Discussion de groupe de l’OEÉSH, le 11 juillet 2023 : Réponses aux questions sans réponse sur SLIDO

## **Si j'ai dit que je n'avais pas besoin des** **mesures d'adaptation** **lorsque j'ai commencé, mais que je me rends compte que j'en ai besoin maintenant, est-ce mauvais ?**

Darrin

Pas du tout. Des mesures d'adaptation existent pour optimiser votre capacité à contribuer. Ils ne sont pas statiques et peuvent varier au cours de votre carrière. Ne vous sentez pas mal à l'aise de vous repositionner pour être aussi productif que possible.

Michael

C'est tout à fait normal. Certains employés ont besoin de mesures d'adaptation ou de modifications de mesures d'adaptation en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'un changement de situation personnelle et c'est tout à fait normal. Il est également normal qu'un nouveau diagnostic médical, une modification d'un diagnostic médical ou même la découverte d'un nouveau matériel ou d'un nouveau logiciel vous apporte de nouvelles informations qui entraînent une demande d'adaptation. Votre supérieur doit apprécier cette situation comme une occasion pour vous d'être un membre efficace de l'équipe.

## **Je crains que le fait d'admettre que je souffre de troubles des fonctions exécutives m'empêche d'obtenir un emploi ou une promotion. En sera-t-il ainsi ?**

Darrin

Il ne fait aucun doute que l'avancement professionnel des personnes en situation de handicap se heurte à des difficultés. Cependant, au sein du GC, il existe plus de soutiens et de protections que dans de nombreux lieux de travail. Il existe des moyens de présenter vos difficultés de manière qu'elles ne soient pas perçues comme négatives, tout en expliquant comment vous les gérez. Une discussion plus approfondie avec un mentor sur votre situation particulière serait une excellente idée pour apprendre à recadrer la situation.

Michael

Je voudrais me concentrer sur ce que Darrin a dit plus haut à propos du recadrage de la situation. Il existe de nombreux emplois au sein du GC qui impliquent des activités modélisées ou scénarisées et qui n'impliquent pas nécessairement des interactions très stressantes et ces emplois peuvent parfois se situer à des niveaux très élevés (par exemple, le travail de réglementation de haut niveau). Travaillez avec un mentor pour identifier vos points forts, trouver votre voie dans des emplois et des domaines où vous pouvez utiliser ces points forts et éviter les domaines où votre handicap crée des risques excessifs pour votre carrière. Par exemple, ma cécité légale limite mon efficacité dans le travail scientifique sur le terrain, mais j'ai passé plusieurs années à faire de l'évaluation scientifique, ce qui exige que je lise et comprenne des rapports techniques et n'implique pas de travail sur le terrain.

Diane

Je pense qu'en rejoignant le réseau des employés en situation de handicap, il pourrait être utile de voir comment d'autres personnes ont réussi à se frayer un chemin dans leur carrière.

## **Quels conseils donneriez-vous à un étudiant qui souhaite entamer une carrière dans le domaine de la politique et de l'engagement ?**

Darrin

Cette question peut conduire à de nombreux domaines différents lors de la formulation d'une réponse. Il suffit de se rappeler l'objectif de vos politiques et de vos programmes, de donner la priorité à l'expérience de l'utilisateur final, de recevoir un retour d'information ouvert et honnête et de donner à ceux que vous engagez des attentes et des délais raisonnables et réalisables.

Michael

Il s'agit avant tout de se positionner. Trouvez un domaine qui vous plaît et postulez à des emplois dans ce domaine. Vous pouvez également utiliser des outils tels que les groupes informels sur Facebook et contacter directement les responsables pour exprimer votre intérêt. Une fois que vous êtes dans le domaine, trouvez l'atelier de sensibilisation et d'engagement dans lequel vous souhaitez travailler et apprenez à le connaître, ainsi que son travail. Faites-leur savoir que vous respectez leur travail et que vous aimeriez travailler avec eux. S'ils ont un poste à pourvoir et si vous avez la réputation de faire du bon travail, ils viendront vous voir. J'ai lu des statistiques selon lesquelles seul un tiers des emplois dans la fonction publique font l'objet d'une annonce, de sorte que le fait de postuler à des emplois qui semblent intéressants ne devrait représenter qu'un tiers de votre stratégie.

Diane

Envisagez des emplois où vous vous engagez et aidez les autres, comme les bureaux d'accessibilité, l'équité en matière d'emploi au sein de la direction des ressources humaines, etc. Vous serez un atout grâce à votre expérience vécue.

## **Connaissez-vous des aides pour la santé mentale et le bien-être, en particulier pour faire face à des défis tels que le burn-out ou l'éco-anxiété ?**

Darrin

[Le programme d'aide aux employés](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/programme-aide-employes.html) est une bonne première étape.

Michael

Il y a aussi LifeSpeak : [Êtes-vous stressé et inquiet au sujet de vos finances, de votre famille, de votre travail ou de votre santé? LifeSpeak peut vous aider - Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/feuille-derable/defense/2019/09/lifespeak-stresse-aide.html)

En ce qui concerne l'éco-anxiété en particulier, je suis un spécialiste de l'environnement et je trouve que la meilleure chose à faire est de parler de cette anxiété, de cette peur ou de ce fatalisme avec quelqu'un d'autre qui partage votre point de vue. Vous n'êtes **pas** la seule personne à voir la catastrophe imminente et ce que vous ressentez est normal et compréhensible.

## **Qu'est-ce qui vous aide à maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée lors de la prise en compte d’un handicap (théorie de la cuillère) ?**

Darrin

Mes heures de travail sont mes heures de travail. En dehors de ces heures, je ne m'occupe pas du tout de mon travail. En outre, je fais des pauses lorsque j'en ai besoin pour me remettre à zéro tout au long de ma journée de travail et si je rencontre des difficultés à fixer des objectifs ou à gérer des délais, j'en informe mes supérieurs dès que je commence à m'apercevoir que j'ai des problèmes. En outre, bien que nous fassions tous un travail important qui a un impact sur la vie des Canadiens, nous ne sommes qu'une pièce d'un casse-tête plus grand et il ne faut donc pas intérioriser les problèmes externes et organisationnels.

## **Si mes besoins varient considérablement d'un jour à l'autre, comment dois-je en parler à mon supérieur ? Est-ce que je demande des mesures d'adaptation** **en fonction de ce dont j'ai le plus besoin ?**

Darrin

Sans entrer dans les détails, faites savoir à votre supérieur que vous souhaitez obtenir des mesures d'adaptation pour un problème de santé dont l'impact est variable ; parfois vous n'êtes pas très affecté, parfois les impacts sont plus importants. En outre, il est probable que vous ayez besoin d'un soutien médical. Discutez donc avec votre médecin de vos limitations et de ce que vous aimeriez voir figurer dans une note ou un certificat médical.

Michael

Je ne suis pas en désaccord avec Darrin, mais je pense que la confiance est un facteur important. Dans la mesure du possible, si vous parvenez à instaurer un climat de confiance avec votre responsable, cela contribuera grandement à la manière dont il interprétera votre adaptation, ce qui réduira les frictions avec lui. Cela dit, tous les gestionnaires ne sont malheureusement pas dignes de confiance.

## **Je me demande si nous disposons d'un bassin unique ou d'un programme d’intégration pour le recrutement de l'OEÉSH et l'inclusion de l'OEÉSH dans les offres d'emploi !**

Michael

Il existe un processus de recrutement unique pour les jeunes diplômés en situation de handicap, mais malheureusement il n'est pas bien annoncé, la plupart des gestionnaires ne le connaissent pas et le vérifier est une étape supplémentaire, de sorte que la plupart des gestionnaires ne se donnent pas la peine de l'utiliser. En outre, la dernière fois que j'ai assisté à une présentation à ce sujet (au début de la pandémie), il était surtout utilisé pour recruter des employés de bas niveau (par exemple, CR-04 et AS-01). En tant que personne en situation de handicap titulaire d'un diplôme scientifique de deuxième cycle, cette absence de mécanisme de recrutement ciblé, efficace, équitable et publicisé n'est pas idéal.

Diane

La Commission de la fonction publique dispose d’un bassin de personnes en situation de handicap pour les inventaires IT et EC. Renseignez-vous auprès d'elle, car elle continue à créer de nouveaux bassins. N'oubliez pas que le gouvernement doit embaucher de nouveaux employés en situation de handicap pour qu'ils soient plus visibles et utilisés. Dans le pire des cas, vous n'avez rien à perdre à voir quels sont les programmes pour lesquels vous pouvez vous qualifier. Parlez-en au personnel en ressources humaines de votre ministère. Dans mon ministère, nous avons des bassins internes aux niveaux AS pour les personnes en situation de handicap.

L’équipe de l’OEÉSH

Le répertoire des diplômés de la [Porte virtuelle des talents en situation de handicap](https://www.gcpedia.gc.ca/wiki/La_Porte_virtuelle_des_talents_en_situation_de_handicap) est un répertoire d’[intégration](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/cadre-nomination/integration-etudiants.html) pour les participants du programme de l’OEÉSH. Toute personne ayant effectué un stage dans le cadre d'un programme d'emploi pour étudiants ([PFETÉ](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/recrutement/etudiants/programme-federal-experience-travail-etudiant.html)/[Coop](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/recrutement/etudiants/coop.html)/[PAR](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/recrutement/etudiants/programme-adjoints-recherche.html)) et qui s'identifie comme une personne en situation de handicap est admissible. Les participants au programme de l’OEÉSH qui ont obtenu leur diplôme ou qui sont dans les quatre mois précédant l'obtention de leur diplôme peuvent poser leur candidature. Une fois accepté dans le répertoire, le profil et le CV du candidat seront mis à la disposition des gestionnaires d'embauche qui cherchent à recruter et à pourvoir des postes dans tout le pays et dans plusieurs ministères différents. Tous les participants à l'OEÉSH sont automatiquement ajoutés à notre liste de distribution afin d'être informés des nouveaux recrutements. Contactez [notre équipe](mailto:cfp.psh-prog-pwd.psc@cfp-psc.gc.ca) pour toute question concernant le répertoire des diplômés !

## **J'ai un TDAH (je soupçonne autisme et TDAH) mais je ne sais pas si j'ai suffisamment de problèmes de fonctions exécutives pour être considéré comme en situation de handicap. Dois-je quand même le déclarer ?**

Darrin

Le terme «déclarer» comporte plusieurs significations. Tout d'abord, il peut s'agir simplement d'une auto-déclaration dans le cadre du processus de candidature ou dans un profil d'employé. Cela peut également signifier que vous informez votre supérieur hiérarchique de vos problèmes, avec très peu ou beaucoup de détails. Par exemple, mon patron sait que je ne suis pas très doué pour suivre un rythme de travail quotidien, mais ma capacité à produire des rapports complexes, précis et détaillés en très peu de temps atténue ce problème. L'essentiel est de savoir si vous êtes capable de produire et ce dont vous avez besoin pour optimiser cette production.

Michael

Faites-vous confiance à votre gestionnaire ? Si c'est le cas, commencez peut-être par discuter de ce qui pourrait aider à mieux travailler et voyez comment les choses évoluent à partir de là. Tout le monde est différent et vous n'avez pas nécessairement besoin de formuler cette question en termes de mesures d’adaptation formelles si vous n'êtes pas sûr de vous et si vous pouvez parvenir à un arrangement informel. Si vous parvenez à un arrangement informel et que cela vous aide, parlez à votre gestionnaire de la mise en place d'une mesure d’adaptation formelle au cas où vous ou lui changeriez d'emploi.

## **Je me demande quels types de mesures d'adaptation** **sont prévus pour les TDAH et les problèmes d'anxiété ou d'insomnie. Existe-t-il des mesures d’adaptation pour les heures réduites ?**

Michael

Il existe des mesures d'adaptation pour les heures réduites, mais n'oubliez pas que si vous êtes payé et que vous ne travaillez pas, vous risquez de puiser régulièrement dans vos congés de maladie, ce qui n'est pas une solution durable. Sans plus de contexte, je vous suggère d'envisager de parler à votre supérieur hiérarchique d'horaires de travail flexibles et de passer à un statut de travailleur à temps partiel.

Diane

Chaque personne est différente et présente des degrés différents de ce handicap. Pouvez-vous profiter de votre déjeuner pour faire une petite sieste de 20 minutes ? Vous seriez surpris de la flexibilité dont vous pourriez faire preuve pour trouver ce qui vous convient le mieux.

## **Comment trouver des ressources pour utiliser le dragon ?**

Michael

Le programme d'accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée peut vous aider à cet égard. Consultez [le service de bibliothèque de prêt](https://www.canada.ca/fr/services-partages/organisation/programme-aatia/projet-pilote-service-bibliotheque-pret.html).

Diane

Le personnel en ressources humaines de votre ministère devrait également disposer de ces ressources, de même que votre branche des technologies de l’information.

## **Existe-t-il un groupe professionnel/un représentant syndical approprié pour les étudiants travaillant dans les domaines des PE (ou quelqu'un de comparable) ?**

Darrin

Je crois que les PE est un groupe non représenté, mais je conseillerais de poser la question à quelqu'un qui a de l'expérience dans votre groupe professionnel.

## **Quel type de mesure d’adaptation ou d'aide existe-t-il pour les personnes atteintes de narcolepsie (s'il y en a) ?**

Darrin

Tous les employés en situation de handicap ont droit à des mesures d’adaptation. Vous et votre médecin pouvez déterminer ce qui est approprié.

## **Si je m'auto-déclare en entrant dans un bassin, comment devrai-je « prouver » que je suis en situation de handicap lorsque je postulerai et lorsque je serai embauché ?**

Darrin

Vous n’aurez rien à prouver.

## **Comment faire face à un collègue qui est toujours en colère et agressif en raison de son handicap, alors que vous devez également faire face à votre situation ?**

Darrin

Sans connaître les détails, si vous avez une relation de travail directe et collaborative, je commencerais par dire à la personne que, bien que vous compatissiez, vous préférez vous concentrer sur le travail et formuler les choses de manière positive. Si vous n'êtes pas à l'aise avec cela ou si cela ne se passe pas bien, informez-en votre supérieur. Si vous n'avez qu'une relation organisationnelle (c'est-à-dire que vous travaillez dans la même unité mais que vous ne dépendez pas l'un de l'autre pour la production), je vous conseille de ne pas vous en préoccuper. Laissez votre collègue s'occuper de ses propres problèmes et ne vous en préoccupez pas. Certaines personnes ont simplement besoin de se défouler.

Michael

En avez-vous parlé avec votre responsable, votre superviseur ou votre mentor ? Ma première réponse est que vous devriez moduler et limiter la manière et la fréquence de vos interactions avec eux. Essayez le courrier électronique si c'est possible ou parlez-leur lentement et calmement si vous devez le faire en personne. À titre anecdotique, lorsque j'ai commencé à travailler dans l'administration, j'ai dû interagir avec un directeur qui était souvent bruyant et agressif avec la plupart de ses interlocuteurs. J'ai commencé à chuchoter chaque fois que je m'adressais à lui et il a compris assez rapidement - j'aimais beaucoup plus lui parler (chuchoter ?) après cela, mais cette approche ne fonctionnera probablement pas pour tout le monde. Comme Darrin l'a dit plus haut, veillez avant tout à prendre en compte votre situation et à vous en occuper.