

Emploi

Connaissez vos droits – Guide d'information juridique

Dernière mise à jour : septembre 2019

Avertissement

Ce contenu de ce guide vous est fourni comme information générale et ne représente pas un avis juridique. Si vous avez besoin d'information concernant un problème juridique donné, prière de communiquer avec un avocat ou une clinique d'aide juridique.

Remerciements

Merci aux nombreux bénévoles et collaborateurs institutionnels qui ont contribué à la rédaction de ce guide d'information juridique. Pour plus d'information sur le projet *Connaissez vos droits*, veuillez consulter notre [site Web](#).

Merci à la [Fondation du droit de l'Ontario](#) d'avoir permis la concrétisation du projet *Connaissez vos droits*. Malgré le soutien financier de la Fondation du droit de l'Ontario, INCA est seul responsable du contenu intégral de ce guide.



Table des matières

Mes droits légaux	5
Q : Quels sont mes droits légaux en matière d'emploi en Ontario?	5
Obligation d'adaptation et préjudice injustifié	6
Exigences essentielles de l'emploi.....	6
Q : Est-ce que j'ai ces droits légaux même lorsque je suis à la recherche d'un emploi ou lorsque je quitte un emploi?	7
Q : D'où viennent mes droits légaux?	7
Q : Qui doit se conformer aux lois ontariennes en matière d'emploi?	8
Q : Je travaille dans un secteur réglementé par le gouvernement fédéral. Les lois ontariennes en matière d'emploi s'appliquent-elles à moi?	8
Q : Comment dois-je procéder pour affirmer mes droits légaux?.....	9
Scénarios courants	10
Recherche d'emploi	10
Q : Je me cherche un poste de bénévole. Ai-je droit à des mesures d'adaptation comme bénévole?	10
Q : Une offre d'emploi est assortie d'une exigence à laquelle il m'est impossible de satisfaire en raison de mon handicap. Devrais-je néanmoins envisager d'y poser ma candidature?	10
Q : Une offre d'emploi n'est pas affichée dans un format accessible. Que puis-je faire?	12
Q : On me convoque à une entrevue! Mais je ne sais pas trop quand divulguer ma perte de vision à mon employeur potentiel. Que devrais-je faire?	12
Q : J'ai les qualifications requises et l'entrevue s'est bien déroulée, mais je n'ai pas obtenu l'emploi. J'ai l'impression d'avoir été victime de discrimination en raison de ma perte de vision. Que puis-je faire?	13
Dans le lieu de travail.....	14
Q : Ma perte de vision nuit à ma capacité d'effectuer mon travail. Que puis-je faire?	14
Q : Les mesures d'adaptation que mon employeur m'a fournies ne m'aident pas. Que puis-je faire?.....	15
Quitter son emploi.....	16
Q : J'ai dû quitter mon emploi parce que ma perte de vision m'empêchait d'effectuer mon travail. Qu'est-ce que je fais maintenant?	16
Obtenir de l'aide	17

Services	17
Services de soutien à la carrière et à l'emploi d'INCA.....	17
Services d'accommodement en lieu de travail	17
Programmes de soutien de l'emploi	18
Programme d'entrepreneuriat d'INCA	18
Services juridiques	18
Aide juridique Ontario.....	18
Cliniques d'aide juridique communautaires de l'Ontario.....	19
Pro Bono Ontario	19
Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne	19
ARCH Centre du droit des personnes handicapées.....	19
Information juridique	20
Justice pas-à-pas	20
Disability Alliance BC	20
Optez pour le talent.....	21
Site Web carrières du gouvernement de l'Alberta	21
Ressources pour employeurs	22
Commission ontarienne des droits de la personne	22
Fondation INCA.....	22
Vers l'accessibilité	22
La Marche des dix sous du Canada.....	23
Association des professionnels en ressources humaines du Canada.....	23
Conference Board du Canada.....	23
Ontario Disability Employment Network	23

Mes droits légaux

Q : Quels sont mes droits légaux en matière d'emploi en Ontario?

R : En vertu des lois ontariennes, les personnes handicapées ont d'importants droits légaux en matière d'emploi :

- Vous avez le droit à un traitement égal dans le lieu de travail **sans discrimination** fondée sur votre handicap.
- Vous avez le droit à des **mesures d'adaptation** en raison de votre handicap de la part de votre employeur, d'un employeur potentiel ou d'une agence de placement jusqu'au point de **préjudice injustifié**.
 - Votre employeur a l'obligation de vous fournir des mesures d'adaptation d'une façon qui respecte votre dignité, répond à vos besoins personnels et favorise votre intégration et votre participation pleine et entière dans le lieu de travail.
 - Par mesures d'adaptation dans le lieu de travail s'entend la fourniture d'équipement spécial, la modification de tâches de travail ou encore l'établissement de nouvelles politiques vous permettant de réussir au travail. Voici quelques exemples de mesures d'adaptation : soutiens technologiques, modifications à l'environnement de travail, tâches de travail personnalisées et formation supplémentaire.
- Vous avez le droit de contester des pratiques d'emploi que vous jugez fondées sur une discrimination illégale.
- Vous avez le droit de travailler dans un environnement sain et sécuritaire.

Obligation d'adaptation et préjudice injustifié

L'employeur a une « obligation d'adaptation » juridique. Cela signifie qu'il est juridiquement obligé de vous fournir les soutiens dont vous avez besoin pour réussir dans le lieu de travail. Cependant, l'obligation d'adaptation est assortie d'une limite et cette limite est celle du « préjudice injustifié ».

« Préjudice injustifié » est une expression juridique qui signifie que, si un employeur est en mesure de démontrer qu'il lui est très difficile de mettre en place une mesure d'adaptation donnée (en raison du coût élevé de la mesure ou encore des risques pour la santé et la sécurité qu'elle pose), il n'est alors pas obligé de mettre en place ladite mesure.

Habituellement, il est difficile pour les employeurs d'invoquer un préjudice injustifié, car ils doivent ensuite en démontrer clairement l'existence. La preuve qu'ils invoquent doit concerner seulement les deux facteurs suivants :

1. Que le coût de la mesure d'adaptation en question est si élevé qu'il nuira gravement à la capacité de l'employeur d'exploiter son entreprise. Au moment de calculer le coût, l'employeur doit aussi tenir compte de sources externes de financement (par ex., octrois ou subventions de programmes gouvernementaux);
2. Que la mesure d'adaptation en question exposera ses opérations à de graves risques pour la santé et la sécurité.

Même si un employeur démontre qu'une mesure d'adaptation donnée lui créera un préjudice injustifié, il a néanmoins l'obligation juridique de vous fournir la **meilleure** mesure d'adaptation **de rechange**.

Exigences essentielles de l'emploi

L'obligation juridique d'adaptation de l'employeur à votre endroit comporte une exception importante. L'employeur **n'a pas** une obligation juridique d'adaptation à votre endroit si vous n'êtes pas en mesure de répondre à une « **exigence essentielle** » de l'emploi en raison de votre handicap. Voici un exemple :

Dans le cas d'un emploi de pilote d'avion, un certain degré de vision est une exigence essentielle pour effectuer le travail en toute sécurité. Si une personne ne satisfait pas à

cette exigence en raison de son handicap, l'employeur n'a aucune obligation juridique d'adaptation à son endroit.

[Cliquez ici](#) pour en savoir plus sur les types d'exigences qui sont « essentielles » à un emploi et ceux qui n'y sont pas.

Q : Est-ce que j'ai ces droits légaux même lorsque je suis à la recherche d'un emploi ou lorsque je quitte un emploi?

R : Oui. Vous avez les droits légaux expliqués ci-dessus à tous les stades d'emploi, soit :

- à la recherche de travail – par exemple, répondre à une offre d'emploi, se prêter à une entrevue ou avoir recours aux services d'une agence de placement;
- au travail – par exemple, interagir avec des collègues ou des clients;
- au départ d'un emploi – par exemple, changer d'emploi ou se faire mettre à pied.

Q : D'où viennent mes droits légaux?

R : Vos droits légaux sont enchâssés dans diverses lois, dont les suivantes :

- le **Code des droits de la personne de l'Ontario**, lequel interdit la discrimination fondée sur le handicap dans la plupart des sphères de la vie publique, y compris dans les lieux de travail;
- la **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario**, qui impose à pratiquement toutes les organisations ontariennes des exigences minimales en matière d'accessibilité qu'elles doivent respecter dans leurs pratiques d'emploi. Pour plus d'information sur la **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario**, voir le guide d'information juridique essentielle *Connaissez vos droits*.

D'autres lois liées à l'emploi incluent :

- la **Loi sur les normes d'emploi**, qui établit les normes minimales auxquelles la plupart des employeurs doivent se conformer;
- la **Loi sur la santé et la sécurité au travail**, qui établit les normes en matière de sécurité applicables aux lieux de travail;

- la ***Loi sur les relations de travail***, qui établit des règles en matière de syndicats et de négociations collectives.

Q : Qui doit se conformer aux lois ontariennes en matière d'emploi?

R : Presque tous les employés et organismes qui font affaire en Ontario doivent se conformer aux lois ontariennes en matière d'emploi. Cela inclut :

- les employés;
- les employeurs, employeurs potentiels et agences de placement (à but lucratif ou sans but lucratif);
- les entrepreneurs indépendants, les syndicats, les syndicats ouvriers, les professions auto-réglementées et d'autres associations professionnelles;
- le gouvernement de l'Ontario et ses organismes.

Vos droits légaux vous protègent dans la plupart des situations où vous avez affaire à :

- des clients;
- des employeurs, des employeurs potentiels ou des agences de placement;
- des syndicats ouvriers, des associations professionnelles ou des professions auto-réglementées.

Q : Je travaille dans un secteur réglementé par le gouvernement fédéral. Les lois ontariennes en matière d'emploi s'appliquent-elles à moi?

R : Si vous travaillez dans un secteur réglementé par le gouvernement fédéral, ce sont habituellement les lois fédérales du travail qui s'appliquent plutôt que les lois ontariennes en matière d'emploi.

Pour en savoir plus sur les lois fédérales qui s'appliquent à votre situation, commencez par consulter ce [site Web du gouvernement du Canada](#).

Q : Comment dois-je procéder pour affirmer mes droits légaux?

R : Si vous avez été victime de discrimination dans le cadre d'une recherche d'emploi ou encore dans votre lieu de travail, vous pouvez agir pour affirmer vos droits.

En règle générale, vous devriez d'abord tenter de régler vos doléances en vous adressant de façon informelle et collaborative avec les personnes qui sont directement en cause.

Pour plus de ressources sur l'autonomie sociale, veuillez consulter la section **Autonomie sociale** du site Web *Connaissez vos droits*.

Si vos doléances ne peuvent être réglées par des discussions collaboratives, vous devriez envisager de consulter un avocat spécialisé en droits de la personne ou en questions relatives à l'emploi afin d'établir si l'une des options suivantes pourrait être appropriée dans les circonstances :

- le dépôt d'un signalement ou d'une plainte au ministère du Travail de l'Ontario pour violations de la *Loi sur les normes d'emploi*;
- le dépôt d'une demande au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario;
- l'initiation d'une poursuite devant une cour de justice ontarienne.

Scénarios courants

Bien qu'il existe des lois pour vous protéger contre la discrimination, les personnes handicapées font néanmoins face à des obstacles qui leur bloquent l'accès à des possibilités d'emploi et les empêchent de réaliser leur plein potentiel dans le lieu de travail.

La présente section décrit des obstacles courants et suggère des solutions pratiques. Gardez en tête que, dans la plupart des situations, vous avez tout intérêt à régler vos doléances en vous adressant aux personnes directement en cause d'une façon informelle et collaborative.

Recherche d'emploi

Q : Je me cherche un poste de bénévole. Ai-je droit à des mesures d'adaptation comme bénévole?

R : En général, oui. Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* s'applique aux personnes qui effectuent des tâches dans un « contexte de travail », ce qui s'étend aux bénévoles.

La plupart des organisations qui acceptent des bénévoles ont une obligation légale de vous fournir des mesures d'adaptation raisonnables en fonction de votre handicap, pourvu que lesdites mesures ne causent pas un préjudice injustifié.

Q : Une offre d'emploi est assortie d'une exigence à laquelle il m'est impossible de satisfaire en raison de mon handicap. Devrais-je néanmoins envisager d'y poser ma candidature?

R : Il arrive parfois que des avis d'emploi énoncent des « exigences » qui ne sont pas essentielles à l'accomplissement des tâches de façon sécuritaire ou efficace.

Si vous n'êtes pas en mesure de satisfaire à une exigence annoncée dans une offre d'emploi en raison de votre handicap et si vous êtes d'avis que ladite exigence **n'est pas essentielle** à la réalisation du travail, vous devriez alors néanmoins envisager de poser votre candidature.

Lorsqu'une offre d'emploi comprend une « exigence » qui **n'est pas essentielle** à l'accomplissement des tâches de façon sécuritaire ou efficace, l'employeur **n'a pas le droit de rejeter** votre candidature en invoquant le fait que vous ne pourriez pas satisfaire à ladite exigence.

Voici un exemple :

Marie se cherche du travail. Elle a une formation de comptable et sa perte de vision l'empêche de conduire.

Marie prend connaissance d'une offre d'emploi de comptable dans un bureau qui ne comporte aucune exigence de se déplacer à d'autres emplacements. Toutefois, l'offre précise l'exigence que « tous les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire ».

Dans cet exemple, l'exigence que les candidats soient titulaires d'un permis de conduire **n'est pas essentielle**, car elle n'empêche aucune personne retenue pour le poste de réaliser le travail de façon sécuritaire ou efficace.

Si Marie choisit de poser sa candidature à ce poste, l'employeur **n'a pas le droit** de rejeter sa candidature en invoquant le fait qu'elle n'est pas titulaire d'un permis de conduire.

Comment pouvez-vous différencier une exigence d'emploi qui est « essentielle » d'une exigence qui ne l'est pas?

Ce n'est pas toujours facile de faire la différence, car la loi en cette matière est complexe. En cas de doute, il est important que vous consultiez un avocat qui vous aidera à appliquer la loi à votre situation.

Voici un exemple où il n'est pas tout à fait clair à savoir si une exigence d'emploi est essentielle :

Fara se cherche du travail. C'est une vendeuse d'expérience, mais sa perte de vision l'empêche de conduire.

Fara prend connaissance d'une offre d'emploi. On cherche à recruter un(e) associé(e) aux ventes et la personne retenue aura à se rendre fréquemment chez des clients. L'offre précise d'ailleurs l'exigence que « tous les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire ».

Si la plupart des clients se trouvaient à proximité, Fara pourrait alors prendre un taxi pour les rencontrer. Le coût d'une courte course de taxi ne causerait probablement pas un **préjudice injustifié** à l'employeur. Le cas échéant, l'exigence que les candidats soient titulaires d'un permis de conduire **n'est probablement pas essentielle** à l'emploi.

Toutefois, si la plupart des clients se trouvent loin, le coût de s'y rendre en taxi pourrait causer un préjudice injustifié à l'employeur. Le cas échéant, l'exigence que les candidats soient titulaires d'un permis de conduire **pourrait s'avérer essentielle** à l'emploi.

Fara devrait donc envisager la possibilité de consulter un avocat pour l'aider à appliquer la loi à sa situation.

Q : Une offre d'emploi n'est pas affichée dans un format accessible. Que puis-je faire?

R : Si vous tombez sur une offre d'emploi en Ontario qui n'est pas affichée dans un format accessible, vous avez le droit d'exiger que l'employeur vous la rende accessible, comme mesure d'adaptation en raison de votre handicap.

En divulguant votre handicap et demandant une mesure d'adaptation, vous donnez naissance à l'obligation légale qu'a l'employeur de vous accommoder jusqu'au point de [préjudice injustifié](#).

Si vous ne voulez pas divulguer votre handicap à l'employeur avant de poser votre candidature à l'emploi, vous pouvez demander à un(e) ami(e) de faire la demande à votre place. Vous pouvez aussi obtenir de l'aide d'un organisme communautaire local ou d'INCA.

Q : On me convoque à une entrevue! Mais je ne sais pas trop quand divulguer ma perte de vision à mon employeur potentiel. Que devrais-je faire?

R : Bien que vous n'ayez aucune obligation de divulguer votre handicap à l'employeur, il pourrait néanmoins être dans votre intérêt de le faire, selon la situation.

Il n'y a aucune seule « bonne réponse » à savoir si vous devriez ou non divulguer votre handicap à un employeur ou quand le faire, le cas échéant. Vous devriez peser les pour et les contre en fonction de ce que vous connaissez à propos de l'emploi, de l'employeur et du secteur d'activités tout en écoutant votre propre instinct.

C'est souvent une bonne idée de divulguer votre handicap avant une entrevue pour vous assurer de bénéficier de mesures d'adaptation appropriées pendant l'entrevue. Cela est surtout important lorsque l'entrevue peut être accompagnée de tests écrits ou d'autres types d'évaluations.

Voici d'autres raisons pouvant vous inciter à divulguer votre handicap avant une entrevue :

- pour vous donner la première possibilité de présenter votre handicap sous un jour positif qui met l'accent sur vos réalisations;
- pour éviter de surprendre l'employeur;
- pour démontrer que vous recherchez des solutions de façon proactive.

Il y a aussi des désavantages potentiels de divulguer votre handicap avant une entrevue. Par exemple, l'employeur pourrait se remplir la tête d'idées fausses à votre égard sur la base de faux stéréotypes avant même que vous ne puissiez le rencontrer en personne.

Il existe de nombreuses [ressources](#) pour vous aider à décider quand et comment divulguer votre handicap à un employeur. Vous pouvez aussi communiquer avec les [services de soutien à la carrière d'INCA](#).

Q : J'ai les qualifications requises et l'entrevue s'est bien déroulée, mais je n'ai pas obtenu l'emploi. J'ai l'impression d'avoir été victime de discrimination en raison de ma perte de vision. Que puis-je faire?

R : Parfois, les signes sont clairs que vous avez été victime de discrimination dans le cadre d'un processus d'entrevue. Par exemple :

- un employeur pose des questions intrusives et inappropriées;
- un employeur fait des déclarations offensantes ou basées sur de faux stéréotypes;
- un employeur affirme qu'il ne peut pas vous embaucher en raison de votre perte de vision.

Avant de décider quoi faire, il est important que vous compreniez comment la loi s'applique à votre situation. Envisagez la possibilité de consulter un avocat spécialisé en droits de la personne ou en droit du travail pour connaître et comprendre les options juridiques qui s'offrent à vous. Vous

pouvez aussi communiquer avec [les services de soutien à la carrière et à l'emploi d'INCA](#) qui pourront vous proposer d'autres formes de soutien.

Lorsque les signes de discrimination ne sont pas aussi clairs, il peut s'avérer plus difficile pour vous de prouver que vous avez été victime de discrimination. Même si vous pensez qu'il sera ardu de prouver la discrimination, il est **néanmoins** possible que des options juridiques s'offrent à vous. Vous devriez envisager la possibilité de consulter un avocat pour comprendre comment la loi s'applique à votre situation.

Dans le lieu de travail

Q : Ma perte de vision nuit à ma capacité d'effectuer mon travail. Que puis-je faire?

R : Tôt ou tard, vous devrez expliquer à votre employeur comment votre handicap nuit à votre capacité d'effectuer votre travail. Lorsque vous décidez de divulguer votre handicap à votre employeur, vous donnez naissance à son obligation légale de vous accommoder jusqu'au point de préjudice injustifié.

À qui devrais-je divulguer mon handicap dans le lieu de travail?

Cela dépend de la taille de l'organisation de votre employeur et des autres types d'organisations en cause (par exemple, un syndicat ou une agence de placement temporaire). Au sein d'une grande entreprise, vous voudrez peut-être vous adresser au service des ressources humaines ou encore à un comité consultatif sur l'accessibilité dans le lieu de travail.

Dans la plupart des situations, vous auriez intérêt à consulter un [service d'aménagement d'emploi](#), lequel pourra vous aider à mieux présenter votre handicap à votre employeur.

Avant de décider quoi faire, il est important que vous compreniez comment la loi s'applique à votre situation. Envisagez la possibilité de consulter un avocat spécialisé en droits de la personne ou en droit du travail pour connaître et comprendre les options juridiques qui s'offrent à vous. Vous pouvez aussi communiquer avec [les services de soutien à la carrière et à l'emploi d'INCA](#) qui pourront vous proposer d'autres formes de soutien.

Q : Les mesures d'adaptation que mon employeur m'a fournies ne m'aident pas. Que puis-je faire?

R : Tôt ou tard, vous devrez faire savoir à votre employeur que ses mesures d'adaptation ne vous aident pas à mieux effectuer votre travail.

Votre employeur a l'obligation légale de vous accommoder jusqu'au point de préjudice injustifié. Il est important de rappeler que le choix d'une mesure d'adaptation appropriée s'inscrit dans un **processus collaboratif**. En votre qualité d'employé(e) qui demande d'être accommodé(e), vous avez donc l'obligation légale de collaborer avec l'employeur et de l'aider dans le choix d'une mesure d'adaptation appropriée.

Votre employeur a le droit de recueillir suffisamment d'information de vous à propos de votre handicap pour être en mesure de choisir une mesure d'adaptation appropriée. Si l'employeur demande des documents médicaux concernant votre handicap, nous vous conseillons de vous limiter à lui fournir seulement l'information requise pour justifier votre besoin d'accommodement. Vous n'avez aucune obligation de révéler à votre employeur les tenants et aboutissants du diagnostic que vous avez reçu. Aussi, vous n'avez aucune obligation de fournir à votre employeur de l'information qui ne concerne pas votre besoin d'accommodement.

Dans la plupart des situations, vous auriez intérêt à consulter un [service d'aménagement d'emploi](#), lequel pourra vous aider à mieux communiquer avec votre employeur.

Avant de décider quoi faire, il est important que vous compreniez comment la loi s'applique à votre situation. Envisagez la possibilité de consulter un avocat spécialisé en droits de la personne ou en droit du travail pour connaître et comprendre les options juridiques qui s'offrent à vous. Vous pouvez aussi communiquer avec [les services de soutien à la carrière et à l'emploi d'INCA](#) qui pourront vous proposer d'autres formes de soutien.

Q : Dois-je payer pour les mesures d'adaptation que mon employeur met en place pour moi?

R : Votre employeur ne peut pas vous faire payer vos mesures d'adaptation. Votre employeur a l'obligation de vous accommoder jusqu'au point de préjudice injustifié et il est responsable de payer les coûts des mesures d'adaptation dont vous avez besoin.

Quitter son emploi

Q : J'ai dû quitter mon emploi parce que ma perte de vision m'empêchait d'effectuer mon travail. Qu'est-ce que je fais maintenant?

R : Si vous perdez votre emploi (par exemple, vous démissionnez ou on vous met à pied) et vous jugez que vous avez perdu votre emploi en raison de votre perte de vision, vous devriez consulter un avocat pour comprendre les options juridiques qui s'offrent à vous. Un avocat pourra vous aider à établir si votre employeur a fait preuve de discrimination illégale à votre endroit.

Vous pouvez aussi communiquer avec [les services de soutien à la carrière et à l'emploi d'INCA](#) qui pourront vous proposer d'autres formes de soutien.

Obtenir de l'aide

Services

Services de soutien à la carrière et à l'emploi d'INCA

Nous sommes là pour vous aider. Communiquez avec les [services de soutien à la carrière et à l'emploi](#) d'INCA pour accéder à d'autres services, soutiens et ressources. Voici quelques-unes des façons dont nous pouvons vous aider :

- Nous pouvons vous aider à rédiger un curriculum vitae, à mener une recherche d'emploi et à rester en situation d'emploi;
- Nous pouvons vous aider, de concert avec votre employeur, à développer et à mettre en œuvre un plan d'aménagement en emploi;
- Nous pouvons sensibiliser les employeurs et les agences de placement à l'accommodement de personnes ayant une perte de vision et leur offrir de la formation en cette matière.

Le [programme de mentorat](#) d'INCA fournit aux chercheurs d'emploi et aux employés des compétences et des stratégies qu'ils peuvent utiliser pour s'engager efficacement auprès d'employeurs. Les mentors répondent aux questions et partagent leur expérience pratique acquise dans les lieux de travail.

Services d'accommodement en lieu de travail

Des services d'accommodement en lieu de travail peuvent vous aider de plusieurs façons, dont :

- vous aider à communiquer des handicaps à des employeurs potentiels/employeurs et à demander des mesures d'adaptation;
- soutenir employés et employeurs dans le développement et la mise en œuvre de plans d'accommodement.

Pour plus d'information sur les différents fournisseurs de services d'accommodement en lieu de travail, communiquez avec [Réadaptation en déficience visuelle Ontario](#).

Programmes de soutien de l'emploi

Il existe de nombreux [programmes de soutien de l'emploi](#) qui rendent des services aux personnes handicapées dans le cadre du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH). Voici quelques-uns des services offerts :

- Rédaction de curriculum vitae
- Réseautage et communications avec des employeurs potentiels/employeurs
- Demandes de mesures d'adaptation

Pour trouver des fournisseurs de services dans votre région, consultez [ce site Web du gouvernement de l'Ontario](#).

Programme d'entrepreneuriat d'INCA

Le programme d'entrepreneuriat d'INCA vous fournit des ressources et de l'inspiration pour vous aider à réussir votre projet de vous lancer en affaires. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

Services juridiques

Aide juridique Ontario

Aide juridique Ontario fournit des services juridiques aux Ontariens à faible revenu. Pour être admissible à recevoir des services d'Aide juridique Ontario :

- vous devez respecter les [critères d'admissibilité financière](#);
- votre problème doit relever d'un des champs suivants : violence familiale, droit de la famille, droit de l'immigration et du statut de réfugié, droit criminel, droit des pauvres.

Même si vous ne respectez pas ces deux exigences, vous pouvez [téléphoner sans frais](#) à Aide juridique Ontario et un représentant pourra [vous rediriger](#) vers d'autres organisations ou organismes pouvant vous aider à régler votre problème juridique.

Cliniques d'aide juridique communautaires de l'Ontario

En Ontario, de l'aide juridique est offerte aux personnes à faible revenu par l'entremise de 73 cliniques d'aide juridique communautaires indépendantes, dont 13 [cliniques spécialisées](#). Pour obtenir les coordonnées de la clinique communautaire de votre région, consultez [ce site Web](#).

Pro Bono Ontario

Pro Bono Ontario est un organisme sans but lucratif qui donne accès à une ligne d'assistance juridique pour aider des personnes à répondre à leurs besoins juridiques. En [communiquant avec cette ligne d'assistance](#), vous pourrez vous entretenir avec un avocat pendant 30 minutes sur une question de droit civil (aucun conseil n'est offert en matière de droit de la famille ou de droit criminel).

Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (le CAJDP) est un organisme indépendant financé par le gouvernement de l'Ontario. Il fournit des services juridiques aux personnes victimes de discrimination. Composez sa [ligne d'assistance sans frais](#) pour obtenir :

- de l'aide juridique pour le dépôt d'une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario;
- des conseils juridiques sur les moyens de remédier à la discrimination dont vous avez été victime.

ARCH Centre du droit des personnes handicapées

ARCH Centre du droit des personnes handicapées (ou simplement ARCH) est une clinique juridique spécialisée qui pratique exclusivement dans le domaine des droits des personnes ayant un handicap. ARCH offre une [ligne d'assistance sans frais](#) vous permettant d'obtenir :

- jusqu'à 30 minutes de conseils juridiques confidentiels gratuits;
- des recommandations d'organismes pouvant vous fournir davantage d'aide.

Si vous respectez certains critères d'admissibilité, ARCH peut vous offrir d'autres services juridiques.

Information juridique

Justice pas-à-pas

Justice pas-à-pas est une ressource qui fournit de l'information pratique sur des questions juridiques courantes, concernant notamment [l'emploi et les droits de la personne au travail](#).

Vous y trouverez des réponses détaillées aux questions suivantes entre autres :

- [Par quelles lois suis-je visé en tant que travailleur?](#)
- [Que dois-je faire si un employeur refuse de m'embaucher pour un motif discriminatoire?](#)
- [J'ai un handicap. Quels sont mes droits au travail si j'ai des besoins particuliers?](#)
- [Je suis entrepreneur indépendant et j'ai un handicap. Ai-je des droits en milieu de travail ?](#)
- [Je présente une demande d'emploi. Quelles questions l'employeur peut-il me poser?](#)
- [Où puis-je obtenir de l'aide et des conseils relativement à mes droits en tant que travailleur?](#)

Disability Alliance BC

Disability Alliance BC a produit un [guide complet](#) (en anglais) pour aider les gens à décider comment et quand divulguer un handicap à un employeur ou un employeur potentiel. Bien que ce guide ait été rédigé en Colombie-Britannique, il renferme beaucoup de renseignements utiles et pertinents qui s'appliquent à l'ensemble du Canada. Nota : Les lois ontariennes en matière de droits de la personne sont très similaires à celles de la Colombie-Britannique.

Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (CAJMDP) est un organisme indépendant financé par le gouvernement de l'Ontario qui fournit des services juridiques à des

personnes victimes de discrimination. Parmi ses services, le CAJMDP fournit de l'information concernant le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et répond à des [questions fréquemment posées](#) concernant les droits des travailleurs en Ontario.

NEADS

L'[Association nationale des étudiant\(e\)s handicapé\(e\)s au niveau postsecondaire](#) (ou NEADS) est une œuvre de bienfaisance canadienne qui promeut le plein accès à l'éducation et à l'emploi pour les étudiants handicapés. Dans le cadre de ses efforts visant à promouvoir le plein accès à l'éducation et à l'emploi, NEADS a développé les ressources suivantes entre autres :

- un guide complet qui aide à comprendre les droits des employés handicapés et les obligations de leurs employeurs en matière d'accommodement (en anglais);
- un portail Web d'emploi intitulé « Briser les barrières » qui propose nombre de ressources, de liens et d'articles à l'intention des chercheurs d'emploi;
- un livret sur l'[obligation d'accommodement](#) (document Word, en anglais).

Optez pour le talent

Le [site Web Optez pour le talent](#) vise à aider les personnes handicapées dans leur progression de carrière. Le site couvre de nombreux sujets liés à l'emploi, dont celui des droits légaux. Bien que ce site Web ait été créé au Nouveau-Brunswick, il fournit de nombreux conseils utiles et pertinents qui s'appliquent à l'ensemble du Canada. Nota : Les lois ontariennes en matière de droits de la personne sont très similaires à celles du Nouveau-Brunswick.

Site Web carrières du gouvernement de l'Alberta

Le [site Web carrières du gouvernement de l'Alberta](#) renferme de nombreuses ressources en matière d'emploi pour les personnes handicapées. Bien que ce site Web ait été créé en Alberta, il regorge de conseils utiles et pratiques qui s'appliquent à l'ensemble du Canada. Nota : Les lois ontariennes en matière de droits de la personne sont très similaires à celles de l'Alberta.

Ressources pour employeurs

Commission ontarienne des droits de la personne

La Commission ontarienne des droits de la personne a publié un ouvrage en ligne qui s'intitule « [Les droits de la personne au travail 2008 – Troisième édition](#) ». Cet ouvrage contient des renseignements utiles sur le **Code des droits de la personne de l'Ontario** et comment ce code s'applique en matière d'emploi en Ontario. Il est aussi possible de commander une copie imprimée de l'ouvrage en passant par le site Web.

Fondation INCA

La cécité au travail : Moyennant de simples mesures d'adaptation, nombre de personnes ayant une perte de vision peuvent devenir autonomes au travail. Ces ressources peuvent aider des employeurs à rendre le lieu de travail plus accessible :

- [Adapter le milieu de travail](#) : Exemples d'outils et de technologies pouvant être utilisés pour accommoder des personnes ayant une perte de vision. Ce site renferme aussi un hyperlien qui mène vers des conseils pratiques sur l'aménagement d'un lieu de travail accessible.
- [Créer un milieu de travail inclusif](#) : De simples conseils sur comment mettre à l'aise et soutenir des collègues de travail ayant une perte de vision.
- [Embaucher une personne ayant une perte de vision](#) : Des conseils destinés aux employeurs et visant à les aider à rendre les processus de recrutement (ex. : offres d'emploi, etc.) et d'entrevue accessibles aux candidats ayant une perte de vision.

Vers l'accessibilité

Le [site Web Vers l'accessibilité](#) offre des modules de formation gratuits aux employés sur leurs obligations en vertu de la **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario**. Ces modules ont été créés en partenariat avec le gouvernement de l'Ontario pour aider les organisations à satisfaire aux exigences en matière de formation de la **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario**. Pour en apprendre plus sur la force juridique des

normes relatives à la ***Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario***, consultez le guide d'information juridique essentielle *Connaissez vos droits*.

La Marche des dix sous du Canada

La Marche des dix sous du Canada est un organisme dédié au soutien de personnes ayant des handicaps physiques et d'autres types de handicaps. L'organisme a mis au point un [guide](#) pour aider les employeurs à créer des environnements de travail plus inclusifs qui sont conçus pour répondre aux besoins de personnes handicapées. Ce guide renferme aussi des statistiques et des mythes concernant l'embauche de personnes handicapées.

Association des professionnels en ressources humaines du Canada

L'Association des professionnels en ressources humaines est une association de réglementation. Elle tient un carrefour de [ressources](#) pour employeurs sur les meilleures pratiques en matière d'embauche de personnes handicapées. De plus, le carrefour propose des ressources qui aideront les employeurs à respecter leurs obligations en vertu de la ***Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario***.

Conference Board du Canada

Le Conference Board du Canada est un organisme de recherche sans but lucratif. Il tient un carrefour de ressources de soutien de [pratiques d'emploi accessibles](#) au Canada

Ontario Disability Employment Network

L'[Ontario Disability Employment Network \(ODEN\)](#) est un réseau professionnel qui regroupe des fournisseurs de services d'emploi qui travaillent ensemble pour rehausser les perspectives d'emploi des personnes handicapées. Le réseau développe des services et des ressources informatives pour aider les employeurs à créer des perspectives de carrière pour les personnes handicapées.

Web / Site Web : cnib.ca / inca.ca

Email / Courriel : info@cnib.ca / info@inca.ca

Toll Free / Sans frais : 1-800-563-2624