

## Les Autistes et le monde du travail : une analyse de nos droits et obligations.

Ce texte n'est qu'un survol de la législation du travail concernant notre neurodiversité. En aucun cas, ce texte est un avis légal et ne devrait pas être utilisé en justice. Si vous croyez vivre les problématiques décrites, consultez une des références en fin de texte.

Avec notre variation neurologique, plusieurs questions récurrentes se posent concernant le marché du travail :

1. Dois-je informer mon employeur ou un futur employeur que je suis autiste?
2. Pourquoi informer mon employeur si je n'ai aucune obligation légale?
3. Quels sont mes droits et obligations?
4. Quels sont mes recours possibles en cas de discrimination ou de harcèlement?

### Obligation de divulgation

Sachez que l'état médical est protégé par le droit à la vie privée (Charte des droits et libertés de la personne du Québec<sup>1</sup> (art. 4, 5 et 9) et par le Code civil du Québec (art. 3, 35 et 41)). Ainsi, la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé interdit à l'employeur de recueillir de l'information qui ne lui est pas nécessaire. La seule raison pour laquelle vous avez l'obligation d'informer votre employeur que vous êtes autiste, c'est, si et seulement si, vos caractéristiques autistiques peuvent être un danger pour vous, les autres ou pour la responsabilité, de votre employeur, vis-à-vis des gestes fautifs que vous pourriez poser. En somme, si vous êtes déjà à l'emploi, vous n'avez pas à dévoiler votre condition neurologique. Si jamais votre employeur demande un accès à votre dossier médical, vous pouvez lui refuser à moins qu'il ait une motivation valable. L'employeur doit utiliser son droit d'accès à vos informations privées avec discernement et parcimonie. Il ne peut que demander les informations en lien avec les motifs de sa demande. Par exemple, un employeur, après enquête, vous soupçonne fortement de consommer de la drogue sur votre lieu de travail. Il peut donc vous obliger à passer un test de dépistage et lui fournir les résultats. Par contre, il ne peut avoir accès à votre historique médical pour savoir si vous êtes toxicomane.

Pour un processus d'embauche, vous n'avez pas à informer votre employeur de votre état autistique. Cependant, vous devez vous conformer aux demandes médicales, en lien avec les capacités requises pour exécuter le travail, à la suite d'une confirmation d'embauche. La norme doit aussi avoir fait l'objet d'une démonstration de son obligation et que celle-ci représente le seuil minimal pour répondre adéquatement aux exigences du poste<sup>2</sup>. Ainsi, si vos caractéristiques ne vous empêchent pas de réaliser les tâches demandées, vous n'avez aucune obligation.

### Pourquoi alors informer mon employeur ou mon futur employeur?

La réponse est simple : par respect pour vous et pour votre protection. À partir du moment que votre employeur est informé de votre état autistique, celui-ci doit vous accommoder. J'aborde cette obligation d'accommodement dans un autre paragraphe.

Sinon, d'autres questions qui pourraient aider à votre réflexion :

1. Si je suis pour la promotion de la neurodiversité et la reconnaissance positive de l'autisme, puis-je m'afficher ouvertement comme autiste et exclure mon milieu de travail?
2. Quelles sont les conséquences possibles de mon « coming out »? Harcèlement? Discrimination? Congédiement? Suis-je prêt à les assumer et à revendiquer mes droits contre ces actes illégaux?

1 Chartes des droits et libertés du Québec, [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C\\_12/C12.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM), consulté le 2015-07-13

2 Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, [1999] 3 RCS 3, 1999 CanLII 652 (CSC), <<http://canlii.ca/t/1fqk0>> consulté le 2015-06-29

3. Mon employeur serait-il prêt à faire quelques accommodements pour respecter ma neurodiversité?
4. Suis-je prêt à faire face aux préjugés de mes collègues (même si votre employeur est supposé garder l'information confidentielle), car les potins circulent vite, d'autant plus si vous avez déjà affiché publiquement votre différence neurologique?
5. Est-ce que je veux travailler pour un employeur qui pourrait me dénigrer, car je suis autiste?
6. Suis-je prêt à assumer de la discrimination indirecte et involontaire de la part de mon employeur ou de mes collègues puisqu'ils ne savent pas que je suis autiste?
7. Quelles sont les conséquences pour ma santé physique ou psychologique de ne pas respecter mes caractéristiques personnelles au travail?

Sachez que vous pouvez faire un « coming out » pour votre entourage ou la société sans pour autant le faire dans votre milieu de travail. N'oubliez pas que la majorité du temps éveillé se passe au travail pour un employé qui travaille 40 heures par semaine. Prenez le temps de bien mûrir cette réflexion. Lorsque cette annonce n'aura plus d'inconvénient à vos yeux, vous serez sûrement prêt pour votre « coming out ».

### Je m'affirme, mais comment?

Vous avez décidé d'informer votre employeur que vous êtes autiste, mais comment procéder? Cette démarche n'est pas une garantie en soi d'une reconnaissance ou d'une pleine acceptation de votre employeur, elle vous suggère juste des balises pour accroître vos chances de reconnaissances et d'acceptation de votre neurodiversité par votre employeur.

- Planifiez une réunion (une date et une heure précise) avec votre supérieur pour l'informer que vous êtes autiste. Prévoyez une plage horaire convenable et un endroit propice à la discussion. Ce n'est pas une annonce facile pour vous et, encore moins, pour votre employeur.
- Prenez le temps de bien expliquer votre neurodiversité et de répondre à toutes les questions de votre employeur. Expliquez-lui que les autistes sont tous aussi différents entre eux que les neurotypiques. Les préjugés, les stéréotypes et les caricatures sont des concepts humiliants et dégradants.
- Fournissez à votre employeur quelques documents, décrivant votre réalité. Seulement ceux que vous jugez essentiels, vous n'avez aucune obligation légale. Fournissez les documents sur un support solide. Imprimez les articles de blogues, de revues ou de sites web, votre dossier médical ou votre évaluation comme autiste. Mettez sur DVD les films ou documentaires. Votre employeur n'a pas le temps et ne fera probablement pas les efforts de faire des recherches ou d'aller voir les différents liens informatiques que vous lui fournissez. Par contre, il lira sûrement vos documents papiers en attendant le début d'une réunion ou dans l'autobus.
- N'acceptez pas que l'on parle de vous comme un problème. Vous êtes une « ressource humaine » au même titre que n'importe quel autre travailleur. Expliquez à votre employeur les accommodations possibles, qui aideraient à augmenter votre productivité en optimisant votre bien-être et votre capacité de production. Vous ne faites pas des demandes particulières, vous aidez votre employeur à optimiser ses ressources humaines. Si jamais vous croyez quémander des conditions particulières, dites-vous que la plupart des employeurs accommodent des employés pour que ceux-ci se tuent à petit feu (les pauses cigarettes). Vous valez sûrement autant qu'eux. De plus, beaucoup d'accommodements peuvent se faire sans aucun investissement financier (télétravail, tamiser les lumières, restreindre au strict minimum les communications par courriel, accepter l'utilisation de vos outils personnels et prévenir le harcèlement de la part des collègues, maintenir une plage horaire pour les mêmes activités : réunion le matin, gestion administrative de 14h-16h etc., etc.)

- Restez ouvert à tous les commentaires ou suggestions de votre employeur. Malgré toute l'ouverture de votre employeur, des contraintes de ressources, de temps, d'espace ou d'exigences légales (santé et sécurité par exemple) pourraient étalonner dans le temps les accommodations ou limiter leurs réalisations.
- Discutez avec votre employeur de vos exigences de confidentialité (vos supérieurs hiérarchiques, vos collègues hiérarchiques ou vos subalternes) ou du processus pour informer vos collègues (courriel, lettre, en personne, annonce dans un 5 à 7, durée d'accompagnement, mesure contre le harcèlement psychologique, etc.)
- Entendez vous sur un plan d'action ou un plan individuel. Cela évitera des confrontations inutiles sur des attentes ou des non-dits.

### Et si je suis victime de discrimination?

Premièrement, la Charte des droits et libertés du Québec assure une protection contre la discrimination selon l'article 10. Ainsi, toutes discriminations fondées sur « la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap »<sup>3</sup> est interdites. En tant qu'autiste, nous sommes donc protégés contre la discrimination basée sur notre état neurologique.

En ce sens, l'employeur a la responsabilité de vous accommoder. Cependant, cette accommodation doit être faite avec votre implication et dans le cas échéant, le syndicat. En cas de litige, l'employeur a le fardeau de démontrer qu'il a fourni tous les efforts nécessaires pour réaliser les accommodements.<sup>4</sup>

Par contre, votre employeur a une obligation de moyen et non de résultat. Ainsi, l'employeur n'a pas l'obligation de répondre complètement à toutes les demandes d'accommodement. Il doit les accueillir, les analyser et justifier l'acceptation ou le refus des demandes.<sup>5</sup>

Chaque demande est traitée cas par cas. Un accommodement sera accordé à condition qu'il n'implique pas une contrainte excessive à l'intérieur d'un contexte donné<sup>6</sup>. Permettre l'accès aux chaises roulantes au rez-de-chaussée, au sous-sol ou aux différents étages ne représente pas les mêmes exigences. Tout comme cette demande n'a pas les mêmes répercussions pour une multinationale et une petite entreprise. La contrainte excessive est donc analysée selon les critères des ressources financières et matérielles, de l'organisation du travail et du fonctionnement et de la sécurité et du droit d'autrui<sup>7</sup>. Une mesure produisant certains irritants minimes ne peut être considérée comme excessive<sup>8</sup>. La recherche de solution d'accommodement ne s'arrête pas

3 Chartes des droits et libertés du Québec, [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C\\_12/C12.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM), consulté le 2015-07-13

4 Quatre règles de base en matière d'accommodement, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/regles-accommodement.html>, consulté le 29-06-2015.

5 Quatre règles de base en matière d'accommodement, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/regles-accommodement.html>, consulté le 29-06-2015.

6 Quatre règles de base en matière d'accommodement, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/regles-accommodement.html>, consulté le 29-06-2015.

7 Évaluation de la contrainte excessive, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/contrainte-excessive.html>, consulté le 29-06-2015

8 Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud, [1992] 2 R.C.S. 970

lorsque l'employeur est vis-à-vis une contrainte excessive. D'autres solutions doivent être recherchées<sup>9</sup>.

Le devoir d'accommodement de l'employeur n'est pas à sens unique. Votre collaboration est essentielle. Vous devez être prêt à accepter un compromis puisque les solutions parfaites ne sont presque jamais possibles. Le refus de participation de votre part peut libérer votre employeur de son devoir d'accommodement<sup>10</sup>.

Deuxièmement, la Loi sur les normes du travail protège les salariés de discrimination ou de harcèlement selon leur état neurologique.

Les renseignements fournis dans cette section ne concernent pas les travailleurs syndiqués. Les conventions collectives couvrent déjà les droits abordés. Dans le cas où la convention collective n'en traite pas, sachez que les normes du travail sont le minimum des conditions de travail. Donc, vous êtes quand même couvert même si ces droits ne sont pas dans la convention collective. Par contre, vous devez respecter le processus de grief.

Plus particulièrement, deux articles nous protègent : art 122 congédiement interdit et art 81.18 harcèlement psychologique. Donc, l'article 122 est utilisé si vous perdez votre lien d'emploi (congédiement, licenciement ou mise à pied) à cause de votre état autistique.

Art. 122 congédiement interdit<sup>11</sup> :

La loi dit qu'il est interdit à un employeur ou à son agent de sanctionner un salarié dans la circonstances suivantes : le salarié exerce un de ses droits. Dans notre cas, c'est la revendication d'un milieu de travail sans discrimination en vertu de l'article 10 des Chartes des droits et libertés.

Vous avez l'obligation de démontrer le lien entre votre congédiement et votre annonce comme autiste. Par contre, vous avez la faveur de la prépondérance, c'est-à-dire que les faits sont supposés vrais et réels à moins d'une contre-preuve étoffée de la part de votre employeur. En ce sens, le fardeau est celui du lien dans l'espace-temps.

Exemple :

Vous annoncez à votre employeur que vous êtes autiste. Étrangement, la semaine suivante, vous êtes congédié pour incapacité à répondre aux exigences de rendement. Vous ne pouvez prouver que votre congédiement est lié à votre annonce comme autiste. Or, un juge va considérer que vous avez été congédié à cause de votre annonce comme autiste étant donné la proximité des événements dans le temps, puisque vous bénéficiez de la prépondérance. Votre employeur peut renverser cette supposition avec une preuve élaborée. Dans notre exemple, cela pourrait être les différentes évaluations de votre rendement avec les lettres administratives vous signifiant votre incapacité, les démarches d'accompagnement avec vous etc.

Art. 81.18 harcèlement psychologique<sup>12</sup> :

Le harcèlement psychologique se définit comme une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité

---

9 Quatre règles de base en matière d'accommodement, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/regles-accommodement.html>, consulté le 29-06-2015.

10 Quatre règles de base en matière d'accommodement, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/regles-accommodement.html>, consulté le 29-06-2015.

11 Pratiques interdites, Commission des normes du travail, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/pratiques-interdites/index.html>, consulté le 29-06-2015.

12 Harcèlement psychologique, Commission des normes du travail, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html>, consulté le 29-06-2015.

psychologique ou physique du salarié et qui rendent le milieu de travail néfaste.

Cinq critères sont donc requis pour être en présence de harcèlement psychologique :

1. conduite vexatoire
2. comportements, des paroles ou des gestes répétés
3. qui sont hostiles ou non désirés
4. qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié
5. qui rendent le milieu de travail néfaste

Sans faire un cours de droit exhaustif, voici la définition de chaque critère pour vous aider à savoir si vous êtes en présence de harcèlement psychologique.

**Conduite vexatoire :** Une conduite est dite vexatoire lorsqu'elle discrimine, dévalorise, humilie, dégrade ou disqualifie une personne selon le critère de la personne raisonnable. En somme, parlez de votre situation avec un neurotypique, et si celui-ci trouve les conduites injustifiables, vous êtes très possiblement en présence d'une conduite vexatoire.

**Comportements, des paroles ou des gestes répétés :** Plusieurs répétitions de conduite vexatoire doivent avoir lieu dans un délai de temps rapproché. Une seule conduite grave (le harcèlement sexuel, une agression physique etc.) peut causer du harcèlement psychologique.

**Qui sont hostiles ou non désirés :** vous devez signifier à votre agresseur ou à une personne en autorité, votre désaccord avec les agissements. Cette signification peut être non-verbale et plusieurs conduites vexatoires sont considérées implicitement comme hostiles ou non désirées à cause de la gravité du caractère implicite (personne ne peut désirer se faire traiter de débile).

**Qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié :** Les conduites vexatoires doivent avoir des conséquences sur votre état de santé au niveau psychologique ou physique. Une évaluation médicale n'est pas obligatoire, mais favorable.

**Qui rendent le milieu de travail néfaste :** Les conduites vexatoires doivent détériorer la qualité de votre environnement ou climat de travail.

Attention, il ne faut pas confondre droit de gestion et conduite vexatoire. L'employeur a un droit de décision pour le bien-être de son entreprise. La différence entre le droit de gestion et le harcèlement psychologique réside au poste versus la personne. Dans le droit de gestion, le poste est ciblé alors que le harcèlement psychologique vise directement la personne. Ainsi, dans un cas de harcèlement psychologique, si la personne était différente, les conduites ne seraient pas les mêmes.

Un exemple de droit de gestion devenant du harcèlement psychologique est celui de l'évaluation irrespectueuse du rendement. L'employeur a le droit d'évaluer les employés pour s'assurer de la rentabilité de son entreprise. Cette évaluation peut être négative à l'égard de l'employé. Dans ce cas, l'employeur peut/doit informer l'employé de ses lacunes, des conséquences possibles si les lacunes persistent et des moyens pour corriger la situation. Même si une évaluation négative est un événement pouvant rassembler tous les critères du harcèlement psychologique, cette situation n'en est pas une puisque les critères de rendement et les conséquences sont sans distinction entre les personnes.

Par contre, cette évaluation négative peut devenir du harcèlement psychologique dans le cas où les remarques n'abordent plus la description de tâche, mais l'individu («t'es con, t'es incapable, t'es nul, imbécile», etc.), que les conséquences de cette évaluation négative sont abusives, discriminatoires ou complètement subjectives ou que

vous avez un traitement différent de vos collègues pour une évaluation similaire (refus d'augmentation, suspension vs lettre au dossier etc.).

Si vous pensez subir de la discrimination ou que vos droits sont bafoués, vous pouvez contacter l'une des ressources selon votre cas. Aucun frais ne sera exigé pour l'évaluation de votre dossier ou le dépôt de votre plainte. Pour les procédures subséquentes, les procédures, le soutien dans la démarche et les exigences financières varient selon la ressource. La qualité des renseignements dépend du portrait global et des informations transmises. Donc, pour toutes communications par courriel, vous devez laisser un numéro de téléphone pour que les intervenants puissent vous rejoindre. La qualité des conseils juridiques en dépend.

Mathieu Giroux  
auteur du texte et conseiller en droit du travail  
450-371-0440  
[mgiroux13@hotmail.com](mailto:mgiroux13@hotmail.com)

Au bas de l'échelle  
Groupe d'éducation populaire et de défense des droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués  
<http://www.aubasdelechelle.ca/>  
514-270-7878  
[abe@aubasdelechelle.ca](mailto:abe@aubasdelechelle.ca)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/Pages/default.aspx>  
1-800-361-6477  
[accueil@cdpcj.qc.ca](mailto:accueil@cdpcj.qc.ca)

N.B. : Je ne vous conseille pas de contacter la Commission des normes du travail puisque les fonctionnaires ont une formation trop générale pour répondre adéquatement aux particularités juridiques de notre neurodiversité.