauté et appartenance : Favoriser les liens avec des communautés et des ressources de soutien pour renforcer le sentiment d'appartenance.^x

Ressources et soutien

Quatre différents types de ressources en matière de santé mentale et de neurodivergence sont mis à la disposition des personnes qui en ont besoin :

- **Programmes de formation :** Proposés par le Programme mixte de perfectionnement professionnel (PMPP), l'École de la fonction publique du Canada, la Commission de la santé mentale du Canada, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail ainsi que les initiatives ministérielles.
- **Soutien en milieu de travail :** Comprend les gestionnaires, les collègues, les mentors, les ombudsmans ministériels, les champions de la santé mentale, les représentants de la santé et de la sécurité, les groupes de soutien par les pairs, les programmes d'aide aux employés, le système de gestion informelle des conflits et diverses possibilités de congé.

- **Relations de travail :** Pour les problèmes de travail et les négociations, les employé-e-s peuvent communiquer avec l'équipe des relations de travail de l'ACFO-ACAF en envoyant un courriel à : labourrelations@acfo-acaf.com
- **Services psychologiques :** Les récentes augmentations des prestations de santé mentale pour les fonctionnaires (5 000 \$ par an et par personne) permettent de consulter, sans ordonnance, des psychologues, des travailleurs sociaux et des conseillers.

Principaux points à retenir

- **Neurodivergence et santé mentale :** Les personnes neurodivergentes font face à des risques accrus d'anxiété et de dépression en raison de facteurs tels que les difficultés de régulation émotionnelle, le stress au travail et la stigmatisation sociale.
- **Impact du milieu de travail :** Les environnements de travail traditionnels exacerbent souvent les problèmes de santé mentale des personnes neurodivergentes, ce qui montre la nécessité d'adopter des pratiques inclusives, telles que des modalités de travail flexibles et la réduction de la stigmatisation.
- **Stratégies de soutien :** Les principales méthodes consistent à adapter l'environnement de travail, à offrir des ressources en matière de santé mentale, à promouvoir le bien-être physique et émotionnel et à favoriser les liens avec la communauté afin de donner aux employé-e-s neurodivergent-e-s les moyens de s'épanouir.



Du diagnostic à la divulgation au travail

1. Comment se faire diagnostiquer



Par l'Adult ADHD Centre⁷

Lorsque l'on cherche à obtenir un diagnostic pour une affection quelconque, il est important de déterminer l'objectif afin d'orienter le processus. Pour commencer, il est préférable d'entamer une discussion avec un ou une prestataire de soins primaires – médecin, infirmier-ère praticienne ou psychothérapeute/conseiller-conseillère. Cette personne peut vous guider tout au long du processus, vous recommander la marche suivre et vous aider à définir des attentes raisonnables.

Lors de la rencontre avec le praticien ou la praticienne, il est utile de dresser une liste des questions à traiter.

Diagnostic de dyslexie chez l'adulte

La dyslexie ne peut être diagnostiquée que par un ou une psychologue qualifié-e. Il ou elle effectue une série de tests et de dépistages pour évaluer le fonctionnement cognitif et le traitement de l'information. Des tests de lecture et d'autres outils d'évaluation sont utilisés pour examiner les styles d'apprentissage, les capacités linguistiques et les compétences en résolution de problèmes.

Diagnostic de trouble du déficit de l'attention/hyperactivité (TDAH) et de troubles du spectre de l'autisme (TSA)

Le TDAH et les TSA sont des diagnostics cliniques qui se comprennent mieux par l'évaluation des symptômes et des comportements. Le DSM-5, Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, fournit des critères pour le diagnostic de TDAH et de TSA.

⁷ L'Adult ADHD Centre défend l'inclusion sur le lieu de travail et fournit des évaluations du TDAH dans tout le Canada.



Évaluation des TSA chez l'adulte

La personne qui procède à l'évaluation des TSA peut être médecin, pédiatre ou infirmier/infirmière psychiatrique autorisé-e; toutefois, pour les adultes, l'évaluation est généralement effectuée par un ou une psychologue ou psychiatre. Une évaluation des TSA peut comprendre une observation structurée, une discussion des symptômes, un examen des antécédents développementaux et médicaux, ainsi que l'apport de personnes connaissant le patient ou la patiente.

Il n'existe actuellement aucune évaluation uniforme pour diagnostiquer l'autisme chez les adultes. Les professionnels peuvent adapter des outils d'évaluation conçus pour les enfants ou mener un entretien informel.

Avant de prendre rendez-vous pour votre évaluation, il est important de vous renseigner sur le savoir-faire du professionnel et sur sa connaissance des adultes sur le spectre de l'autisme.

Le processus d'évaluation peut consister en une ou plusieurs séances avec le professionnel ou la professionnelle.

Soyez prêt-e à parler de vos expériences d'enfance, de vos études, de votre santé mentale actuelle et de votre fonctionnement quotidien.

Évaluation du TDAH chez l'adulte

Le TDAH chez l'adulte est diagnostiqué par un professionnel ou une professionnelle de la santé qui effectue :

- **une évaluation psychopédagogique** (par un psychologue); ou
- **une évaluation médicale** (par un ou une médecin, psychiatre, infirmier-ère praticienne ou neurologue)

Une évaluation psychopédagogique, réalisée par un ou une psychologue, est souvent demandée pour déterminer si le TDAH a un impact sur l'apprentissage et le rendement à l'école/au travail. Après un grand nombre de tests, cette évaluation fournit des informations sur la manière dont une personne apprend le mieux et sur la manière dont elle peut être soutenue sur le plan scolaire, social et émotionnel. Des recommandations pour la gestion non médicamenteuse du TDAH sont alors fournies.

L'évaluation médicale, réalisée par un ou une médecin de famille, pédiatre, infirmière praticienne, psychiatre ou neurologue, comprend souvent un examen des antécédents médicaux, des antécédents scolaires, des symptômes et de la qualité des fonctions quotidiennes. Des recommandations de traitements non médicamenteux et médicamenteux du TDAH sont fournies.

Chaque professionnel-le apporte un savoir-faire différent au processus d'évaluation. Les évaluations psychologiques sont spécialisées dans la compréhension des aspects comportementaux et cognitifs, tandis que les évaluations médicales se concentrent davantage sur la gestion médicale.

Bien que les deux types d'évaluation permettent de diagnostiquer le TDAH, il est important de comprendre les objectifs de gestion du TDAH et de décider laquelle des deux évaluations est la plus appropriée.

i **Pour obtenir plus de ressources sur le TDAH, consultez le site www.adultadhdcentre.com.**

Principaux points à retenir

- **Processus de diagnostic :** Commencez par consulter un prestataire de soins primaires pour discuter des symptômes et des besoins.
- **Diagnostic de dyslexie et d'autisme :** Le diagnostic de dyslexie suppose des tests cognitifs et linguistiques effectués par des psychologues, tandis que les évaluations des TSA pour les adultes comprennent généralement un examen des antécédents de développement, des observations structurées et un examen des symptômes par des psychologues ou des psychiatres
- **Possibilités d'évaluation du TDAH :** Le TDAH chez l'adulte peut être diagnostiqué à l'aide d'évaluations psychopédagogiques (axées sur l'apprentissage et le comportement) ou d'évaluations médicales (axées sur les symptômes et le traitement). Choisissez l'approche qui correspond à vos besoins.

2. Divulgence d'un état neurodivergent

Par Matthew M. Létourneau, LLB, et Stéphanie Rochon Perras (elle), LLB, OCT⁸

Avantages et conséquences possibles de la divulgation

Vous n'êtes pas tenu-e de divulguer des informations sur votre état de santé à votre employeur ou à vos collègues, sauf si vous présentez un risque pour la santé et la sécurité, si vous constituez un risque pour les autres ou si vous demandez une mesure d'adaptation.

Si vous avez besoin d'aménagements dans votre milieu de travail, vous devez fournir à votre employeur suffisamment d'informations sur vos capacités fonctionnelles et votre état de santé pour qu'il puisse prendre les mesures nécessaires.

Obtenir des mesures d'adaptation pour un handicap en milieu de travail est un droit de la personne^{xi} qui nécessite une discussion et un échange de renseignements entre l'employé et l'employeur.

Examinons brièvement les avantages et les conséquences possibles de la communication d'informations sur votre état neurodivergent.



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

⁸ Matthew Létourneau est avocat et ancien conseiller en relations de travail à l'ACFO-ACAF; Stéphanie Rochon Perras (elle) est avocate et enseignante agréée en Ontario avec une spécialisation en contenu des emplois et droits de la personne. En tant que directrice de l'évaluation des emplois et de l'équité à l'ACFO-ACAF, elle se fait la championne des pratiques équitables en milieu de travail.

Vous seul-e pouvez décider en toute connaissance de cause si la demande de mesures d'adaptation vaut le risque de divulguer des informations sur votre état neurodivergent et vos besoins.

Comment divulguer votre état et/ou demander des mesures d'adaptation à votre employeur?

Lorsque vous divulguez votre état à votre gestionnaire, gardez à l'esprit les aspects suivants :

- **Mettez l'accent sur vos besoins et non sur votre diagnostic** – Concentrez-vous sur vos capacités fonctionnelles plutôt que sur votre diagnostic. N'oubliez pas que vous êtes la première source d'information concernant vos besoins. Vous ne devez dévoiler que ce que vous êtes à l'aise de dire, mais communiquez clairement vos capacités et le soutien ou les ajustements dont vous avez besoin pour effectuer votre travail de manière efficace.

Exemple : Handicap (TDAH)

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.

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.

- **Insistez sur vos forces** – Donnez des exemples de la manière dont les mesures d'adaptation vous ont aidé-e à réussir dans le passé et comment ces expériences ont contribué à votre développement et à vos points forts.

Exemple : Handicap (TDAH)

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.

- **Comprenez les demandes de l'employeur** – L'employeur peut vous demander de démontrer que vous pouvez satisfaire à des exigences professionnelles essentielles ou exiger des documents à l'appui de votre demande de mesures d'adaptation. Notez que la loi n'exige pas la divulgation de votre diagnostic ou d'informations médicales non liées. Toute information reçue par l'employeur concernant votre état de santé et vos capacités doit rester confidentielle et ne doit pas être communiquée à des personnes qui ne jouent aucun rôle dans le processus d'adaptation.
- Dans certains cas, l'employeur peut demander à votre médecin des informations sur vos capacités fonctionnelles, avec votre consentement et votre approbation préalables. Cette demande peut être faite au moyen d'un questionnaire ou d'un formulaire de détermination des capacités fonctionnelles (voir l'annexe D du présent guide). **Votre employeur n'a pas le droit de contacter votre médecin sans votre consentement explicite et votre approbation préalable.**

- **Demandez des conseils professionnels** – Pensez à consulter votre médecin ou votre représentant syndical (labourrelations@acfo-acaf.com) pour obtenir des conseils et un soutien dans votre demande d'adaptation du lieu de travail.
- **Gardez l'esprit ouvert** – Soyez prêt-e à explorer différentes possibilités d'aménagement et collaborez avec votre gestionnaire ou avec les RH pour trouver des solutions qui conviennent à tout le monde.

En général, en entamant des discussions ouvertes sur les limites et les besoins individuels, les employé-e-s et l'employeur peuvent travailler en collaboration pour déterminer les obstacles et mettre en place des mesures d'adaptation efficaces. Une divulgation précoce peut ouvrir la voie à un environnement favorable qui reconnaît et prend en compte les difficultés particulières auxquelles sont confrontées les personnes neurodivergentes.

Comment divulguer votre état à un collègue ?

Vous n'êtes pas légalement tenu-e de divulguer des informations sur votre état de santé à vos collègues, mais vous pouvez souhaiter le faire en vue d'une meilleure intégration dans le milieu de travail. Si vous décidez de révéler ces informations, voici quelques aspects dont vous devez tenir compte :

- Choisissez le bon moment et le bon endroit.
- Expliquez-vous de manière claire et concise.
- Expliquez vos besoins et indiquez comment votre collègue peut vous aider.
- Mettez l'accent sur vos forces.
- Encouragez les questions et invitez votre collègue à les poser s'il a besoin d'éclaircissements.
- Fixez des limites : indiquez à votre collègue les informations que vous êtes prêt-e à fournir et celles que vous préférez garder privées.
- Préparez-vous à diverses réactions.
- Gardez une attitude professionnelle : concentrez la conversation sur les questions liées au travail et sur la manière dont votre collègue peut contribuer à créer un environnement favorable.

Ces points peuvent contribuer à créer un dialogue positif et constructif sur vos besoins et à favoriser une culture organisationnelle axée sur le soutien.



Principaux points à retenir

- **Divulgarion à l'employeur :** Insistez sur vos capacités fonctionnelles et vos besoins plutôt que sur votre diagnostic. Mettez l'accent sur vos points forts et sur ce que vous avez réussi à faire dans le passé en matière d'adaptation et soyez prêt-e à collaborer pour trouver des solutions efficaces. L'employeur peut demander des documents expliquant les capacités fonctionnelles, mais doit respecter la confidentialité.
- **Recherche de soutien :** Consultez des professionnel-le-s comme des médecins ou l'équipe des relations de travail de l'ACFO-ACAF pour obtenir des conseils sur les mesures d'adaptation. Gardez l'esprit ouvert pour explorer les solutions qui sont avantageuses pour vous et pour le milieu de travail.
- **Divulgarion aux collègues :** La divulgation aux collègues est facultative, mais elle peut favoriser l'inclusion. Donnez l'information clairement, mettez l'accent sur vos points forts et, tout en fixant des limites et en maintenant une attitude de professionnalisme, expliquez à vos collègues comment ils peuvent vous aider.

Naviguer dans les mesures d'adaptation en milieu de travail

1. Comprendre l'obligation d'adaptation

Par Stéphanie Rochon Perras (elle), LLB, OCT⁹

Les personnes neurodivergentes peuvent demander des mesures d'adaptation en milieu de travail. Voici six éléments clés concernant vos droits et obligations en matière de mesures d'adaptation au travail :

6. **Obligation légale :** L'obligation d'adaptation est une obligation légale^{xii} pour votre employeur de fournir des aménagements raisonnables en milieu de travail aux personnes qui en ont besoin en raison de leur handicap (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.
7. **Définition large du handicap :** Le handicap est défini de manière large^{xiii} par la législation sur les droits de la personne pour couvrir un large éventail d'états, tant visibles qu'invisibles, qu'ils soient passés, présents ou perçus. La définition est large et inclusive, reconnaissant qu'il s'agit d'une expérience complexe et multiforme qui varie considérablement d'une personne à l'autre.
8. **Cadre législatif :** En vertu du régime législatif actuel, l'obligation d'adaptation ne s'applique qu'aux besoins fondés sur des motifs de discrimination interdits^{xiv} et protégés par la législation sur les droits de la personne. En effet, les mesures d'adaptation visent à éliminer les désavantages résultant d'une discrimination systémique ancrée dans les pratiques, les règles ou les procédures, en veillant à ce que tout le monde puisse accomplir son travail au mieux de ses capacités.
9. **Intersection des motifs :** L'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'étend aux motifs qui se recoupent.^{xv} Par exemple, le parent d'une personne à charge neurodivergente peut avoir besoin d'aménagements en raison de la situation familiale pour assumer ses responsabilités de proche aidant.

9 Stéphanie Rochon Perras (elle) est avocate et enseignante agréée en Ontario avec une spécialisation en contenu des emplois et droits de la personne. En tant que directrice de l'évaluation des emplois et de l'équité à l'ACFO-ACAF, elle se fait la championne des pratiques équitables en milieu de travail.



10. **Adaptations pratiques et informelles** : Que l'obligation d'adaptation s'applique ou non à votre situation, vous pouvez toujours demander les outils, l'équipement et les adaptations du lieu de travail nécessaires pour effectuer votre travail efficacement. Les gestionnaires et les superviseurs sont souvent disposés à examiner et à mettre en œuvre des ajustements raisonnables, surtout s'ils contribuent à améliorer la productivité, le bien-être et la satisfaction générale au travail d'une personne neurodivergente.
11. **Limites de l'adaptation** : L'obligation d'adaptation a des limites. Un employé ne peut pas attendre la mesure d'adaptation la plus idéale possible si une mesure d'adaptation raisonnable lui est proposée. En outre, votre 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 vous permette de satisfaire aux exigences fondamentales. Le concept de « contrainte excessive » fixe la limite légale, ce qui signifie que votre employeur n'est pas obligé de fournir des mesures d'adaptation qui entraîneraient des difficultés importantes, telles que des coûts financiers substantiels ou des problèmes de sécurité. Des désagréments ou des coûts mineurs ne constituent pas une contrainte excessive ; l'interférence doit être importante.

Comprendre son droit à l'adaptation en tant qu'employé-e neurodivergent-e est essentiel pour garantir un traitement équitable, la productivité, ainsi que la santé et le bien-être en milieu de travail. L'employeur a l'obligation légale de fournir des mesures d'adaptation raisonnables, en reconnaissant une définition large et inclusive du handicap.

Une approche collaborative entre l'employeur et les employés est essentielle à la création d'un environnement de travail plus inclusif qui offre le soutien nécessaire.

Principaux points à retenir

- **Cadre juridique et droits :** L'employeur est légalement tenu de fournir des mesures d'adaptation raisonnables en vertu de l'obligation d'adaptation, qui englobe les troubles neurodivergents. La définition du handicap est large et comprend les états visibles, invisibles et perçus. L'obligation d'adaptation s'étend aux motifs qui se recoupent, comme la situation de famille des proches aidants, et vise à éliminer la discrimination systémique.
- **Limites de l'adaptation :** Acceptez et essayez les mesures d'adaptation raisonnables au travail (vous n'avez pas droit à des solutions privilégiées). Parfois, une mesure d'adaptation n'est pas possible parce qu'elle modifierait les exigences fondamentales de l'emploi ou créerait des difficultés importantes pour l'employeur et le milieu de travail (c'est-à-dire risques financiers, risques pour la santé ou la sécurité).



2. Demande de mesures d'adaptation : Rôles et responsabilités

Par Stéphanie Rochon Perras (elle), LLB, OCT

L'obligation d'adaptation est une obligation légale partagée entre trois parties clés : l'employé-e, l'employeur et l'ACFO-ACAF (le syndicat). Alors que toutes les parties jouent un rôle crucial dans le processus d'adaptation, la responsabilité première incombe à votre employeur, qui est chargé de gérer le lieu de travail et de veiller au respect des exigences en matière d'adaptation.

Voici les responsabilités et les rôles précis de chaque partie intervenant dans le processus d'adaptation.



Le rôle de l'employé-e

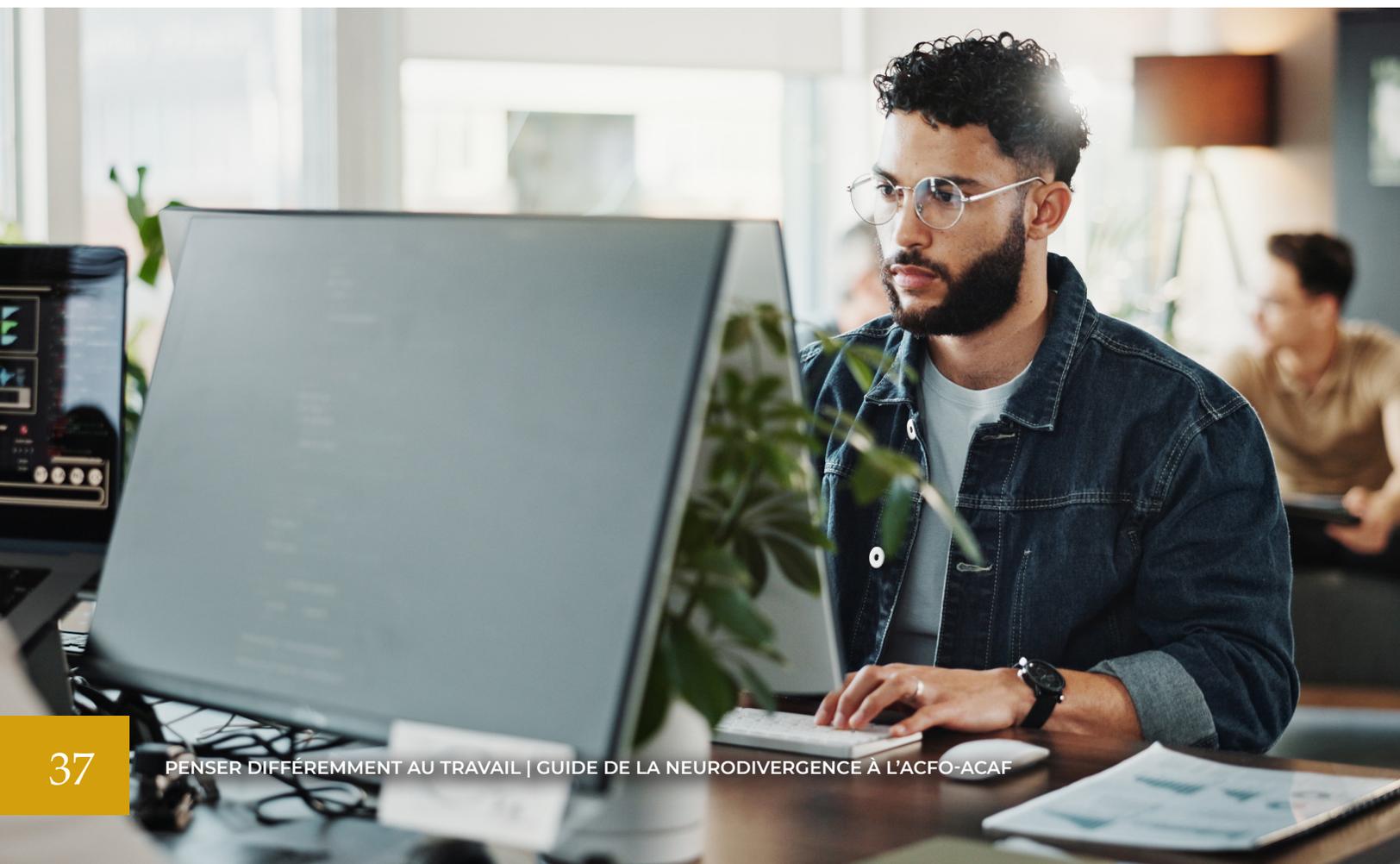
- Informer son employeur (de préférence par écrit) de ses différences et de ses besoins résultant d'un handicap nécessitant une adaptation du lieu de travail.
- Fournir suffisamment d'informations sur ses différences et besoins médicaux. Pour ce faire, l'employé-e devra peut-être demander à son médecin 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.

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.



3. Mesures d'adaptation pour le TDAH

Par l'Adult ADHD Centre

Lorsqu'on envisage des mesures d'adaptation, il faut comprendre les différents types d'ajustements.

1. **Auto-ajustements** : Les employés peuvent effectuer ces changements de manière consciente ou inconsciente, souvent sans que personne ne s'en aperçoive
2. **Ajustements informels** : Il s'agit d'ajustements ou d'aménagements que le gestionnaire a le pouvoir d'effectuer. Par exemple, l'emplacement du bureau, l'éclairage et les pauses.
3. **Mesures d'adaptation (officielles)** : Processus par l'intermédiaire de l'équipe RH/ Accessibilité de l'employeur qui suit les politiques et les procédures de l'organisation.



Voici quelques difficultés courantes auxquelles les personnes atteintes de TDAH sont confrontées en milieu de travail, ainsi que des outils ou des ajustements qui peuvent leur apporter un soutien. N'oubliez pas d'examiner les politiques et les lignes directrices de votre organisation avant d'appliquer ces stratégies.

Gestion du temps

- Blocage du temps (fixer des heures de non-dérangement)
- Rappels visuels avec code de couleurs ou horloges visuelles
- Technologie de soutien telle que les applications de rappel, les applications de gestion du temps
- Fixation d'objectifs avec un soutien de l'extérieur (gestionnaire) (pas de microgestion)
- Utilisation des services d'un mentor ou d'un coach exécutif
- Double corporel ou « compagnon de travail »

Organisation et planification

- Outils d'organisation tels que planificateurs/calendriers numériques pour visualiser le flux de travail
- Ancrage dans le temps avec blocage du calendrier. Utilisation de plages horaires précises attribuées aux tâches, créant ainsi un calendrier structuré dès aujourd'hui.
- Réinitialisation après 10 minutes. Réinitialiser l'espace de travail/la liste des tâches au début et à la fin de la journée

Distractibilité

- Casque antibruit, bruit blanc, réglage de l'éclairage
- Accès à des endroits calmes pour se concentrer
- Dans la mesure du possible, bureaux à portes fermées, bureaux éloignés des zones d'activité.
- Modalités de travail flexibles (en fonction des tâches et de la structure de l'emploi)
- Double corporel ou « Focus Buddy » (compagnon de concentration)

Réunions

- Réunions plus courtes avec des objectifs clairs
- Demander l'ordre du jour des réunions à l'avance
- Accès à des pauses-mouvement ou être assis/debout pendant les réunions
- Outils de prise de notes active pour rester occupé
- Utilisation d'outils à manipuler (« outils de bougeotte »)
- Remue-méninges avant la réunion
- Demander des réunions plus courtes et plus fréquentes

Impulsivité

- Intégration de stratégies de pause et de réflexion
- Valorisation du fait de prendre le temps de réfléchir aux décisions
- Utilisation des techniques de pleine conscience ou de méditation
- Pauses fréquentes
- Utilisation de la fonction de réponse différée dans les courriels
- Contrôle du changement de tâches à l'aide d'applications ou de techniques de blocage du temps



Exécution des tâches

- Établir des objectifs SMART réalistes et réalisables : spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et limités dans le temps.
- Reconnaître et récompenser les progrès (ludification)
- Découper les tâches en tâches plus petites et plus faciles à gérer
- Tableaux de tâches visuels avec rétroaction immédiate
- Faire suivre la tâche la moins agréable d'une tâche gratifiante

Mise en œuvre d'ajustements et de mesures d'adaptation

1. **Déterminez vos besoins de soutien :** Réfléchissez aux aspects pour lesquels vous pourriez avoir besoin d'aide dans votre travail ou dans vos activités quotidiennes et demandez-vous quel type de soutien vous aiderait à réussir.
2. **Explorez les possibilités de soutien :** Recherchez différents outils, stratégies et mesures d'adaptation susceptibles de vous aider. Essayez d'en trouver quelques-uns qui pourraient bien fonctionner pour vous et envisagez de les tester pour voir s'ils répondent à vos besoins.
3. **Décidez de recourir à un soutien indépendant ou collaboratif :** Réfléchissez à la question de savoir si vous pouvez mettre en œuvre les changements nécessaires par vous-même ou si vous avez besoin d'aide. Le soutien peut venir de votre employeur, de votre gestionnaire, de votre famille ou de vos amis. Demandez-vous également si vous avez besoin d'ajustements informels ou de mesures d'adaptation plus formelles au travail.
4. **Mettez en œuvre et évaluez :** Utilisez la mesure d'adaptation ou l'outil choisi. Examinez attentivement son efficacité et soyez prêt-e à l'ajuster s'il y a lieu.
5. **Faites le point régulièrement :** Vérifiez périodiquement le bon fonctionnement des mesures d'adaptation. Si les choses changent, vous devrez peut-être modifier votre approche ou la mettre à jour pour garantir une efficacité continue.
6. **Utilisez vos points forts :** Trouvez des moyens d'exploiter au mieux vos points forts au travail, tels que votre créativité, votre curiosité et votre capacité à résoudre des problèmes.

i **Pour obtenir plus de ressources sur le TDAH, visitez le site web de l'Adult ADHD Centre.**

Principaux points à retenir

- **Vue d'ensemble du TDAH :** Le TDAH est un trouble neurodéveloppemental courant qui affecte l'attention, l'autorégulation et les fonctions exécutives. Il n'est pas attribuable à la paresse ou à des défauts de caractère.
- **Types d'ajustements :** Les mesures d'adaptation vont des auto-ajustements aux mesures d'adaptation officielles traitées par les équipes des ressources humaines ou de l'accessibilité, en passant par les changements informels (comme l'emplacement du bureau).
- **Mise en œuvre et évaluation :** Il s'agit de déterminer les besoins de soutien, d'explorer les possibilités d'adaptation, de mettre en œuvre des changements et d'examiner régulièrement leur efficacité pour en garantir le succès.





4. Mesures d'adaptation pour la dyslexie

Par Dyslexie Canada¹⁰

La dyslexie affecte chaque personne différemment, c'est pourquoi les mesures d'adaptation varient. Certaines personnes peuvent avoir besoin d'un soutien minimal, tandis que d'autres ont besoin d'un soutien plus important, souvent influencé par le niveau d'aide reçu pendant l'enfance. Si elle n'est pas détectée, la dyslexie peut nécessiter plus d'ajustements pendant les années de formation, en fonction de sa complexité et des difficultés particulières qu'elle pose. Il existe des aménagements courants, mais il est important de les adapter aux besoins précis de chaque personne.

De nombreux aménagements peuvent aider les personnes dyslexiques. Voici quelques idées pour commencer :

Temps supplémentaire/délais flexibles

Prévoir plus de temps pour la lecture, l'écriture ou le traitement des tâches, en particulier pour les travaux plus complexes ou techniques.

¹⁰ Par Tianna Voort, coordinatrice de la sensibilisation communautaire, et Philip Hicks, personne dyslexique et bénévole à Dyslexie Canada.

Technologie d'assistance

Fournir un accès à des logiciels de synthèse vocale, qui peuvent aider à la lecture et à l'écriture. Les stylos de lecture peuvent transcrire des notes manuscrites dans un document Word, ce qui facilite la transformation des notes en texte dactylographié et la lecture à haute voix d'un texte imprimé.

Formats de remplacement

Proposer des documents dans différents formats, comme le format audio ou numérique, pour répondre aux besoins de l'individu.

Des instructions claires

Décomposer les tâches en étapes plus petites et plus faciles à gérer, avec des instructions claires et directes.

Des espaces de travail calmes

Proposer un espace calme ou un casque antibruit pour réduire les distractions et améliorer la concentration.

Mentorat ou accompagnement

Associer l'employé-e à un mentor ou à un coach qui peut le guider dans ses tâches et lui donner une rétroaction.

Contrôles fréquents

Planifier des contrôles réguliers pour s'assurer que la personne concernée se sent soutenue et qu'elle dispose des ressources dont elle a besoin pour réussir. Ces contrôles doivent être structurés de manière à vérifier ce qui va bien, ainsi que les aspects ou les projets sur lesquels la personne travaille et pour lesquels elle pourrait avoir besoin d'aide.

Aides visuelles

Utiliser des schémas, des graphiques et des éléments visuels pour expliquer plus clairement les concepts et les informations.

Vérification de l'orthographe

Installer un programme comme Antidote ou Grammarly sur tous les appareils électroniques.

Enregistrements ou notes de réunions

Enregistrer les réunions pour qu'on puisse les réécouter. De nombreuses personnes atteintes de dyslexie éprouvent des difficultés à prendre des notes rapidement, c'est pourquoi il peut être très utile de pouvoir réentendre les réunions. Si l'enregistrement n'est pas possible pour des raisons de confidentialité, confier à quelqu'un le soin de prendre des notes détaillées peut être une bonne solution. Il peut également s'avérer très utile de proposer des diapositives ou des notes préparées à l'avance.

Ces aménagements sont simples à mettre en œuvre, mais peuvent vraiment changer la donne en aidant une personne dyslexique à s'épanouir en milieu de travail.

i **Pour obtenir plus de ressources pour les adultes atteints de dyslexie, visitez le site de Dyslexie Canada.**

Principaux points à retenir

- **Aperçu de la dyslexie :** La dyslexie est un trouble d'apprentissage neurobiologique qui affecte la lecture, l'écriture et le traitement de l'information. Elle est souvent mal comprise et peut mener à la stigmatisation de personnes pourtant très intelligentes.
- **Difficultés au travail :** La dyslexie peut entraîner des difficultés à lire des textes complexes, à écrire, à prendre des notes et à exprimer des idées. Les personnes dyslexiques peuvent également avoir des problèmes d'estime de soi et éviter de participer au travail d'équipe en raison de leurs difficultés.
- **Mesures d'adaptation en milieu de travail :** Les mesures d'adaptation courantes comprennent le temps supplémentaire, les technologies d'assistance (logiciels de synthèse vocale, par exemple), des formats différents de documents, des instructions claires, des espaces de travail calmes, le mentorat et des vérifications régulières pour assurer un soutien.

5. Mesures d'adaptation pour l'autisme

Par Autisme Canada

Alors que les milieux de travail évoluent pour devenir plus inclusifs et accessibles, il est essentiel de mettre en place des aménagements adaptés aux besoins particuliers des personnes neurodivergentes, y compris celles qui se trouvent sur le spectre de l'autisme. Ces adaptations leur donnent les moyens de réussir, de mettre en valeur leurs points forts et de s'épanouir dans leur rôle professionnel. Ce résumé met en lumière les stratégies et les mesures d'adaptation destinées à soutenir

les personnes autistes, tout en respectant les principes de la Loi canadienne sur l'accessibilité, qui vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles.



Modalités de travail flexibles

- **Modalités de travail flexibles :** Offrir la possibilité d'adapter les horaires de travail aux niveaux d'énergie ou aux besoins sensoriels des individus. Certaines personnes peuvent préférer travailler en dehors des heures de bureau traditionnelles pour éviter une surcharge sensorielle.
- **Travail à distance :** Offrir la possibilité de travailler à domicile ou dans un espace plus calme peut contribuer à minimiser les distractions et à réduire la surcharge sensorielle.
- **Flux de travail axés sur les tâches :** Permettre aux employé-e-s de travailler sur des tâches dans un ordre qui convient à leur flux de travail individuel, en s'adaptant aux périodes d'hyperfocus ou en alternant les tâches pour plus de variété.

Espaces de travail sensoriels

- **Zones calmes :** Désigner des espaces silencieux ou à bruit réduit où les employés peuvent travailler sans distraction.
- **Ajustement de l'éclairage :** Offrir un éclairage réglable ou un accès à la lumière naturelle pour tenir compte de la sensibilité à la lumière. L'utilisation d'un éclairage plus doux et non fluorescent peut réduire le stress sensoriel.
- **Postes de travail personnalisés :** Permettre aux employés de personnaliser leur environnement de travail à l'aide d'outils tels que des casques antibruit, des bureaux debout ou d'autres solutions pour la position assise.

Communication claire et cohérente

- **Canaux de communication structurés** : Fournir des instructions écrites claires et cohérentes pour compléter la communication verbale. Le fait d'annoncer bien à l'avance les réunions et les changements dans les habitudes de travail permet aux personnes autistes de planifier et les aide à réduire leur anxiété.
- **Réunions inclusives et interactions individuelles** : Pendant les réunions ou les interactions individuelles avec les RH ou avec les gestionnaires ou lors de communications de haut niveau, il est important que quelqu'un soit présent pour défendre les intérêts de toute personne neurodivergente. Le défenseur ou la défenseuse des intérêts, qui dispose d'une formation et de connaissances spécialisées dans le soutien aux personnes neurodivergentes, peut faciliter la communication entre la personne neurodivergente et l'employeur. Il ou elle veille à ce que les deux parties aient une compréhension commune de leurs besoins et de leurs attentes respectives, en mettant particulièrement l'accent sur les forces et les difficultés propres à la personne neurodivergente. Cette expertise contribue à créer un climat de cohésion et d'inclusion, où les mesures d'adaptation nécessaires sont clairement communiquées, ce qui favorise la compréhension et le respect mutuels dans le milieu de travail.
- **Mécanismes de rétroaction** : Offrir une rétroaction directe et constructive sous des formes prévisibles. Des séances de rétroaction régulières permettent aux employé-e-s d'ajuster leur travail de manière efficace.

Adaptation du lieu de travail aux besoins de traitement sensoriel

- **Réduction des distractions** : L'utilisation d'outils, tels que des dispositifs antibruit, des paravents ou écrans ou des applications qui bloquent les distractions numériques, peut aider à maintenir la concentration dans les bureaux à aire ouverte.
- **Méthodes de communication différentes** : Utilisation de supports visuels (tableaux, diagrammes ou listes de tâches) et de la communication écrite pour les personnes qui préfèrent une interaction sociale moins directe.
- **Pauses fréquentes** : Prévoir de courtes pauses régulières pour gérer la surcharge sensorielle et équilibrer une journée de travail durable et productive.

Perfectionnement professionnel et soutien

- **Programmes de mentorat** : Mise en relation des employé-e-s autistes avec des mentores qui peuvent les guider, défendre leurs intérêts et les soutenir dans leur perfectionnement professionnel.

- **Formation continue pour l'ensemble du personnel :** Organisation de formations de sensibilisation à la neurodiversité afin de créer un lieu de travail favorable et compréhensif. Cela favorise une culture dans laquelle tous les membres du personnel, y compris les personnes qui se trouvent sur le spectre de l'autisme, se sentent valorisés.
- **Accès aux ressources de santé mentale :** Accès à des services de consultation ou à des programmes d'aide aux employés (PAE) pour faciliter la gestion des problèmes de santé mentale associés à la neurodivergence.

Discussions inclusives et accessibles

- **Demander, ne pas supposer :** Pour créer un milieu de travail pleinement inclusif, il faut d'abord demander directement aux personnes concernées comment elles peuvent se sentir intégrées, en sécurité et valorisées comme membres de l'équipe. En comprenant leurs besoins particuliers, l'employeur peut leur proposer des mesures d'adaptation qui favorisent vraiment leur réussite professionnelle. En posant des questions au lieu de faire des suppositions, on favorise l'inclusion et le respect.
- **Le langage est important :** L'utilisation d'un langage respectueux et inclusif est essentielle pour que les employés se sentent considérés et valorisés. Notre guide Les mots comptent propose des lignes directrices utiles pour favoriser un dialogue inclusif en milieu de travail.

Mesures d'adaptation raisonnables en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité

L'employeur est légalement tenu de fournir des mesures d'adaptation raisonnables aux personnes neurodivergentes en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Parmi ces mesures, on peut mentionner :

- **Les technologies d'adaptation :** Accès à des outils d'aide à la communication, à la planification et à la gestion du temps (par exemple, lecteurs d'écran, logiciels de gestion des tâches).
- **Les politiques d'inclusion :** Veiller à ce que les politiques du travail favorisent l'accessibilité et l'inclusion des personnes neurodivergentes.
- **La planification collaborative de l'adaptation :** Faire participer directement la personne qui en a besoin à la création d'un plan d'adaptation personnalisé qui réponde à ses besoins.

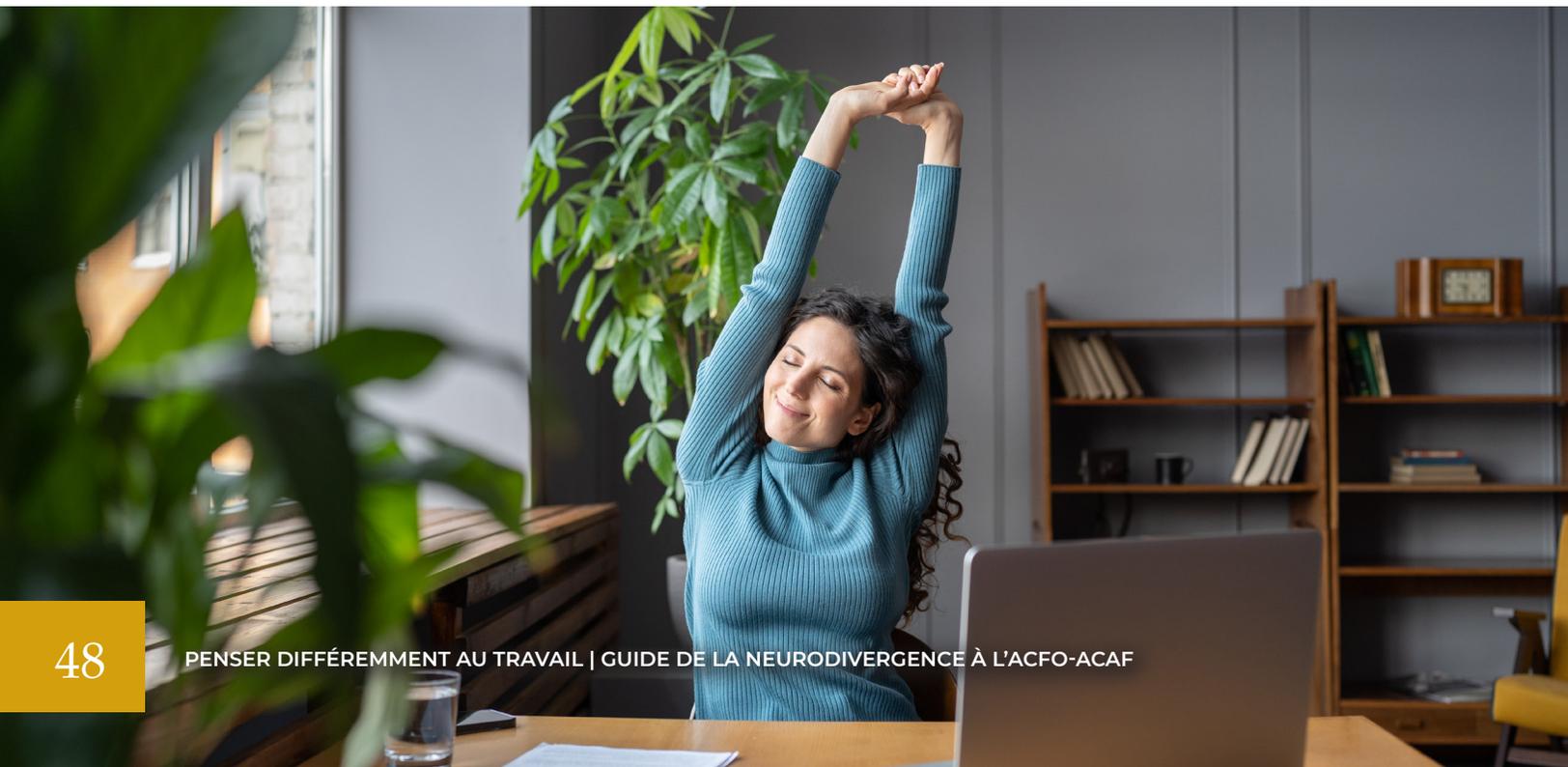
Conclusion

La mise en œuvre de ces mesures d'adaptation donnera aux personnes neurodivergentes, en particulier celles qui se trouvent sur le spectre de l'autisme, les moyens de réussir dans la fonction publique fédérale. En veillant à ce que tous les membres du personnel aient accès aux outils, au soutien et à la flexibilité dont ils ont besoin, on respecte la Loi canadienne sur l'accessibilité, qui vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles et on favorise une inclusivité et une productivité accrues en milieu de travail.

i Pour obtenir plus de ressources, consultez Autism Junction : www.autismcanada.org/resources/autism-junction

Principaux points à retenir

- Flexibilité du milieu de travail et soutien sensoriel : Des mesures d'adaptation telles que des horaires de travail flexibles, la possibilité de travail à distance, des zones calmes, un éclairage réglable et des postes de travail personnalisés contribuent à réduire les distractions et la surcharge sensorielle pour les personnes autistes.
- Une communication et une rétroaction claires : Des canaux de communication structurés, une rétroaction régulière et la défense des intérêts pendant les réunions favorisent la compréhension et réduisent l'anxiété des personnes autistes.
- Perfectionnement professionnel et culture d'inclusion : Le mentorat, les cours de formation continue sur la neurodiversité, le soutien en santé mentale, et le fait de poser des questions aux membres du personnel sur leurs besoins précis, garantissent un milieu de travail favorable et inclusif pour tout le monde.



Tirer parti du perfectionnement professionnel pour le développement de carrière des personnes neurodivergentes^{xvi}

Par Megan Walter, Spécialiste de la formation et du perfectionnement, ACFO-ACAF¹¹

Comment maximiser la réussite et la satisfaction d'une personne neurodivergente?

Pour réussir en tant que personne neurodivergente, exploitez vos forces — comme l'hyperfocus, la créativité ou la résolution de problèmes — et cherchez des rôles qui y correspondent. Concentrez-vous sur le perfectionnement professionnel compatible avec votre style d'apprentissage afin d'améliorer vos compétences et votre évolution de carrière.

Comprendre vos forces et vos possibilités de croissance

Une analyse FFPM personnelle vous permet de clarifier vos forces, vos faiblesses, vos valeurs et les menaces qui pèsent sur vous, ainsi que d'orienter vos objectifs de carrière. Voici un tableau qui vous aidera à déterminer les possibilités d'amélioration et à décider où concentrer vos efforts de formation.

¹¹ Megan Walter est spécialiste de la formation et du perfectionnement à l'ACFO-ACAF. Elle s'est engagée à créer des expériences de perfectionnement professionnel accessibles et inclusives qui soutiennent tous les membres. Megan Walter est enseignante agréée par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et détient un baccalauréat en éducation de l'Université Wilfrid Laurier et un baccalauréat en sciences sociales de l'Université d'Ottawa. Elle est également animatrice certifiée en intelligence émotionnelle pour les modèles EQ-i 2.0 et EQ 360.



Forces/valeurs

- Quels sont mes forces particulières dans ma carrière? Quels sont mes véritables talents?
- Qu'est-ce qui m'intéresse vraiment?
- Quelles sont mes valeurs au travail?
- Qu'est-ce qui est vraiment important pour moi en ce qui concerne ma carrière et mon lieu de travail?
- Quels sont les commentaires positifs que j'ai reçus?



Faiblesses/points à améliorer

- Quels sont les défis que je dois relever dans ma carrière?
- Dans quels domaines dois-je améliorer mes compétences?
- Quelles sont les tâches que j'évite habituellement?
- Quelle rétroaction constructive ai-je reçue?



Possibilités

- Quelles possibilités de perfectionnement professionnel s'offrent à moi pour m'améliorer?
- Comment puis-je exploiter mes forces pour réussir ma carrière?
- Quelles mesures d'adaptation pourraient m'aider à réussir?
- Y a-t-il un besoin que personne ne comble dans mon ministère?



Menaces

- Quels sont les aspects de mon environnement professionnel qui pourraient m'empêcher de réussir?
- Quelles sont mes préoccupations concernant ma progression de carrière?



Déterminer des domaines de formation : établir des objectifs SMART

Après avoir déterminé les points à améliorer, fixez-vous des objectifs SMART significatifs – spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis. Cela vous permet de vous assurer que votre formation correspond à vos aspirations professionnelles. Utilisez l'exemple et le modèle ci-dessous pour créer des objectifs SMART en fonction de votre analyse FFMP.

Exemple : Objectif SMART – Améliorer la prise de parole en public

OBJECTIFS SMART

Exemple : Améliorer la prise de parole en public



S

SPÉCIFIQUE : Quel est votre objectif spécifique?

Exemple : Suivre des cours de communication offerts dans le cadre du Programme mixte de perfectionnement professionnel de l'ACFO-ACAF (PMPP).

M

MESURABLE : Comment allez-vous mesurer l'atteinte de votre objectif?

Exemple : Suivre le cours « Éléments essentiels de la communication offert par le PMPP et présenter un exposé sur la scène de la communauté CT à l'occasion de la Mise au point du printemps.

A

ATTEIGNABLE : Comment allez-vous y parvenir?

Exemple : Je m'inscris au tirage au sort du PMPP et j'indique le cours de communication comme premier choix. Je réponds aux courriels du PMPP si je suis sélectionné-e, je suis les cours obligatoires et j'effectue les travaux asynchrones correspondants.

R

RÉALISTE : Est-il possible d'atteindre cet objectif ? Expliquez pourquoi. Si ce n'est pas le cas, expliquez les autres solutions.

Exemple : Comme je n'ai pas suivi de cours du PMPP depuis trois ans, j'ai plus de chances d'être sélectionné-e pour le tirage au sort. Toutefois, si je ne le suis pas, je peux m'adresser à mon gestionnaire pour connaître les autres cours d'art oratoire qui me sont proposés.

T

TEMPORELLEMENT DÉFINI : Combien de temps faudra-t-il pour atteindre cet objectif ?

Exemple : Si je participe au tirage au sort du PMPP, j'ai jusqu'en décembre pour atteindre cet objectif. Sinon, je devrai revoir cette échéance.

Comment tirer parti de votre plan d'apprentissage et de perfectionnement

En tant qu'employé-e du gouvernement du Canada, vous avez, dans le cadre du Programme de gestion du rendement, une Entente de rendement de la fonction publique, comme le prévoit la Directive sur la gestion du rendement. L'entente de rendement contient un plan d'apprentissage et de perfectionnement dans le cadre duquel l'employeur et l'employé-e collaborent pour déterminer la formation à laquelle l'employé-e participera pour remplir les fonctions précises de son poste et pour son développement de carrière.

Le plan d'apprentissage et de perfectionnement est un outil précieux pour façonner de manière proactive votre cheminement de carrière. Au moment de revoir et de modifier votre entente de rendement, discutez du plan d'apprentissage et de perfectionnement avec votre supérieur et assurez-vous qu'au moins une activité d'apprentissage correspond à l'objectif ou aux objectifs SMART que vous vous êtes fixés.

Dans certains cas, vous pouvez également recevoir un plan de gestion des talents. Ce plan vise à soutenir le développement du leadership et la progression de carrière. Si vous bénéficiez d'un plan de gestion des talents, travaillez en étroite collaboration avec votre supérieur hiérarchique pour vous assurer que ce plan complète vos objectifs de carrière et vous offre les ressources et les possibilités nécessaires pour progresser.

Élaboration de votre argumentaire en faveur du perfectionnement professionnel : employé-e-s

Lorsque vous cherchez à recevoir de la formation en tant qu'employé-e, il peut parfois être difficile d'obtenir l'approbation de votre gestionnaire en raison de contraintes budgétaires ou temporelles. Pour faire approuver votre perfectionnement professionnel, concentrez-vous sur la valeur de la formation, plutôt que sur son coût, et sur les avantages qu'elle vous apporte, à vous et à votre équipe.

Pour les employé-e-s neurodivergent-e-s, le perfectionnement professionnel :

- **Favorise l'agilité et l'adaptabilité :** La formation et le perfectionnement professionnel encouragent l'esprit de croissance, que la psychologue Carol Dweck définit comme la conviction que la réussite repose sur le travail, l'apprentissage et la formation. L'adoption de cet état d'esprit est cruciale pour la progression de carrière, car elle offre une occasion unique de tirer parti de diverses forces, de faire preuve de curiosité et d'améliorer les compétences.^{xvii}
- **Bâtit un réseau :** Le fait de disposer d'un réseau professionnel solide vous permet de bénéficier d'un soutien et d'un mentorat tout au long de votre carrière. L'établissement de relations entre différents ministères augmente votre visibilité et votre accès aux possibilités. En outre, les membres de votre réseau peuvent vous apporter une aide et des conseils précieux au cours du processus d'embauche.
- **Renforce la confiance et la crédibilité :** La participation à des activités de perfectionnement professionnel renforce notre confiance et notre crédibilité, car cela nous permet d'améliorer continuellement nos compétences, de nous habituer à communiquer efficacement et d'aborder les défis de manière positive.

État d'esprit de croissance

- Les erreurs m'aident à apprendre.
- Je m'améliore avec la pratique.
- La rétroaction est précieuse.
- Est-ce que c'est mon meilleur travail?
- Je n'abandonnerai pas.



État d'esprit fixe

- Je sais mieux que quiconque.
- C'est assez bon.
- J'abandonne.
- Je ne serai jamais aussi intelligent-e.
- Je veux éviter de commettre des erreurs.



Élaboration de votre argumentaire en faveur du perfectionnement professionnel : dirigeant-e-s

Pour les dirigeant-e-s neurodivergent-e-s ou responsables de personnes neurodivergentes, la valeur de la formation et du perfectionnement professionnel réside dans la capacité à favoriser le sentiment d'appartenance et à assurer la satisfaction et le maintien en poste des employé-e-s.

Pour les dirigeant-e-s neurodivergent-e-s, le perfectionnement professionnel contribue à

- **Favoriser l'appartenance :** Le perfectionnement professionnel peut fournir des outils et des cadres pour vous y retrouver et articuler vos propres expériences, vous permettant de diriger avec authenticité et confiance. Lorsque vous dirigez des personnes neurodivergentes, il est essentiel de créer des environnements de travail inclusifs où tout le monde se sent valorisé et écouté. Lorsque les dirigeant-e-s — qu'ils soient neurodivergent-e-s ou neurotypiques — font preuve d'empathie et utilisent un langage inclusif, ils favorisent l'appartenance et créent un environnement psychologiquement sûr pour tous.
- **Accroître le maintien en poste et la satisfaction des employé-e-s :** La formation permet aux employé-e-s de s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel, ce qui renforce le lien avec leur travail. Le perfectionnement professionnel renforce également la confiance, car les employé-e-s ont la possibilité d'explorer leurs intérêts et d'appliquer les connaissances et les compétences qu'ils ou elles acquièrent.

Être en contact avec des mentors

En tant que personne neurodivergente, avoir un mentor de carrière peut être extrêmement précieux pour votre perfectionnement professionnel. Un mentor sensibilisé à la neurodiversité peut s'avérer inestimable pour votre carrière en vous aidant à relever les défis, à tirer parti de vos forces, à réaliser une analyse FFPM personnelle, à vous fixer des objectifs réalistes, à plaider en faveur de mesures d'adaptation et à développer un réseau professionnel.

Tirer le meilleur parti du perfectionnement professionnel

Lorsque vous créez votre plan d'apprentissage et que vous choisissez vos activités de perfectionnement professionnel pour l'année, n'oubliez pas votre analyse FFPM personnelle et vos objectifs SMART. Ces objectifs vous permettront de vous assurer que votre formation est pertinente et qu'elle contribue à votre rôle actuel ou à vos futurs plans de carrière. La fixation d'une date limite crée un sentiment d'urgence et de responsabilité, ce qui vous aide à rester concentré-e et motivé-e tout au long du processus de perfectionnement. En suivant le cadre SMART, vous pouvez transformer vos efforts de formation en résultats tangibles et favorables à votre carrière.

Mesures d'adaptation pour l'apprentissage

Les mesures d'adaptation pour la formation sont importantes, car elles permettent aux personnes neurodivergentes de bénéficier d'un accès égal aux possibilités de perfectionnement professionnel.

Exemples de mesures d'adaptation

Adaptations pédagogiques

- Rythme et/ou ampleur de l'enseignement
- Instructions écrites pour les tâches
- Pauses ou découpage en blocs d'information
- Sous-titres et/ou transcriptions
- Préférences pour le travail en groupe

Adaptations environnementales

- Réglages de l'éclairage
- Chaise préférée
- Chaise ergonomique
- Bouchons d'oreille ou casque d'écoute

Adaptations des ressources

- Ajustement de la taille et/ou de la couleur de la police de caractères
- PDF accessibles et documents adaptés aux lecteurs d'écran
- Documents imprimés

Adaptations technologiques

- Technologie d'assistance

Principaux points à retenir^{xviii}

- **Maximiser les forces et le perfectionnement professionnel :**
Les personnes neurodivergentes doivent tirer parti de leurs atouts uniques (p. ex., hyperfocus, créativité) et aligner le perfectionnement professionnel sur leur style d'apprentissage afin de favoriser leur progression de carrière, en utilisant des outils comme l'analyse FFPM et les objectifs SMART pour orienter leur perfectionnement.
- **Élaboration d'un argumentaire en faveur du perfectionnement :**
Les employé-e-s et les dirigeant-e-s neurodivergent-e-s doivent souligner la valeur du perfectionnement professionnel, en mettant l'accent sur la façon dont il améliore l'agilité, aide à bâtir des réseaux, renforce la confiance et favorise l'appartenance, ce qui bénéficie en fin de compte à la fois à la personne concernée et à l'organisation.
- **Mesures d'adaptation pour l'apprentissage et la croissance :**
Pour que l'accès aux possibilités de perfectionnement professionnel soit équitable, les personnes neurodivergentes peuvent bénéficier de mesures d'adaptation (par exemple, rythme flexible, siège ergonomique, technologie d'assistance) qui leur permettent d'atteindre efficacement leurs objectifs.



Annexe A

Résumé des stratégies de soutien aux personnes neurodivergentes

Ces stratégies visent à donner aux personnes neurodivergentes les moyens de s'épanouir et à favoriser un environnement de travail plus inclusif et plus favorable.

S'ÉDUCUER ET DÉFENDRE

S'informer continuellement sur la neurodiversité et ses intersections avec le genre, la race et la santé mentale. Participer à des groupes de défense des droits et des intérêts au travail et à l'élaboration de mesures de soutien pour représenter les perspectives des personnes neurodivergentes.

CRÉER DES ENVIRONNEMENTS DE SOUTIEN

Encourager les modifications dans l'environnement de travail, comme la diminution du bruit, l'adoption d'horaires flexibles et de méthodes de communication personnalisées pour mieux soutenir les collègues neurodivergents.

DEMANDER DES MESURES D'ADAPTATION

Comprendre ses droits légaux en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail, fournir suffisamment d'information médicale sur ses différences et ses besoins, et accepter et essayer des adaptations raisonnables au travail.

PARTICIPER À DES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Se fixer des objectifs SMART liés à la carrière et participer à des activités de perfectionnement professionnel correspondant à ses forces et à ses intérêts pour améliorer l'ensemble de ses compétences.

PROMOUVOIR L'INCLUSION

Remettre en question les stéréotypes concernant la neurodivergence et appuyer activement les diverses représentations au sein des équipes afin de favoriser une culture de travail inclusive.

FAVORISER LA COMMUNAUTÉ ET L'APPARTENANCE

Se connecter à des groupes de soutien en milieu de travail qui reconnaissent et célèbrent la neurodiversité, en renforçant les sentiments d'appartenance et d'acceptation.

PRENDRE SOIN DE SOI

Accorder la priorité à son bien-être en prenant soin de soi, ce qui aide à gérer les difficultés au travail et à soutenir les efforts de défense des droits.

METTRE EN ŒUVRE DES MÉCANISMES DE RÉTROACTION

Utiliser régulièrement des boucles de rétroaction avec son gestionnaire pour s'assurer de l'efficacité des mesures d'adaptation et discuter de la nécessité de mesures de soutien supplémentaires, s'il y a lieu.

TIRER PARTI DE SES FORCES

Reconnaître et utiliser ses forces particulières liées à la neurodivergence pour apporter une contribution positive à l'équipe et à l'environnement de travail.

METTRE L'ACCENT SUR LA SANTÉ MENTALE

Aborder les risques de la santé mentale en encourageant des discussions ouvertes sur le bien-être mental et en assurant l'accès aux ressources en matière de santé mentale et aux réseaux de soutien.

Annexe B

Glossaire

Accessibilité : Conception de produits, d'appareils, de services, d'informations et d'environnements visant à les rendre sensibles, significatifs et utilisables par le plus grand nombre de personnes, en particulier les personnes handicapées.

Adaptation du lieu de travail : Toute modification de l'environnement de travail ou des conditions d'emploi qui permet à une personne dont les capacités sont limitées ou qui est confrontée à des obstacles liés aux règles et conditions de travail normales d'exercer son activité.

Dépression : État de santé mentale qui provoque un sentiment persistant de tristesse et une perte d'intérêt/de plaisir qui peut perturber la vie quotidienne.

Différences de traitement sensoriel (DTS) : L'interprétation des informations sensorielles est différente de celle des autres, ce qui entraîne des réactions hypersensibles ou hyposensibles aux informations sensorielles, des perceptions déformées de ces informations et/ou des difficultés à filtrer celles qui sont non pertinentes. Ce phénomène est fréquent chez les personnes neurodivergentes.

DSM-5 (Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux) : Classification standard des troubles mentaux utilisée par les professionnels de la santé mentale et publiée par l'American Psychiatric Association (APA).

Dyscalculie : Trouble d'apprentissage qui rend difficile la compréhension des nombres et des concepts mathématiques.

Dysgraphie : Trouble d'apprentissage qui rend difficiles l'écriture et la traduction des pensées en mots écrits.

Dyslexie : Trouble spécifique d'apprentissage d'origine neurobiologique. Il se caractérise par des difficultés à reconnaître les mots avec précision et/ou fluidité et par de faibles capacités en orthographe et en décodage. Ces difficultés résultent généralement d'un déficit de la composante phonologique du langage, et sont souvent inattendues en dépit d'autres capacités cognitives et de la mise en place d'un enseignement efficace en classe. Les conséquences secondaires peuvent inclure des problèmes de compréhension de la lecture et une expérience de lecture réduite qui peut entraver l'enrichissement du vocabulaire et des connaissances de base.

Intersectionnalité : Identités sociales qui se chevauchent ou s'entrecroisent et donnent lieu à des combinaisons uniques de discrimination et de privilèges, notamment le genre, la caste, le sexe, la race, l'ethnicité, la classe, la sexualité, la religion, le handicap, la taille et l'âge, et le poids.

Lésion cérébrale acquise (LCA) : Lésion cérébrale survenant après la naissance, causée par des événements comme un accident de la route, une maladie ou un traumatisme crânien, et qui n'est pas attribuable à un trouble génétique ou du développement.

Loi canadienne sur l'accessibilité : Loi fédérale qui vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles pour les personnes handicapées d'ici 2040.**Programme mixte de perfectionnement professionnel (PMPP) :** Attribue chaque année près de 1,5 million de dollars à la formation des membres de l'ACFO-ACAF couverts par la convention collective des CT. Ce financement a été obtenu par l'ACFO-ACAF en 2016 et le programme est géré conjointement par l'ACFO-ACAF et le Bureau du contrôleur général du Canada (BCG).

Neurodivergence : Le fait qu'un cerveau se forme ou fonctionne différemment de ce qui est considéré comme typique (« neurotypique »). Les personnes neurodivergentes présentent donc à la fois des forces et des difficultés, les différences se manifestant notamment par des troubles neurologiques, comme le trouble du déficit de l'attention/hyperactivité (TDAH) ou le trouble du spectre de l'autisme (TSA), des difficultés d'apprentissage comme la dyslexie et/ou des troubles de la santé mentale, comme l'anxiété et la dépression.

Neurodiversité : Groupe de personnes qui comprend plus d'un neurotype. La neurodiversité en milieu de travail est essentielle pour réduire la stigmatisation, créer un environnement sûr, améliorer la créativité de l'équipe, et bien plus encore.

Neurotype : Type de cerveau caractérisé en fonction de son fonctionnement typique (neurotypique) ou atypique (neurodivergent).

Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Obligation légale pour l'employeur de fournir des accommodements raisonnables en milieu de travail aux employés qui en ont besoin en raison de leur handicap (ou d'un autre motif de discrimination interdit).

Objectifs SMART : Objectifs individuels spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis.

Syndrome de Gilles de la Tourette : Trouble neurologique qui se traduit par des mouvements répétitifs et rapides ou des sons non désirés (tics) difficilement contrôlables.

Trouble de l'acquisition de la coordination (DCD) : Trouble qui a une incidence sur le développement des habiletés motrices, affectant la capacité à apprendre et à effectuer des tâches quotidiennes.

Trouble du déficit de l'attention/hyperactivité (TDAH) : Trouble neurodéveloppemental qui peut inclure l'inattention (incapacité à se concentrer), l'hyperactivité (mouvements excessifs inadaptés au contexte) et l'impulsivité. Les points forts sont la créativité, l'adaptabilité, l'hyperfocus, la résolution de problèmes et l'enthousiasme.

Trouble obsessionnel compulsif (TOC) : Trouble mental et comportemental se manifestant par des pensées incontrôlables et récurrentes (obsessions), des comportements répétitifs (compulsions), ou les deux, ce qui perturbe la vie quotidienne de la personne atteinte.

Troubles anxieux : Groupe de troubles de santé mentale caractérisés par des sentiments importants ou incontrôlables de peur et d'appréhension qui perturbent la vie quotidienne.

Troubles du spectre de l'autisme (TSA) : Trouble du développement neurologique qui affecte la communication, l'apprentissage et le comportement, entraînant des difficultés d'interaction sociale et d'autorégulation. Les symptômes peuvent inclure des comportements répétitifs, des centres d'intérêt restreints et des difficultés à interpréter les émotions. Les forces d'une personne présentant ces troubles peuvent être son sens de la méthode, son intégrité, son sens de l'innovation et un grand souci du détail.

Annexe C

Organisations externes et informations complémentaires

Association canadienne des agents financiers (votre syndicat)

- 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) pour les aider à résoudre des problèmes ou à répondre à des questions concernant le milieu de travail : labourrelations@acfo-acaf.com

ADHD Adult Centre

- Pour plus de ressources sur les adultes atteints de TDAH et sur la manière d'obtenir un diagnostic : www.adultadhdcentre.com/living-with-adhd/about-adhd/

Autism Canada

- Fiche d'information et ressources pour les adultes atteints d'autisme : www.autismcanada.org/publications

Canadian ADHD Resource Alliance

- Pour plus de ressources pour les adultes atteints de TDAH : www.caddra.ca/fr/mise-a-jour-mensuelle-de-la-caddra/

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

- Pour plus de ressources, un balado et un webinaire pour les personnes neurodivergentes : www.ccdi.ca/accueil/

Centre de sensibilisation au TDAH Canada

- Autres ressources et guide pratique pour les adultes : www.caddac.ca/programs-and-events/#adhd-resource-navigator

Commission canadienne des droits de la personne

- La CCDP propose des ressources sur les droits des personnes neurodivergentes en milieu de travail : www.ccdp-chrc.gc.ca/

Conference Board du Canada

- Faire tomber les barrières : Améliorer l'expérience au travail des personnes neuroatypiques au Canada : www.fsc-ccf.ca/fr/recherche/breaking-down-barriers/
- Building Workplaces Where Neurodivergent Workers Thrive: www.conferenceboard.ca/?s=neurodiversity&sort=desc

Dyslexie Canada

- Autres ressources pour les adultes atteints de dyslexie : www.dyslexiacanada.org/en/blog/resources-for-adults-with-dyslexia
- Fiche d'information sur les adultes atteints de dyslexie : www.dyslexiaida.org/adolescents-and-adults-with-dyslexia/
- Fiche d'information sur la dyslexie : www.dyslexiaida.org/dyslexia-basics-2/
- Mesures d'adaptation : www.dyslexiaida.org/accommodations-for-students-with-dyslexia/

École de la fonction publique du Canada

- Fournisseur de matériel d'apprentissage pour les fonctionnaires : www.cspc-efpc.gc.ca/catalogue/paths-fra.aspx

GMB Union (syndicat britannique)

- Boîte à outils pour penser différemment au travail : www.gmb.org.uk/thinking-differently-at-work/neurodiversity-toolkit.pdf

Le milieu de travail inclusif

- Un centre de ressources de premier plan pour des ressources actualisées, des formations et des outils destinés à soutenir les salariés dans leur parcours professionnel : www.lemilieudetravailinclusif.ca/fr/pages/pour-les-employe-e-s-et-personnes-en-recherche-d-emploi

Réseau Infinité pour les fonctionnaires neurodivergents

- Entrez en contact avec d'autres fonctionnaires neurodivergents : www.wiki.gccollab.ca/Infinity

Worktopia

- Ressources à lecture rapide pour les employés neurodifférents : www.worktopia.ca/resource/quick-guides

Annexe D

Formulaire détermination des capacités fonctionnelles

Votre employeur peut vous demander que votre médecin remplisse [ce formulaire](#) dans le cadre d'une demande de mesures d'adaptation.

Appendix E

Endnotes

- i Norstedt, M. (2019). Work and invisible disabilities: Practices experiences and understandings of nondisclosure. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1), 14-24.
- ii Botha, M., Chapman, R., Giwa Onaiwu, M., Kapp, S. K., Stannard Ashley, A., & Walker, N. (2024). The neurodiversity concept was developed collectively: An overdue correction on the origins of neurodiversity theory. *Autism*, 28(6), 1591-1594.
- iii S'ouvrir à la neurodiversité au travail Comment les Canadiens atteints d'autisme peuvent aider les employeurs à combler la pénurie de talents, voir <https://www2.deloitte.com/ca/fr/pages/carrieres/topics/la-vie-chez-deloitte/new-report-by-deloitte-canada-and-auticon-canada-finds-employment-barriers-lack-of-workplace-support-for-autistic-community.html>
- iv Adoptée par le conseil d'administration de l'International Dyslexia Association, le 12 novembre 2002, cette définition est également utilisée par le National Institute of Child Health and Human Development.
- v Ossola, A. (2021). Neurodiverse applicants are revolutionizing the hiring process. *Quartz*. <https://qz.com/work/1981466/neurodiverse-applicants-are-revolutionizing-the-hiring-process>
- vi Praslova, L.N. Autism Doesn't Hold People Back at Work. Discrimination Does. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/12/autism-doesnt-hold-people-back-at-work-discrimination-does>
- vii How to support the mental health of neurodivergent employees, *Occupational Health & Wellbeing Plus* – from *Personnel Today*, Lou Campbell, February 21, 2024.
- viii How to truly support neurodiversity in the workplace, *Everymind at Work*, Emily Addison, December 2, 2021.
- ix The Connection Between Neurodiversity and Mental Health in the Workplace, *Uptimize*, <https://uptimize.com/mental-health-dei/>
- x How to support the mental health of neurodivergent employees, *Occupational Health & Wellbeing Plus* – from *Personnel Today*, Lou Campbell, February 21, 2024.
- xi Les obligations légales relatives à la divulgation peuvent varier et peuvent s'appuyer sur la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi canadiennes sur l'accessibilité, une disposition d'une convention collective ou des politiques, des guides, des procédures ou autres directives de l'employeur.
- xii Le cadre juridique et le cadre de politiques concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés du gouvernement fédéral sont constitués de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Charte des droits et libertés, la Loi sur l'accessibilité, la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la Politique de gestion des ressources humaines et le Code de valeurs et d'éthique du secteur public ainsi que l'Appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

- xiii Le terme « handicap » est défini comme suit dans la Loi canadienne sur les droits de la personne : « Déficiência physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue ». La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit quant à elle les « personnes handicapées » comme suit : « Les personnes qui ont une déficiencia durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficiencia. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficiencia font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail ».
- xiv En vertu de la LCDP les 13 motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficiencia. En outre, la convention collective des CT reconnaît également l'adhésion à l'Association (votre syndicat, l'ACFO-ACAF) ou l'activité au sein de celle-ci.
- xv Voir la note de bas de page no 3 plus haut.
- xvi Les références de cette section sont les suivantes : <https://www.investopedia.com/terms/s/swot.asp>, <https://www.neurodiversityhub.org/job-readiness> et <https://www.mindtools.com/aaiakpy/personal-swot-analysis>
- xvii Fueling the Motivation that Lies Within: Using the Growth Mindset to(2024, January 8). DANSR, Inc. <https://www.dansr.com/resources/fueling-the-motivation-that-lies-within-using-the-growth-mindset-to-empower-and-grow-your-art>
- xviii ChatGPT a été utilisé pour la rédaction des « principaux points à retenir » que l'on retrouve tout au long du document

