

La neurodiversité au travail

Droits de l'employé, obligations de l'employeur, mythes courants brisés

Présenté par Cheryl Wiles Pooran



AutismONTARIO

see the potential *voir le potentiel*

À propos de PooranLaw

- Soutien juridique aux personnes, familles et organismes à but non lucratif dans le secteur des services sociaux, y compris les troubles du développement et les services en matière d'autisme
- Des avocats dédiés :
 - Aux droits des travailleurs, de l'emploi et de la personne
 - À la gouvernance d'entreprise
 - Aux droits des élèves et de l'éducation
 - À la Loi sur le consentement et la capacité
 - Au respect de la vie privée
 - Et bien plus



Cheryl Wiles Pooran



- Partenaire de PooranLaw
- Responsable du Groupe du travail et de l'emploi
- Pratique dédiée au soutien des employés ayant un handicap ou autres différences neurologiques, des organismes sans but lucratif et de bienfaisance et des entreprises à vocation sociale
- Professeure de droit de la santé ainsi que des droits de la personne et de la santé à l'Université de York
- Mère de trois magnifiques enfants et d'un mignon bébé tout poilu



Programme

- Le TSA et la neurodiversité au travail
- Le TSA et la Loi sur les ressources humaines
- Les avantages de la neurodiversité au travail
- Créer un milieu de travail inclusif



PARTIE 1 : COMPRENDRE LE TSA ET LA NEURODIVERSITÉ



Qu'est-ce que la neurodiversité?

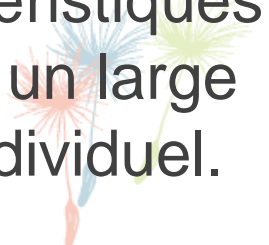
- Le [Autistic Self Advocacy Network](#) déclare :
 - Il s'agit d'un hyperonyme qui rassemble les différences neurocognitives telles que l'autisme, le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH), la dyslexie, le syndrome de Gilles de la Tourette, l'anxiété, le trouble obsessionnel-compulsif, la dépression, la déficience intellectuelle et la schizophrénie, ainsi que les facultés neurocognitives « normales », ou neurotypiques.
 - Les personnes neurodivergentes sont celles dont les fonctions cérébrales diffèrent de celles qui sont neurotypiques.



Qu'est-ce que le TSA?

Autism Canada définit le TSA comme suit :

- Le trouble du spectre de l'autisme (TSA, ou autisme) est un trouble neurodéveloppemental qui cause, dans la plupart des cas, des problèmes de communication, de la difficulté à gérer les interactions sociales et une tendance à répéter certains comportements particuliers. Le répertoire d'activités et d'intérêts est également considérablement restreint.
- Le terme « spectre » renvoie à un continuum de troubles développementaux et de gravité de symptômes. Les personnes TSA ont tendance à avoir des caractéristiques communes, mais les états de chacune couvrent un large spectre. Les différences se situent sur le plan individuel.



Milieux de travail neurodiversifiés



Les milieux de travail neurodiversifiés encouragent et soutiennent la présence de travailleurs neurodiversifiés.



Avantages pour l'entreprise, le travailleur et l'employeur.



Instaurer un milieu de travail neurodiversifié est un processus continu, mais il n'est point onéreux pour les employeurs.



MYTHE : Les gens ayant un TSA sont tous pareils



FAIT

Il n'y a pas de personne « type » ou « standard » ayant un trouble du spectre de l'autisme.

L'autisme est un spectre — il s'agit d'un continuum de différences développementales en fonctionnement et en capacité. Les personnes TSA ont tendance à avoir des caractéristiques communes, mais les états de chacune couvrent un large spectre. Les différences se situent sur le plan individuel.

Plusieurs personnes TSA offrent des rendements excellents et possèdent des habiletés extrêmement bénéfiques aux employeurs.



MYTHE : L'autisme est rare, alors ce n'est pas pertinent où je travaille



FAIT

L'autisme est de plus en plus commun, et les gens TSA représentent une ressource énorme inexploitée sur le marché du travail.

Ignorer les compétences précieuses et les avantages associés au recrutement et à l'embauche de personnes neurodivergentes est un risque, autant légalement que sur le plan des affaires.



PARTIE 2 : LE TSA AU TRAVAIL



Ressource inexploitée sur le marché du travail

Pénurie de main-d'œuvre importante en Ontario et au Canada

Les gens ayant un TSA représentent un bassin de travailleurs inexploité :

Seulement 25 % (approximativement) de tous les adultes autistes sont embauchés, et la plupart de ceux-ci sont « de haut niveau »

De tous ces employés, seulement 6 % ont obtenu un poste pour un emploi soumis à la concurrence

La plupart sont **surqualifiés** pour les tâches qu'ils exécutent



Compétences précieuses

Plusieurs individus ayant un TSA possèdent certaines, ou l'entièreté, des compétences ou des caractéristiques suivantes qui sont très précieuses au travail :

- Compétences mathématiques, technologiques, musicales
- Motivation et intérêt accru
- Excellente concentration
- Bonne acuité visuelle et attention particulière aux détails
- Persévérance en résolution de problèmes
- Bonne compréhension et rétention des règles, des concepts et des modèles concrets
- Bonne mémoire brute et à long terme pour les faits, les statistiques, etc.
- Respect des règlements, valorisation de l'honnêteté et de l'intégrité



Avantages pour les employeurs



TAUX DE
RENOUVELLEMENT PLUS
FAIBLE



ABSENCES PLUS RARES



LES MAINS-D'ŒUVRE
DIVERSES ONT UN FORTE
IMPACT CULTUREL



OPINION DU PUBLIC
AMÉLIORÉE



MYTHE : Embaucher des gens ayant un
TSA coûte trop cher



FAIT

Lorsqu'ils sont encadrés adéquatement, les employés neurodivergents contribuent autant, sinon plus, que tout autre employé et compensent pleinement les frais d'accommodement.



PARTIE 3 : LA NEURODIVERSITÉ ET LA LOI



Loi « 101 » sur les ressources humaines



Normes minimales
d'emploi



Santé et sécurité



Accessibilité



Droit du travail (Loi sur
les relations du travail)



Droits de la personne
(Code des droits de la
personne de l'Ontario)



Common law



Le TSA et la Loi sur les ressources humaines

- La Loi sur les ressources humaines s'applique à ceux et celles qui sont neurodivergents
- Le Code des droits de la personne interdit la discrimination contre les « handicaps »
- Ceci comprend...
 - Un état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle,
 - une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée,
 - un trouble mental.
- L'autisme et autres types de neurodivergence sont couverts par le Code



Qu'est-ce que la discrimination?

- « Discrimination »
 - Imposer des fardeaux différentiels, obligations ou désavantages à des personnes faisant partie d'un groupe protégé.
 - Test simple en trois étapes pour déterminer une discrimination prohibée :
 - (1) le plaignant présente une qualité protégée (p. ex. un handicap ou un TSA),
 - (2) le plaignant a subi un effet néfaste, et
 - (3) la qualité protégée a joué un rôle dans l'effet néfaste (il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse du facteur principal).



Quelles obligations les employeurs ont-ils?



ÉVITER TOUTE
DISCRIMINATION
DIRECTE



ÉVITER TOUTE
DISCRIMINATION
INDIRECTE



ÉVITER ET RÉGLER
LES SITUATIONS DE
HARCÈLEMENT



ACCOMMODER



Quelles sont les exigences d'un accommodement?



OBLIGATIONS
ADMINISTRATIVES



OBLIGATION
RÉELLE



PAS DE « PRÉJUDICE
INJUSTIFIÉ »



MYTHE : Si un employé ne demande pas d'accommodement, l'employeur n'a pas à s'en occuper



FAIT

Lorsqu'un employeur est au courant que le rendement d'un employé est affecté par un handicap, il a le devoir de s'informer.



**MYTHE : Les employeurs n'ont pas à
accommoder les personnes ayant un TSA si
cela leur coûte plus cher**



FAIT

Les employeurs peuvent être obligés de payer les frais associés à l'accommodement tant que les coûts ne mènent pas à des préjudices injustifiés.

Cependant, le coût d'inclure des employés neurodivergents ne doit pas nécessairement être lourd!



MYTHE : Les employeurs devront changer les exigences d'un poste pour accommoder un employé figurant dans le spectre



FAIT

Les employeurs ne sont pas obligés de modifier les exigences fondamentales du poste. En revanche, il peut leur être demandé de changer la manière dont le travail peut être effectué pour permettre à l'employé de répondre aux exigences fondamentales (sans que cela ne cause de préjudice injustifié).



Quelles sont les obligations des employés dans le processus d'accommodement?



Informé et demander



Fournir de l'information, incluant les renseignements notés par les fournisseurs de soins de santé



Coopérer



Accepter un accommodement raisonnable



Répondre aux standards de rendement du poste une fois accommodés



Préserver la confidentialité



MYTHE : Les employeurs ne peuvent pas demander des renseignements médicaux



FAIT

Les employeurs ont le droit de faire une demande raisonnable de renseignements nécessaires à l'évaluation des restrictions et des limitations de l'employé.

Cela n'inclut pas de l'information sur les diagnostics ou autres renseignements personnels qui ne sont pas nécessaires pour évaluer les options d'accommodement ou la capacité à travailler.



**MYTHE : Les employeurs doivent respecter
les préférences de l'employé lors de son
accommodement**



FAIT

Les employeurs n'ont seulement qu'à accommoder l'employé de manière raisonnable. Un employé n'a pas à exiger d'avoir un accommodement parfait ou adopté à ses préférences.

Cependant, les employés sont souvent les mieux placés pour évaluer les options d'accommodement, et les employeurs devraient les impliquer dans le processus d'accommodement et considérer leurs propositions.



MYTHE : Les employeurs ne peuvent pas congédier un employé qui a demandé un accommodement



FAIT

Les demandes d'accommodement ne peuvent pas servir de bouclier pour un employé qui craint de perdre son emploi.

Les employeurs peuvent congédier un employé pour plusieurs raisons :

- quantité de travail insuffisante,
- rendement insatisfaisant ou inconduite,
- refus de coopération dans le processus d'accommodement, et
- impossibilité d'exécuter un contrat,

même si un employé a demandé un accommodement.

En revanche, les employeurs devraient se méfier des décisions de congédier un employé pour des raisons associées à un handicap.



PARTIE 4 : SURMONTER LES OBSTACLES EN MILIEU DE TRAVAIL



MYTHE : Les individus ayant un TSA ne postulent pas un emploi dans mon entreprise, car ils ne veulent pas travailler



FAIT

Plusieurs personnes neurodivergentes peuvent et veulent travailler, mais trouvent qu'il est intimidant de soumettre leur candidature chez des entreprises traditionnelles et pour des processus d'embauche typiques.

Mettre en place une approche de recrutement inclusive peut contribuer à éliminer les obstacles et permettre à un employeur de toucher à une main-d'œuvre inexploitée.



**MYTHE : Les personnes ayant un TSA ne
sont pas de bons candidats**



FAIT

Les personnes neurodivergentes sont d'excellents candidats et peuvent réussir dans des processus différents qui mettent en valeur leurs véritables compétences.



**MYTHE : Les employeurs doivent accepter
de revoir à la baisse leurs exigences de
rendement**



FAIT

Un employeur a le droit de demander les mêmes standards de qualité et de travail aux employés neurodivergents qu'aux autres employés tant qu'ils les soutiennent et les accommodent raisonnablement.

Les personnes ayant un TSA peuvent répondre aux critères de performance et même les surpasser si on leur donne la chance.



Créer des milieux de travail inclusifs

Processus d'embauche inclusifs

- Considérez créer un partenariat avec des organismes qui jumellent les employeurs avec une personne ayant un trouble du spectre de l'autisme
- Affichez clairement sur votre offre d'emploi et votre site Web que des postes sont ouverts aux personnes handicapées
- Faites tomber les obstacles concernant les processus de soumission de candidature en ligne
- Considérez une autre manière de mener vos entrevues
- Formez les intervieweurs pour qu'ils soient conscients des préjugés et qu'ils ne s'attardent pas aux différences sociales



Créer des milieux de travail inclusifs

Optimiser la culture d'inclusion au travail

- Pensez à la culture de votre entreprise et mettez en place une formation de sensibilisation
- Établissez des attentes claires et concises ainsi que des instructions spécifiques
- Offrez une formation particulière au poste de travail et assurez un suivi (interne ou externe)
- Donnez des rétroactions bienveillantes mais directes
- Fournissez un soutien lors de situations de stress et lorsque vous apportez des changements



Créer des milieux de travail inclusifs

Milieux de travail inclusifs

- Pensez aux stimuli sensoriels au travail
 - » Odeurs
 - » Température
 - » Éclairage
 - » Son
 - » Distractions visuelles



QUESTIONS?



Avertissement

Les renseignements fournis dans cette présentation ne constituent pas un avis juridique et ne créent pas de relation procureur-client. PooranLaw Professional Corporation offre ces renseignements à titre d'information seulement. Bien que nous tentons de présenter de l'information à jour et exacte, nous ne faisons aucune déclaration ni ne donnons aucune garantie, expresse ou tacite, sur l'intégralité, l'actualité, l'exactitude, la fiabilité, la pertinence ou l'accessibilité de l'information. Toutes mesures que vous prenez en vous basant sur ces renseignements sont donc à vos propres risques.

