



DAVID C. ONLEY INITIATIVE
FOR EMPLOYMENT & ENTERPRISE DEVELOPMENT

INITIATIVE DAVID C. ONLEY
POUR L'EMPLOI ET L'ENTREPRENEURIAT

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

POUR EMBAUCHER ET
TRAVAILLER

avec des professionnels en
situation de handicap



Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Table des matières

Introduction	1
Comprendre le handicap	2
Avantages pour les entreprises	6
#PrêtÀ.....	8
Mythes et réalités.....	9
Langage.....	10
Usage	13
Pratiques des lieux de travail inclusifs.....	16
Le recrutement	17
L'entrevue	18
L'accueil et l'intégration des nouveaux employés.....	20
Le maintien en emploi	22
Accommodements	23
Responsabilités de l'employé.....	24
Responsabilités de l'employeur	25
Préjudice injustifié.....	26
Exemples d'accommodement.....	27
Ressources.....	28
Trousse d'outils et ressources Web.....	28
Législation.....	29
Rapports	29
Ressources communautaires	30
Sélection d'organismes pour les personnes en situation de handicap.....	31
Glossaire	32
Bibliographie.....	34

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Introduction

Êtes-vous un employeur désireux de renforcer votre entreprise et de trouver les talents dont vous avez besoin? À Ottawa, 63 % des employeurs déclarent qu'ils ont de la difficulté à trouver et à retenir les travailleurs dont ils ont besoin. Comme employeur, vous pouvez satisfaire vos futurs besoins de main-d'œuvre en adoptant une approche inclusive en matière de recrutement et d'embauche.

Selon un rapport publié par l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS), alors que les diplômés et diplômées en situation de handicap ont des compétences et une formation précieuses, les résultats de leur recherche d'emploi ne sont pas aussi satisfaisants que ceux de leurs pairs sans handicap. Comme employeur, vous devez savoir que l'embauche de personnes en situation de handicap est une décision commerciale astucieuse. En mettant en place une stratégie d'embauche de personnes en situation de handicap, vous pourrez tirer parti d'un groupe d'employés qualifiés, générer des points de vue davantage diversifiés sur votre lieu de travail, créer une main-d'œuvre à l'image de la société, accroître l'accessibilité et soutenir l'élimination des obstacles.

Gardez à l'esprit que certaines personnes sont nées avec un handicap, que d'autres peuvent le développer au fil du temps et que, pour d'autres encore, les handicaps peuvent fluctuer. Toute personne peut, à cause de divers facteurs, développer un handicap à tout moment de sa vie. Sachant que le handicap nous concerne tous, nous devons concevoir des lieux de travail inclusifs et constituer une main-d'œuvre à laquelle chacun a des chances égales de participer pleinement. Comme employeur, vous pouvez choisir d'être un exemple en matière d'accessibilité et d'inclusion sur le lieu de travail.

Nous reconnaissons que ces concepts sont peut-être nouveaux pour vous. Ce guide vous sensibilisera à la question et vous fournira l'information et les ressources nécessaires pour devenir un employeur plus inclusif et plus accessible. Le guide vous permettra :

- d'élargir votre compréhension du handicap;
- d'apprécier les avantages pour l'entreprise d'embaucher des personnes en situation de handicap;
- de savoir comment devenir un employeur #PrêtÀ;
- de réfuter les mythes courants concernant le recrutement des personnes en situation de handicap;
- de prendre davantage conscience du langage et de l'usage relatifs au handicap;
- d'apprendre à mieux connaître le processus d'accommodement;
- de découvrir les droits et les responsabilités liés à la législation sur l'emploi;
- d'apprendre des moyens pratiques pour accroître l'inclusion et l'accessibilité sur votre lieu de travail;
- d'explorer des ressources et trousseaux d'outils destinées aux employeurs;
- de trouver les organismes communautaires qui offrent un soutien aux employeurs.



Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Comprendre le handicap

Le terme « handicap » décrit un concept complexe et évolutif qui couvre un éventail d'affections différentes. Il n'existe pas de définition unique et universelle. Un handicap signifie généralement qu'une personne fait face à des obstacles d'ordre physique, mental ou sensoriel qui influencent sa vie quotidienne. Le fait d'avoir un handicap ne signifie pas qu'une personne n'est pas en mesure d'accomplir un travail. Avoir un handicap veut souvent dire qu'une personne peut accomplir un travail ou une tâche, mais de façon différente. Lorsque nous réussissons à considérer le handicap comme une occasion de surmonter les obstacles, tout le monde en profite.

Le handicap, d'un point de vue conceptuel, n'est ni statique ni linéaire. Il peut être :

- visible ou non visible
- léger, modéré ou grave
- permanent, de longue durée, de courte durée ou épisodique
- présent depuis la naissance, causé par un accident; ou s'être développé au fil du temps



Un handicap est dit visible lorsque la nature ou le degré du handicap est visible pour les autres (p. ex. une mobilité réduite).

Un handicap est dit non visible lorsque la nature ou le degré du handicap est invisible pour les autres (p. ex. syndrome de fatigue chronique, trouble de santé mentale ou trouble d'apprentissage). Les affections peuvent simplement passer inaperçues à l'œil non averti, ou rester cachées parce qu'elles sont épisodiques (p. ex., épilepsie ou sensibilités environnementales). D'autres troubles se manifestent uniquement lors de contacts avec autrui et après plusieurs interactions seulement (p. ex. troubles auditifs ou troubles d'apprentissage). Enfin, il se peut que certains handicaps ne deviennent jamais apparents (p. ex. diagnostics de troubles mentaux).



Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Types de handicaps communs et leurs effets sur l'emploi :

TYPE DE HANDICAP	IMPACT	EXEMPLES DE DIAGNOSTICS MÉDICAUX
Physique et mobilité	Peut affecter les capacités motrices d'une personne et nécessiter l'utilisation d'une aide à la mobilité	<ul style="list-style-type: none">• Paralyse cérébrale• Épilepsie• Narcolepsie
Sensoriel	Peut affecter les sens d'une personne : la vision, l'ouïe, l'odorat, le toucher ou le goût	<ul style="list-style-type: none">• Surdité• Cécité• Sensibilité chimique
Intellectuel et développemental	Peut affecter la capacité d'une personne d'apprendre et d'utiliser de l'information, limitant ainsi sa capacité à raisonner, à apprendre et à résoudre des problèmes, ainsi que l'apprentissage de compétences sociales et pratiques, appelées comportements adaptatifs	<ul style="list-style-type: none">• Troubles du spectre de l'autisme• Trisomie 21• Troubles du spectre de l'alcoolisation fœtale
Apprentissage	Peut affecter la façon dont une personne reçoit, mémorise ou utilise des informations, et peut affecter ses compétences linguistiques orales et écrites, ses compétences en lecture, ses compétences en mathématiques, son sens de l'organisation et ses aptitudes sociales	<ul style="list-style-type: none">• Dyslexie• Dysgraphie• Trouble du traitement auditif
Santé mentale	Peut affecter la vivacité d'esprit, la concentration, la capacité à s'organiser et le niveau d'anxiété d'une personne	<ul style="list-style-type: none">• Troubles anxieux• Dépression• Trouble de stress post-traumatique• Trouble obsessionnel compulsif• Trouble bipolaire• Schizophrénie

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Les personnes en situation de handicap représentent une part importante de notre population. Il s'agit notamment d'étudiants et d'étudiantes dans nos établissements postsecondaires et de notre main-d'œuvre actuelle et future. Il est important de s'informer sur les handicaps visibles et non visibles, de remettre en question tout préjugé personnel et de mieux comprendre comment nous pouvons promouvoir un avenir inclusif et accessible.

Selon les recherches menées dans le cadre de l'Initiative David C. Onley en 2019, les troubles d'apprentissage et de santé mentale représentent le diagnostic primaire de plus de 50 % des étudiants et des étudiantes inscrits auprès des bureaux des services aux étudiants en situation de handicap dans les quatre établissements postsecondaires d'Ottawa. Ce résultat nous indique que les étudiants et étudiantes, les diplômés et diplômées en situation de handicap qui entrent sur le marché du travail ont des handicaps qui ne sont pas toujours visibles. Les employeurs doivent être conscients de ce fait et apprendre à accommoder ces personnes.

Ressources :

Commission ontarienne des droits de la personne : 2. Qu'entend-on par handicap? — www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fondée-sur-le-handicap/2-qu-entend-par-handicap

Discover Ability Network: Business, Roadmap (en anglais) — <https://discoverability.network/business/roadmap/>



Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap

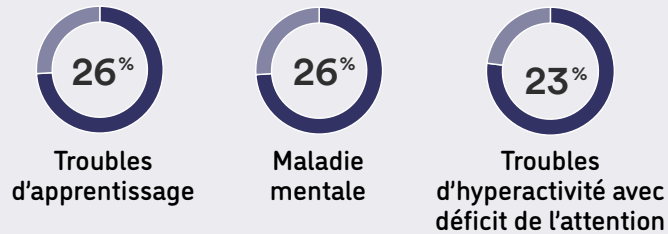


Employeurs d'Ottawa :

Commencez à voir l'invisible

Quelque **10 000** étudiants en situation de handicap sont inscrits à La Cité, à l'Université Carleton, au Collège Algonquin et à l'Université d'Ottawa.

Parmi ces étudiants, **7 500** ont un diagnostic primaire qui se classe dans l'une des trois catégories suivantes:



L'enjeu

La plupart des étudiants et diplômés en situation de handicap qui arrivent sur le marché du travail ont des incapacités que les employeurs ne peuvent pas voir. Cela signifie que beaucoup d'employeurs à Ottawa sont moins susceptibles de mettre en place des mécanismes et des méthodes pour recruter, accueillir et retenir ce type d'employés.

La réponse

Accroître la sensibilisation

Répondre à cet enjeu, c'est d'abord admettre que la plupart des étudiants et diplômés en situation de handicap à Ottawa ont des incapacités que les employeurs ne peuvent pas voir.

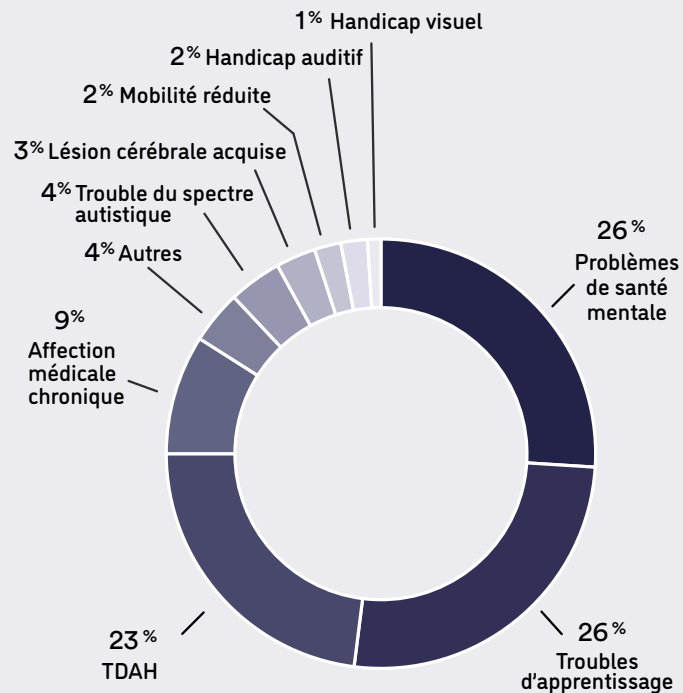
Changer les mentalités

Cette prise de conscience permet aux employeurs de revoir leurs préjugés et de changer d'attitude.

Sensibiliser et encourager les employeurs

Il faut ensuite des discussions dont l'objectif est de sensibiliser et d'encourager les employeurs à rendre les milieux de travail plus inclusifs dans notre ville.

La plupart des étudiants en situation de handicap dans les établissements postsecondaires d'Ottawa ont des incapacités que les employeurs ne peuvent pas voir.



Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Avantages pour les entreprises

L'embauche et le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap dans votre lieu de travail sont amplement justifiés du point de vue commercial. Employer des personnes en situation de handicap :

- aidera votre entreprise à satisfaire les demandes des consommateurs en disposant d'une main-d'œuvre à l'image de la société;
- offrira à votre lieu de travail des points de vue plus diversifiées permettant la résolution créative de problèmes et des solutions innovantes;
- donnera une image de marque positive de l'entreprise et fera croître le chiffre d'affaires;
- élargira vos bassins de ressources et de talents;
- encouragera l'accès universel, pour le bien de l'ensemble de la société;
- vous préparera à répondre aux besoins futurs d'une population vieillissante;
- améliorera le moral, l'engagement et la productivité des employés;
- réduira les coûts liés au roulement du personnel, à la formation et à la sécurité.

Ressources :

Conference Board du Canada : *Business Benefits of Accessible Workplaces (en anglais)* — www.conferenceboard.ca/temp/2c982563-1dbf-4213-baff-b178a758b354/6264_AccessibleWorkplaces_BR_AV.pdf

Discover Ability Network : *The Benefits of Hiring (en anglais)* — <http://discoverability.network/the-benefits-of-hiring/>

Optez pour le talent : *Outil no 1 : Les avantages d'embaucher des personnes en situation de handicap* — <https://optezpourletalent.ca/main/toolkit-2/business-case>



6

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



L'inclusion est bonne pour les affaires

D'ici 2020, plus de 20 % de la population canadienne vivra avec un handicap. Le Conference Board du Canada prédit que, d'ici la même année, le Canada fera face à une pénurie d'un million de travailleurs. En tant qu'employeur, vous pouvez combler vos futurs besoins de main-d'œuvre en adoptant une approche inclusive en matière de recrutement et d'embauche.



20 %

VIVRA AVEC
UN HANDICAP

1M

PÉNURIE DE
TRAVAILLEURS

63%

ENTREPRISES
D'OTTAWA

Soixante-trois pour cent des entreprises d'Ottawa affirment que le recrutement et la rétention d'employés représentent un défi.

En recrutant et en embauchant des personnes en situation de handicap, ces entreprises peuvent prospérer malgré la pénurie de talents.



APPROUVÉ
CANADIEN

Soixante-dix-huit pour cent des Canadiens sont plus enclins à acheter un produit ou un service d'une entreprise qui embauche des personnes en situation de handicap.



Le taux de rétention est de 72 % plus élevé chez les personnes en situation de handicap.

48%

Près de la moitié, soit quarante-huit pour cent des personnes en situation de handicap en âge de travailler ont fait des études postsecondaires.

77%

Soixante-dix-sept pour cent des propriétaires de petites entreprises qui ont embauché des personnes en situation de handicap affirment que ces employés satisfont aux attentes ou les dépassent.

NOTES DE RENDEMENT



Quatre-vingt-huit pour cent des travailleurs en situation de handicap obtiennent des notes de rendement allant de bon à excellent.

53%

DU MARCHÉ

Les personnes en situation de handicap et les membres de leurs familles constituent 53 % du marché.

ASSIDUITÉ

86%

Quatre-vingt-six pour cent des employés en situation de handicap ont un taux d'assiduité dans la moyenne ou supérieur à la moyenne.

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



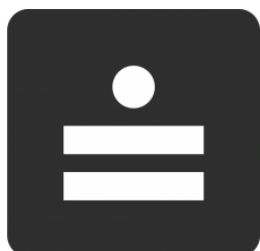
#PrêtÀ

L'Ontario compte près de 50 000 étudiants postsecondaires en situation de handicap visible et non visible, dont plus de 10 000 à Ottawa seulement. Après l'obtention de leur diplôme, ces étudiants sont souvent défavorisés — relégués dans l'ombre par les mythes et ignorés par les employeurs et les gestionnaires d'embauche. Ce problème persiste même si les étudiants et étudiantes, les diplômés et diplômées en situation de handicap sont instruits, compétents et qualifiés — tout comme leurs pairs sans handicap. Nous appelons ce phénomène l'écart d'emploi.

#PrêtÀ est une campagne qui vise à combler l'écart d'emploi et à aider chaque étudiant et étudiante et chaque diplômé et diplômée à trouver un travail gratifiant. La campagne entend renforcer les entreprises locales tout en soutenant les étudiants et étudiantes, les diplômés et diplômées en situation de handicap. Rejoignez le mouvement pour intégrer la sensibilisation au handicap et l'inclusion dans le tissu même du marché d'emploi dans notre ville. Nous sommes #PrêtÀ.

Vous pouvez rejoindre le mouvement #PrêtÀ et soutenir les étudiants et étudiantes, les diplômés et diplômées en situation de handicap. Faites connaître votre engagement à l'égard du mouvement #PrêtÀ de deux façons :

1. Rendez-vous sur [AbleTo.ca/fr](https://ableto.ca/fr). Ici, vous pouvez choisir et partager votre engagement à aider à combler l'écart d'emploi pour les étudiants et étudiantes, les diplômés et diplômées en situation de handicap.
2. Partager l'un des messages #PrêtÀ de l'Initiative David C. Onley sur Twitter, Facebook ou LinkedIn.



Vous pouvez également télécharger l'identifiant #PrêtÀ sur <https://ableto.ca/fr/resources>. L'identifiant est une représentation visuelle de votre engagement. Il montre à la collectivité ce que vous êtes #PrêtÀ faire pour soutenir le mouvement et pour jouer votre rôle — quel qu'il soit.

Utilisez l'image de l'identifiant dans votre signature de courriel, sur le site Web de votre entreprise et sur vos offres d'emploi ou publications sur les médias sociaux.

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Mythes et réalités

Lisez les déclarations ci-dessous pour dissiper certains mythes courants et découvrir les réalités concernant les employés en situation de handicap.

#PrêtÀ mettez fin aux mythes et trouvez des employés talentueux

Soixante-trois pour cent des entreprises d'Ottawa affirment que l'embauche et la rétention d'employés sont des problèmes pressants. Cependant, bon nombre de ces entreprises écartent les candidatures de personnes avec une incapacité visible ou non visible en raison de mythes répandus.

Voici les faits :

Mythe

Les employés en situation de handicap sont moins productifs que ceux qui n'ont pas d'incapacité.

Réalité

Les recherches démontrent qu'il n'y a aucune différence de rendement entre les employés qui sont en situation de handicap et ceux qui ne le sont pas.

Mythe

Il est plus difficile de congédier un employé en situation de handicap pour rendement insatisfaisant qu'un employé qui n'a pas d'incapacité.

Réalité

Les employés en situation de handicap sont protégés par les mêmes lois et les mêmes dispositions que ceux qui n'ont pas d'incapacité et ne sont pas plus difficiles à congédier.

Mythe

Les mesures d'adaptation pour les employés en situation de handicap coûtent cher.

Réalité

Soixante-cinq pour cent des employés en situation de handicap n'ont pas besoin que l'on adapte leur lieu de travail. Le coût moyen des mesures d'adaptation pour ceux qui en ont besoin est de 500 \$.

Mythe

Les employés en situation de handicap représentent un fardeau pour leurs collègues.

Réalité

Les recherches démontrent que les lieux de travail inclusifs sont plus agréables pour l'ensemble des travailleurs et sont plus rentables à long terme.

Mythe

Les employés en situation de handicap ont un taux d'absentéisme élevé.

Réalité

Les employés en situation de handicap ne s'absentent pas plus souvent du travail que leurs collègues qui n'ont pas d'incapacité, et ils ont tendance à faire preuve d'une plus grande assiduité.

Mythe

Les candidats en situation de handicap n'ont pas les compétences, la formation et la scolarité nécessaires pour de nombreux emplois.

Réalité

Plus du tiers des adultes en situation de handicap ont terminé un programme d'études postsecondaires.

Mythe

Les taux de cotisation des employés augmenteront si les employeurs embauchent plus de personnes en situation de handicap.

Réalité

Les primes d'assurance sont basées exclusivement sur les risques comparatifs associés à l'antécédent de l'entreprise en matière d'accidents, et non pas sur le fait qu'ils embauchent ou non des employés en situation de handicap.



Langage

Vous pouvez aider à bâtir une équipe plus forte et plus inclusive en apprenant à interagir de façon éclairée et respectueuse avec les employés en situation de handicap. Vous pouvez également aider à mettre fin aux attitudes négatives et aux stéréotypes tenaces en vous renseignant sur le langage approprié à utiliser lorsque vous parlez avec des personnes en situation de handicap et lorsque vous écrivez à leur sujet. Les attitudes et les stéréotypes que nous véhiculons résultent souvent du langage que nous utilisons. Un langage inapproprié peut constituer le principal obstacle qui empêche les personnes en situation de handicap de participer pleinement à la société. L'éducation commence par la remise en question du langage que nous utilisons.

D'abord, voici quelques points à prendre en considération :

- **La terminologie évolue constamment.** Ce n'est pas tout le monde qui s'entend sur tous les termes ou les mots à utiliser. Et quoi de plus normal. Le langage ne propose pas toujours une solution universelle. Mais nous pouvons nous efforcer d'utiliser un langage positif relatif au handicap et favoriser l'inclusion en prenant conscience de ce que nous disons et de la manière dont nous le disons. N'oubliez pas que les mots à privilégier peuvent varier en fonction des régions, des pays et des personnes.
- **La peur des mots peut vous empêcher d'avoir des conversations importantes.** Vous avez peut-être remarqué que vous hésitez à dire quelque chose, ou que vous craignez d'utiliser le mauvais mot ou terme lorsque vous interagissez avec une personne en situation de handicap. C'est normal. Mais ce malaise peut créer des obstacles quand vous communiquez avec les autres et même vous empêcher d'avoir des conversations significatives avec vos employés.
- **Le handicap n'est tabou que lorsqu'on le traite comme tel.** Le handicap n'est plus un sujet interdit. Lorsque nous craignons d'utiliser des mots tels que handicap et en situation de handicap, nous pouvons créer un sentiment de honte autour de la question. C'est en en parlant sans gêne que nous réduisons toute



Si vous ne savez pas comment une personne s'auto-identifie, la meilleure chose à faire est de lui poser la question! Une question du genre « Comment aimeriez-vous qu'on vous appelle » est un moyen efficace de s'assurer que vous utilisez le langage préféré de la personne devant vous. N'ayez pas peur de poser des questions lorsque vous n'êtes pas sûr de ce que vous devez dire ou de la manière de le dire.

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Ensuite, voici quelques orientations pour vous aider à rendre vos interactions respectueuses et inclusives.

- Évitez d'utiliser des mots qui désignent une personne en situation de handicap par son état de santé. Nommez d'abord la personne, p. ex. < personnes en situation de handicap > et < une personne en situation de handicap >.
- Évitez d'utiliser des mots qui désignent des catégories, tels que les handicapés et les aveugles, car ils impliquent que les personnes en situation de handicap constituent un groupe homogène.
- Évitez des mots à connotation héroïque, comme < courageux > et < inspirant >. La plupart des personnes en situation de handicap ont des objectifs similaires à ceux du reste de la population. Les mots que nous utilisons doivent être sans jugement, sans charge émotionnelle et refléter l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.
- Évitez d'utiliser des mots subjectifs qui assimilent le handicap à une maladie. Par exemple, n'utilisez pas des mots tels que souffre de, touché par, patient, maladie et malade.
- Évitez d'utiliser des mots qui suggèrent que les personnes en situation de handicap sont inférieures aux autres et devraient être exclues d'activités. Par exemple, n'utilisez pas des mots tels qu'incompétent.
- De nombreuses personnes en situation de handicap trouvent appropriée l'utilisation de phrases communément acceptées telles que < on se voit plus tard > ou < je dois y aller >.

Vous trouvez ci-dessous quelques recommandations concernant les mots à utiliser. N'oubliez pas que chaque personne en situation de handicap peut avoir ses propres préférences. En cas de doute, interrogez la personne.

NON RECOMMANDÉ	RECOMMANDÉ
Infirme; handicapé	Personne en situation de handicap
Confiné à un fauteuil roulant	Personne en fauteuil roulant
Les aveugles; personnes ayant un handicap visuel	Personne qui est aveugle ou qui vit avec une perte visuelle
Personnes sourdes qui utilisent la langue des signes	Les Sourds (s majuscule)
Personnes sourdes qui n'utilisent pas la langue des signes	Les sourds (s minuscule) ou personnes sourdes
Malade mental, psychotique, névrosé	Personne aux prises avec un problème de santé mentale
Personne en difficulté d'apprentissage, difficulté d'apprentissage	Personne vivant avec un trouble d'apprentissage

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



La Commission de la santé mentale du Canada a publié le document *Le choix des mots est important* dans lequel elle propose un langage plus sûr en lien avec la santé mentale. Voici quelques-unes de ses recommandations clés :

LANGAGE STIGMATISANT	LANGAGE PLUS SÛR
Personne souffrant de maladie mentale	Personne vivant avec/aux prises avec une maladie mentale
Toxicomane, drogué, personne qui abuse de substances	Personne vivant avec un problème/trouble lié à l'usage de substances
Personne qui s'est suicidée	Personne décédée par suicide
Il est schizophrène	Il vit avec la schizophrénie
Elle est folle	Elle vit avec un problème de santé mentale

Faites attention aux mots que vous avez peut-être appris il y a longtemps. Assurez-vous d'utiliser le langage le plus à jour. Par exemple :

NON RECOMMANDÉ	RECOMMANDÉ
Stationnement/permis pour handicapés	Stationnement/permis accessible
Salle de bain/cabine de toilette pour handicapés	Salle de bain/cabine de toilette accessible
Ouvre-porte pour handicapés	Ouvre-porte accessible

Ressources :

Accessible Employers : Disability-Related Language and Tips (en anglais) — <https://accessibleemployers.ca/members/presidentsgroup/activity/203>

Association canadienne des radiodiffuseurs : Lignes directrices recommandées touchant le langage et la terminologie à l'endroit des personnes handicapées — www.cab-acr.ca/french/societal/diversity/disabilities/pwd_guidelines.htm

Commission de la santé mentale du Canada : Le choix des mots est important — https://theworkingmind.ca/sites/default/files/langage_plus_sur_guide_de_reference.pdf

Emploi et Développement social Canada, Centre de ressources sur l'accessibilité : Le pouvoir des mots et des images — www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/invalidite/cra/mots-images.html

Humber College : Inclusive Language in Media, A Canadian Style Guide (en anglais) — www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/O1/transcript/Inclusive_Language_Guide_Aug2017.pdf

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Usage

Le langage est important. Le comportement l'est aussi. Lorsque nous interagissons avec des personnes en situation de handicap, nos actes doivent être empreints d'attention et de respect. Voici quelques suggestions générales que vous pouvez suivre :

- Adressez-vous directement à la personne en situation de handicap, même en présence d'un interprète ou d'un accompagnateur.
- Proposez votre aide, mais attendez que votre offre soit acceptée avant de la fournir.
- Écoutez toujours la personne en situation de handicap à qui vous avez proposé votre aide et suivez ses instructions.
- En présence d'un animal d'assistance, évitez d'interagir avec lui à moins d'en avoir reçu la permission.
- Ne présumez de rien et posez toujours des questions en cas de doute.
- Faites attention au langage que vous utilisez.
- Respectez l'espace personnel.
- Vos interactions ne se passeront pas toujours comme prévu. Si vous faites une erreur, présentez vos excuses et profitez de la situation pour vous informer des préférences et des besoins de la personne.

Le tableau suivant présente des conseils de base pour vos interactions avec les personnes qui présentent différents types de handicaps.

TYPE DE HANDICAP	USAGE PROPOSÉ
Mobilité	<ul style="list-style-type: none">• Tâchez de vous placer à la hauteur des yeux de la personne lorsque vous parlez avec quelqu'un qui est en fauteuil roulant.• N'oubliez pas que certaines personnes en fauteuil roulant préfèrent s'asseoir sur une chaise.• Évitez de tenir ou de vous appuyer sur l'appareil d'aide à la mobilité d'une personne. C'est leur bien et leur espace personnel.• Évitez tout contact physique avec la personne, p. ex. l'agripper ou vous appuyer sur elle. Elle pourrait perdre l'équilibre.• Prévoyez assez d'espace pour lui permettre de garder l'appareil d'aide à portée de main.
Vision	<ul style="list-style-type: none">• En vous approchant de la personne, présentez-vous.• Dans un groupe, dites qui vous êtes et à qui vous vous adressez.• Demandez toujours avant de guider quelqu'un. Si la personne accepte, laissez-la tenir votre bras pour lui donner le contrôle de ses mouvements.• Donnez des directives de manière descriptive.

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



	<ul style="list-style-type: none">• Avisez la personne si vous vous déplacez, si quelqu'un entre dans la pièce ou en sort, ou si vous devez mettre fin à la conversation.• Guidez la personne en entrant dans un lieu, notamment si des obstacles sont présents ou si l'environnement physique a changé.
Parole	<ul style="list-style-type: none">• Laissez la personne finir ses phrases et trouver ses mots.• Si vous avez de la difficulté à comprendre ce que dit la personne, demandez-lui de répéter ou confirmez que vous avez bien compris.
Ouïe	<ul style="list-style-type: none">• Évitez de crier. Cela peut provoquer une distorsion du son dans l'appareil auditif.• Soyez certain d'avoir capté l'attention de la personne avant de lui adresser la parole et maintenez le contact visuel pendant toute la conversation.• En l'absence d'un interprète, il est approprié de communiquer par écrit ou par texte.• Si la personne lit sur les lèvres, regardez-la directement. Évitez de couvrir votre visage ou votre bouche. Articulez clairement et parlez à un rythme régulier. Utilisez des expressions, car la personne pourrait avoir besoin d'expressions, de gestes et de contact visuel pour vous comprendre.
Santé mentale	<ul style="list-style-type: none">• Évitez de souligner les signes ou symptômes physiques d'une personne vivant avec un trouble de santé mentale connu ou présumé.• Soyez toujours flexible, patient et ouvert d'esprit.• Offrez du soutien et de l'aide au besoin.
Apprentissage	<ul style="list-style-type: none">• Demandez à la personne comment elle préfère recevoir l'information (par voie orale ou par écrit).• Traitez la personne en adulte, mais utilisez un langage qui correspond au niveau de complexité des concepts et de compréhension qu'elle peut atteindre.• Donnez du temps à la personne pour réfléchir à sa réponse.
Neurodiversité	<ul style="list-style-type: none">• Utilisez un langage clair et simple.• Évitez les métaphores, les euphémismes et le sarcasme pour ne pas causer de confusion. Si vous en utilisez, soyez prêt à expliquer ce que vous voulez dire.• Posez une seule question à la fois.• Donnez des instructions claires.• Ne présumez pas que le langage corporel d'une personne (p. ex. la distance) signifie un manque d'intérêt.

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Si vous avez des questions ou voulez en savoir plus sur l'usage lié au handicap, demandez conseil aux organismes qui servent et soutiennent les personnes en situation de handicap. Allez à la section Ressources communautaires pour obtenir leurs coordonnées.

Ressources :

Association canadienne des radiodiffuseurs : Lignes directrices recommandées touchant le langage et la terminologie à l'endroit des personnes handicapées — www.cab-acr.ca/french/societal/diversity/disabilities/pwd_guidelines.htm

Job Accommodation Network : Accommodation and Compliance: Disability Etiquette (en anglais) — <https://askjan.org/topics/disetiq.cfm>

Humber College : Inclusive Language in Media, A Canadian Style Guide (en anglais) — www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/O1/transcript/Inclusive_Language_Guide_Aug2017.pdf



Pratiques des lieux de travail inclusifs

Devenir un lieu de travail inclusif ne demande pas de grands changements. Vous pouvez prendre de nombreuses petites mesures simples pour évoluer vers un lieu de travail plus inclusif et plus accessible, bénéfique pour tous les employés :

- Ouvrez votre milieu de travail à la diversité et à l'inclusion, en commençant par le haut de la hiérarchie, et en allant vers la base de l'organisation. Par exemple, normalisez le handicap sur votre lieu de travail en saisissant les occasions de parler des questions liées au handicap et en donnant l'exemple de l'inclusion par votre langage et par votre comportement.
- Révisez toutes les politiques et évaluez les obstacles potentiels.
- Utilisez un langage qui met l'accent sur la personne plutôt que sur son handicap.
- Traitez toutes les personnes de manière égale, y compris celles en situation de handicap. Par exemple, veillez à ce que les activités organisées par l'entreprise, comme les réceptions à l'occasion de fêtes, soient accessibles aux employés vivant ou non en situation de handicap.
- Dans votre milieu de travail, relevez tous les obstacles potentiels qu'une personne en situation de handicap pourrait rencontrer.
- Faites preuve d'ouverture et d'aisance lorsque vous abordez ou que vous offrez des mesures d'accommodement.
- Respectez la confidentialité des postulants et des employés.
- Offrez des occasions d'apprentissage et de sensibilisation en matière de diversité au personnel de tous les niveaux.



L'initiative **Optez pour le talent** fournit des ressources pour offrir un **atelier de microformation sur la sensibilisation aux handicaps** à votre personnel. Découvrez-les avec l'outil no 10 à la page 73 de la Trousse d'outils des employeurs.

https://optezpourletalent.ca/images/pdf/Trousse_doutils_des_employeurs.pdf

- Assurez la participation des personnes en situation de handicap aux discussions sur leurs besoins relatifs au milieu de travail. Ne présumez pas de leurs besoins.

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



- Écoutez, faites preuve de souplesse et posez des questions si vous ne comprenez pas très bien un sujet lié aux lieux de travail inclusifs.
- Faites la promotion de la politique en matière de diversité et d'inclusion de votre organisation, et respectez-la. Ou mettez-en une en place si vous n'en avez pas. Pour inspiration, l'Université Carleton a une politique qui stipule :



L'Université Carleton s'est engagée à promouvoir la diversité dans sa communauté comme une source d'excellence, d'enrichissement culturel et de force sociale. Nous accueillons les personnes susceptibles de contribuer à la diversification de notre organisation, notamment : les femmes, les minorités visibles, les Premières nations, les Inuits et les Métis, les personnes en situation de handicap et les personnes ayant une orientation, une identité ou une expression sexuelle quelconque.

Les sous-sections suivantes fournissent des conseils pratiques sur la manière dont vous pouvez intégrer l'inclusivité dans vos pratiques de recrutement, d'entrevue, d'accueil et d'intégration et de maintien en emploi.

Le recrutement

Le recrutement de talents demeure un enjeu prioritaire pour de nombreux employeurs. Vous trouverez ci-dessous des stratégies de recrutement inclusives qui vous aideront à améliorer votre accès aux candidats qualifiés et compétents en situation de handicap.

- Faites appel aux bureaux de placement communautaires pour les personnes en situation de handicap, aux bureaux de placement sur les campus et aux bureaux de placement coopératif pour l'affichage de vos offres d'emploi.
- Utilisez différents formats (gros caractères, HTML, langage clair) lorsque vous affichez un poste.
- Offrez différentes façons de présenter une demande d'emploi, au-delà du site Web.
- Fournissez de l'information détaillée sur le lieu de l'entrevue/de travail et soulignez les caractéristiques d'accessibilité.
- Mentionnez la possibilité de conditions de travail flexibles.

17

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



- Formuler des offres d'emploi inclusives qui ne comportent que les qualifications requises pour l'emploi.
- Faites la promotion de votre organisation comme employeur qui souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi.
- Utilisez un langage clair, un style de caractère simple et une police de grande taille.
- Ajoutez des témoignages qui favorisent et mettent en valeur la diversité et l'inclusion.
- Assurez-vous que l'information demandée pour les tests menés dans le cadre du processus de sélection, p. ex. un test physique, est pertinente pour l'emploi.



L'initiative Optez pour le talent offre d'excellentes ressources dans sa Trousse d'outils des employeurs. Consultez les adresses ci-dessous pour plus d'information et des modèles de document sur les thèmes suivants :

[Les descriptions de tâches inclusives](https://optezpourletalent.ca/images/pdf/tools/4.2_Les-descriptions-de-taches-inclusives_FR.pdf) — https://optezpourletalent.ca/images/pdf/tools/4.2_Les-descriptions-de-taches-inclusives_FR.pdf

[Les étapes pour rédiger des offres d'emploi inclusives](https://optezpourletalent.ca/images/pdf/tools/4.3_Les-etapes-pour-rediger-des-offres-demploi-inclusives_FR.pdf) — https://optezpourletalent.ca/images/pdf/tools/4.3_Les-etapes-pour-rediger-des-offres-demploi-inclusives_FR.pdf

L'entrevue

Le but d'une entrevue est de permettre à l'employeur de recueillir des renseignements afin de choisir la meilleure personne pour le poste. Ce processus consiste à déterminer quel candidat correspond le mieux aux exigences de l'emploi et à la culture de l'organisation.

Lors d'une entrevue avec un candidat, tous les efforts doivent être déployés pour assurer l'accessibilité. En évaluant votre processus d'entrevue actuel, pensez à utiliser les stratégies suivantes :

Avant une entrevue

- Choisissez un lieu d'entrevue accessible pour les candidats en situation de handicap.
- Fournissez de l'information sur le stationnement accessible et des directives claires pour se rendre sur les lieux de l'entrevue.
- Au moment de fixer l'entrevue, donnez une description du lieu de l'entrevue.
- Informez tous les candidats que des mesures d'accommodement sont offertes et donnez des instructions sur

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



la manière d'en faire la demande (p. ex. à qui envoyer la demande et la date limite pour la demande).

- Donnez de l'information sur le style d'entrevue.
- Veillez à ce que les employés connaissent les usages et le langage à utiliser dans les interactions avec les personnes en situation de handicap.
- Donnez de l'information et des instructions claires relativement au processus de sélection.
- Mettez sur pied un comité de sélection pour contrer les préjugés individuels et, si possible, veillez à ce que sa composition reflète la diversité.

Pendant une entrevue

- Posez les mêmes questions à tous les candidats. Les questions devraient se concentrer sur l'aptitude de la personne à accomplir les principales tâches de l'emploi.
- Ne posez aucune question, directement ou indirectement, qui obligerait une personne à divulguer son handicap.
- Si un candidat divulgue son handicap ou un besoin relatif à son handicap, soyez préparé à l'aviser qu'il est en droit d'obtenir des accommodements si cela n'impose pas de préjudice injustifié à l'employeur (voir la section Accommodements pour plus d'informations).
- Prenez conscience de vos propres préjugés et de vos suppositions personnelles et culturelles qui pourraient rendre le processus de recrutement inéquitable.
- Évaluez chaque candidat en fonction des exigences essentielles de l'emploi et utilisez le même système de pointage pour tous les candidats.

Questions d'entrevue

En Ontario, la loi interdit toute discrimination fondée sur l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap et plus. La Commission ontarienne des droits de la personne protège les chercheurs d'emploi contre les questions illégales. Les questions d'entrevue doivent porter sur les compétences et les aptitudes requises pour accomplir le travail. Voici des exemples de questions que l'employeur a le droit, ou n'a pas le droit, de poser :

Les questions que vous avez le droit de poser :

- Comment vous prendriez-vous pour exécuter cette tâche?
- Êtes-vous en mesure de travailler à plein temps?
- Êtes-vous en mesure de répondre aux exigences de ce poste?
- L'éclairage vous convient-il? Ce bureau répond-il à vos besoins?

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Les employeurs peuvent poser des questions sur les besoins d'accommodement d'une personne et sur sa capacité à accomplir les tâches essentielles de l'emploi après accommodement. Cependant, les employeurs doivent poser cette question seulement après que la personne a choisi de divulguer son handicap pendant l'entrevue. Ainsi, vous pourriez demander « avez-vous besoin d'accommodements pour accomplir les tâches de cet emploi? »

Les questions que vous n'avez pas le droit de poser :

- Avez-vous un handicap ou des problèmes médicaux? Lesquels?
- Pourquoi avez-vous ce handicap? Quel est votre diagnostic?
- À quelle fréquence vous absentez-vous du travail pour des rendez-vous médicaux?



Rédigez des questions d'entrevue plus accessibles. Consultez ce tableau (en anglais) du Discover Ability Network; vous y trouverez des exemples.

www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Discover-Ability-Networks-Interview-Questions.pdf

L'accueil et l'intégration des nouveaux employés

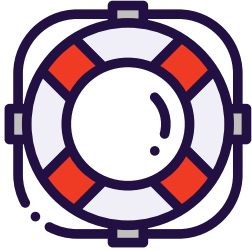
Après l'embauche d'un candidat, vous devez prendre quelques mesures supplémentaires pendant que votre nouvel employé s'adapte à son lieu de travail :

- Assurez-vous que toutes les mesures d'accommodement discutées et convenues sont mises en place à temps.
- Préparez un plan d'adaptation individualisé.
- Discutez des besoins d'assistance de l'employé en cas d'urgence. Puis, discutez et consignez un plan.

20

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Pour voir des modèles de plan d'adaptation individualisé et de formulaires de renseignements relatifs aux interventions d'urgence, consultez les pages 153 à 169 de la [Trousse à outils de l'employeur du Conference Board du Canada](#).

www.conferenceboard.ca/docs/default-source/pdf_downloads/7174_accessibilitytoolkit-2015_rpt-fr.pdf?sfvrsn=928e7013_2&pdf=toolkit_f

- Réitérez que vous garderez confidentiels tous les renseignements personnels divulgués pendant l'entrevue avec l'employé.
- Confirmez que l'employé a accès à toute information aux fins d'orientation.
- Évaluez la possibilité de jumeler la personne embauchée à un mentor ou de définir un point de contact comme soutien supplémentaire.
- Vérifiez régulièrement si les accommodements sont appropriés ou si des modifications sont nécessaires.



Pour des listes de contrôle concernant le recrutement et l'accueil de nouveaux employés, consultez les ressources suivantes offertes par Accessible Employers :

[Accessible Recruitment Checklist \(en anglais\)](http://www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Accessible-Recruitment-Checklist-Final.pdf) — www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Accessible-Recruitment-Checklist-Final.pdf

[Employee Orientation and Onboarding Checklist \(en anglais\)](http://www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Employee-Orientation-and-Onboarding-Checklist-Final.pdf) — www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Employee-Orientation-and-Onboarding-Checklist-Final.pdf

[Inclusive Interview Checklist \(en anglais\)](http://www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Inclusive-Interview-Checklist-Final.pdf) — www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Inclusive-Interview-Checklist-Final.pdf

Guide de l'employeur

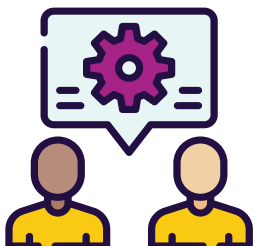
pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Le maintien en emploi

Après avoir franchi les étapes du recrutement, de l'entrevue et de l'accueil et de l'intégration de l'employé, mettez toutes les mesures en place pour le garder. Plus le risque de roulement du personnel est contenu, plus l'ensemble de votre équipe en profitera. À ce chapitre, la gestion d'un employé en situation de handicap ne diffère guère de celle de n'importe quel autre employé. Voici quelques conseils pour améliorer le maintien en emploi de votre personnel.

- Faites en sorte que le nouvel employé se sente le bienvenu, faites-le participer à la prise de décisions et aux activités sociales.
- Offrez de la formation relative au poste, à la culture organisationnelle et à la sécurité au travail.
- Veillez à ce que l'employé comprenne les exigences de son poste.
- Précisez les normes de rendement et évaluez l'employé en fonction de ces normes.
- Offrez régulièrement de la rétroaction sur le rendement de l'employé.
- Désignez un ou des membres du personnel à qui le nouvel employé peut s'adresser s'il a besoin d'aide ou s'il a des questions.
- Restez à l'affût de changements de comportement dus à des problèmes personnels ou liés à l'emploi. Offrez et fournissez du soutien au besoin.



Si vous observez des comportements ou des signes liés au rendement suggérant qu'un employé a des problèmes de santé mentale, consultez la section « [How can I approach an employee?](#) » (en anglais) sur le site Web de Mental Health Works.

www.mentalhealthworks.ca/how-can-i-approach-an-employee-about-their-mental-illness

- Fixez des rencontres périodiques aux fins d'évaluation continue.
- Adaptez les mesures d'accommodement et le style de communication du milieu de travail selon les besoins.
- Soulevez les problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent comme vous le feriez avec tout autre employé.

Ressources :

Discover Ability Network : Business, Roadmap (en anglais) — <https://discoverability.network/business/roadmap>

Mental Health Works : How can I approach hiring to include people with disabilities, including those with mental health problems? (en anglais) — www.mentalhealthworks.ca/how-do-i-hire-someone-with-a-mental-health-problem/

Optez pour le talent : Trousse d'outils des employeurs — <https://optezpourletalent.ca/>

Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi : Diversité et inclusion : étiquette relative à l'ininvalidité en milieu de travail — <https://earn-paire.ca/wp-content/uploads/2019/02/Disability-Etiquette-Fr.pdf>

22



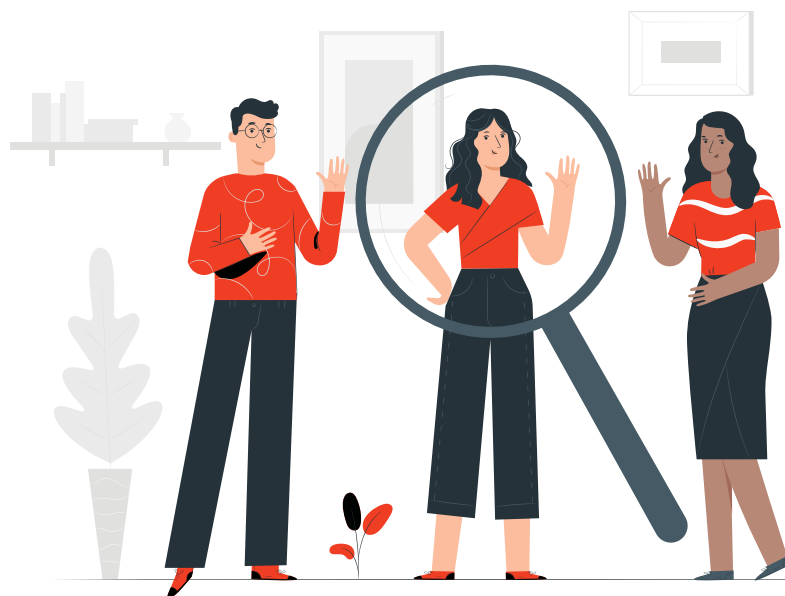
Accommodements

Dans le cadre du processus d'entrevue et sur le lieu de travail lui-même, les personnes en situation de handicap ont le droit d'accéder aux mêmes possibilités et aux mêmes avantages que les autres personnes. Pour certaines personnes en situation de handicap, ce droit signifie que certains ajustements pourraient être nécessaires pour lui permettre d'exercer les fonctions de son emploi. Ce type d'ajustement est connu sous le nom d'accommodement. Le processus d'accommodement est une responsabilité partagée. Chaque personne qui y participe est censée collaborer, partager les informations appropriées et envisager des solutions possibles, le tout de manière délicate, confidentielle et en temps utile.

Les employeurs ont une obligation légale d'accommodement. Cette obligation garantit que les personnes autrement aptes à travailler ne sont pas injustement exclues lorsqu'un accommodement du lieu de travail peut être effectué. Les employés seront plus productifs si on leur donne les outils nécessaires pour accomplir leur travail. www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fondée-sur-le-handicap/8-obligation-d'accommodement

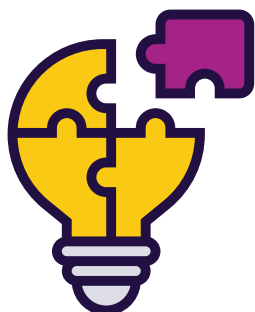
Quand il est question d'accommodements en milieu de travail, prenez en compte les éléments suivants :

- Les besoins d'accommodement varient grandement selon la personne et concernent à la fois cette dernière, le milieu de travail, les tâches et les outils nécessaires pour accomplir le travail ou la tâche.
- L'employeur n'est pas obligé d'offrir exactement l'accommodement souhaité par une personne, mais il doit la consulter avant de mettre en place des mesures d'accommodement.
- L'employeur ne peut pas tenir compte des besoins d'accommodement pour évaluer la qualification du candidat pendant le processus de sélection.
- Une personne peut avoir besoin d'accommodements à n'importe quel moment durant la relation de travail, dont la période préemploi (tests, entrevues), l'arrivée dans le milieu de travail, la formation et les promotions.
- La période d'essai commence une fois que les mesures d'accommodement ont été mises en place.



Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Certains étudiants et certaines étudiantes peuvent avoir bénéficié d'accommodements scolaires au cours de leurs études, mais ces mêmes personnes pourraient ne pas comprendre leurs besoins sur le lieu de travail. Pour plus d'informations, jetez un coup d'œil à la ressource de l'Université de Guelph, [Academic Accommodations Translated Into Employment Settings](http://www.recrutguelf.ca/cecs/system/files/Academic%20Accommodations%20translated%20into%20the%20Workplace_AODA_MF.pdf) (en anglais).

www.recrutguelf.ca/cecs/system/files/Academic%20Accommodations%20translated%20into%20the%20Workplace_AODA_MF.pdf

Selon la [Commission ontarienne des droits de la personne](#), l'obligation d'accommodement confère des rôles et des responsabilités particuliers aux employeurs et aux employés.

Responsabilités de l'employé



Une personne en situation de handicap n'est pas obligée de divulguer son handicap si elle peut accomplir son travail sans accommodement et si elle ne présente pas de danger pour elle-même ni pour autrui au travail.

Une personne en situation de handicap qui fait une demande d'accommodement sur son lieu de travail est tenue :

- d'informer l'employeur de ses besoins d'accommodement, de préférence par écrit;
- de répondre à des questions ou fournir de l'information au sujet de son handicap à l'employeur, p. ex. de l'information ou de la documentation fournie par un professionnel de la santé;
- de discuter de solutions d'accommodement possibles avec l'employeur;
- de collaborer avec des spécialistes pour faciliter le processus d'accommodement, au besoin;
- de coopérer avec l'employeur pour gérer le processus d'accommodement;

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



- de satisfaire aux normes de rendement et aux exigences de l'emploi après la mise en place des mesures d'accommodement;
- de discuter de son handicap et des besoins connexes seulement avec les personnes qui doivent être mises au courant.

Responsabilités de l'employeur



L'employeur peut poser des questions sur l'aptitude d'une personne à exercer les fonctions de son emploi, mais il n'a pas le droit de demander de l'information sur le handicap proprement dit, p. ex. le nom exact ou le diagnostic.

Dans la mesure du possible, l'employeur doit s'efforcer d'offrir les mesures d'accommodement requises sans demander de l'information qui n'est pas absolument nécessaire. Habituellement, l'employeur n'a pas le droit d'accéder à des renseignements confidentiels d'un employé, à moins qu'ils ne soient clairement liés à l'accommodement requis. Par ailleurs, ces renseignements confidentiels peuvent être requis lorsque les besoins de l'employé sont complexes ou manquent de clarté, ou lorsque des informations supplémentaires sont requises pour procéder à une évaluation adéquate.

Les employeurs sont également tenus :

- de se rappeler qu'une personne peut avoir besoin d'un accommodement même si elle ne l'a pas demandé;
- d'accepter de bonne foi la demande d'accommodement d'une personne;
- d'obtenir l'opinion d'un spécialiste pour des conseils supplémentaires, au besoin;
- de demander seulement de l'information liée directement à la nature du handicap;
- de tenir compte d'approches de rechange et de solutions d'accommodement potentielles;
- de tenir un registre des demandes d'accommodement et documenter les mesures mises en place;
- de préserver la confidentialité et respecter la dignité de la personne qui a présenté la demande d'accommodement;
- de traiter les demandes d'accommodement, et y donner suite, dans un délai adéquat;
- d'assumer les coûts engendrés pour l'obtention de renseignements et de documents médicaux requis.

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Préjudice injustifié

La Commission ontarienne des droits de la personne indique qu'un employeur a l'obligation d'accommodement de tous les handicaps jusqu'à ce qu'il en résulte un préjudice injustifié. Trois éléments sont pris en considération pour déterminer si une mesure d'accommodement cause un préjudice injustifié : le coût, les sources externes de financement (le cas échéant) et les exigences en matière de santé et de sécurité (le cas échéant).

- **Coût** : L'employeur peut subir un préjudice injustifié si le coût de la mesure d'accommodement est tel qu'il met en cause la viabilité ou altère la nature propre de l'organisation. Un besoin d'accommodement pourra donc être considéré comme causant un préjudice injustifié s'il impose à l'organisation un changement fondamental de son fonctionnement. Le coût doit être quantifiable et lié à la mesure d'accommodement. Puisque la taille et les circonstances financières sont propres à chaque organisation, l'évaluation du préjudice injustifié n'est pas la même dans une petite organisation que dans une grande.
- **Sources externes de financement** : Si l'organisation cherche à compenser les coûts relatifs à d'éventuelles mesures d'accommodement, elle doit tenir compte des sources externes de financement. Avant d'invoquer un préjudice injustifié, l'organisation doit prouver qu'elle a profité de toutes les sources de financement disponibles, souvent obtenues à travers les programmes gouvernementaux. La personne qui demande un accommodement est également censée s'informer des sources externes de financement existantes qui pourraient aider à couvrir les dépenses liées à l'accommodement. Si le coût est trop élevé pour que l'employeur puisse le couvrir immédiatement, il pourrait l'étaler ou créer un fonds de réserve.
- **Santé et sécurité** : En vertu des lois ontariennes en matière de santé et de sécurité, l'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité de tous ses employés, dont les personnes en situation de handicap. Par conséquent, si une demande d'accommodement peut entraîner un risque important pour la santé et la sécurité, ce risque peut être considéré comme un préjudice injustifié. Dans ce domaine, il faut concilier le droit d'un employé à la non-discrimination et les considérations de santé et de sécurité des autres employés. Il incombera à l'employeur de décider si les exigences en matière de santé et de sécurité peuvent être supprimées ou modifiées, ou si un autre accommodement est viable. Dans certains cas, une personne en situation de handicap peut choisir de prendre un certain risque à condition que cela n'affecte personne d'autre.



La Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap fournit de l'information sur les stratégies visant à minimiser les risques de préjudice injustifié dans votre organisation.

www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fondée-sur-le-handicap/2-qu'entend-par-handicap

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Exemples d'accommodement

La plupart des accommodements sont faciles à mettre en place et peu coûteux. Certaines personnes en situation de handicap pourraient même être en mesure de fournir leur propre accommodement. Les accommodements en milieu de travail peuvent prendre différentes formes et solutions :

TYPE D'ACCOMMODEMENT	EXEMPLE D'ACCOMMODEMENTS
Modifier les installations de travail pour les rendre plus accessibles	Installer un ouvre-porte accessible et un éclairage mieux adapté
Création d'horaires de travail flexibles ou adaptés	Offrir un horaire de travail flexible, des pauses fréquentes et une charge de travail personnalisée
Restructuration du travail ou des tâches quotidiennes	Diviser les grandes tâches en sous-tâches
Acquisition ou modification de l'équipement, du logiciel ou des dispositifs nécessaires à l'exécution du travail	Fournir la loupe d'écran d'ordinateur, des aides à la saisie ou à la reconnaissance vocales et un fauteuil ergonomique
Soutien par un service ou une personne de soutien	Utiliser un interprète en LSQ
Changement de lieu de travail	Offrir un espace de travail calme et la possibilité de travailler à domicile
Offrir des possibilités de réorientation ou de réaffectation	Affecter à un nouveau poste

Le Job Accommodation Network fournit une base de données complète d'exemples d'accommodements par type de handicap (en anglais) — <https://askjan.org/soar.cfm>

Le Conseil canadien de la réadaptation et du travail fournit des exemples de technologies d'assistance (en anglais) — www.ccrw.org/learn-more/accommodation-examples

Accessible Employers a préparé un guide utile pour les accommodements en milieu de travail (en anglais) — www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Workplace-Accommodation-Guide-Final.pdf

Mental Health Works offre de l'information sur des mesures d'accommodement courantes relatives à la santé mentale (en anglais) — www.mentalhealthworks.ca/mental-health-accommodations/

Ressources :

Commission ontarienne des droits de la personne, 13. Obligation d'accommodement — www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-prevention-de-la-discrimination-fondée-sur-les-troubles-mentaux-et-les-dépendances/13-obligation-d'accommodement

Gouvernement du Canada : Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires — www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/travailler-gouvernement-canada-obligation-prendre-mesures-adaptation-votre-droit-non-discrimination/obligation-prendre-mesures-adaptation-demarche-generale-intention-gestionnaires.html

27

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Ressources

Trousses d'outils et ressources Web

#PrêtÀ : infographies téléchargeables

- <https://ableto.ca>

Accessible Employers Resources

- <http://accessibleemployers.ca/resources>

Association canadienne pour la santé mentale : Trousse acquis

- www.careeredge.ca/blog

Commission de la santé mentale : Trousse pratique pour aider les employeurs à créer des milieux de travail inclusifs

- www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2019-01/aspiring_workforce_toolkit_2019_fr_1.pdf

Conference Board du Canada : Trousse à outils de l'employeur

- www.conferenceboard.ca/accessibility/toolkit.aspx

DiscoverAbility Network Toolkits

- <https://discoverability.network/business/resources/toolkits>

Forward Motion Coaching: The Employer's Guide to Asperger's Syndrome

- www.antioch.edu/new-england/wp-content/uploads/sites/6/2017/01/ASDEmpGuide.pdf

Job Accommodation Network Employer Toolkit (*à utiliser avec discernement; ressource des États-Unis)

- <https://askjan.org/toolkit/The-JAN-Workplace-Accommodation-Toolkit.cfm>

Optez pour le talent : Trousse d'outils

- <https://optezpourletalent.ca>

La marche des dix sous : Accessibility Awareness Toolkit

- www.marchofdimes.ca/EN/programs/Documents/Training-Institute-Accessibility-Awareness-Toolkit.pdf

Mental Health in the Workplace: An Accommodation Guide for Managers and Staff

- https://ontario.cmha.ca/wp-content/uploads/2018/10/CMHA_Mental-Health-Works-Guidebook-8.5-x11r.pdf

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Society for Treatment of Autism: Employer's Guide

- <http://treatment.sta-ab.com/wp-content/uploads/2015/01/Employment-Guide.pdf>

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale : Promotion de la réussite du personnel

- www.strategiesdesantementale.com/pdf/Supporting_Employee_Success_FR.pdf

Législation

Gouvernement de l'Ontario, Législation en matière d'accessibilité offre des outils et des ressources gratuits pour aider les organisations à répondre aux exigences de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).

- www.ontario.ca/fr/page/legislation-en-matiere-daccessibilite

Rapports

Le rapport Business Benefits of Accessible Workplaces présente une analyse de rentabilisation exhaustive en faveur de l'accessibilité en milieu de travail. Il met l'accent sur les avantages commerciaux de l'accessibilité et souligne les divers rendements que les organisations peuvent obtenir en investissant dans des pratiques d'emploi accessibles pour les personnes en situation de handicap.

- <http://earn-paire.ca/wp-content/uploads/2015/11/Business-Benefits-of-Accessible-Workplaces.pdf>

Le rapport Arguments clairs en faveur de l'embauche de main-d'œuvre en quête d'emploi de la Commission de la santé mentale du Canada présente les résultats d'un projet de recherche ayant examiné les coûts et les avantages du recrutement et de la rétention des personnes vivant avec une maladie mentale.

- www.mentalhealthcommission.ca/Francais/media/4067

Le rapport Repenser l'incapacité dans le secteur privé du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées propose une combinaison de considérations générales et spécifiques aux employeurs désireux de créer des lieux de travail plus inclusifs et accessibles.

- www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/invalidite/consultations/repenser-incapacite.html

Le rapport intitulé Why Hire People with Disabilities fournit aux employeurs des idées pratiques et des directives pour employer des personnes en situation de handicap. Il propose également une analyse des arguments en faveur de l'embauche de personnes en situation de handicap, des outils pour les former, des stratégies pour créer des lieux de travail inclusifs et des guides pour les accommoder dans les lieux de travail.

- <http://earn-paire.ca/wp-content/uploads/2015/11/Why-Hire-People-with-Disabilities.pdf>

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Ressources communautaires

De nombreux organismes offrent de l'information et du soutien aux employeurs. Pour accéder aux experts du secteur et aux informations sur les ressources disponibles, contactez les organismes suivants :

Acclaim Gestion d'invalidité

- www.acclaimability.com/fr

Causeway Work Centre

- www.causewayworkcentre.org

CVE Inc.

- www.cve.ca/fr-accueil

Distinct Programmes Inc.

- www.distinctprogrammes.com

Institut national canadien pour les aveugles

- <https://cnib.ca/fr/programmes-et-services/travailler/ouvrir-les-portes-du-travail?region=on>

La marche des dix sous

- www.marchofdimes.ca/FR/Pages/default.aspx

Neil Squire Society

- www.neilsquire.ca

Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées

- www.mcass.gov.on.ca/fr/mcass/programs/social/odsp/index.aspx

Performance Plus — Soins en Réadaptation Inc.

- www.pprc.ca/fr/accueil.aspx

Société canadienne de l'ouïe

- www.chs.ca/services/services-job-seekers

Vivretravaillerjouer

- <http://vivretravaillerjouer.ca>

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Sélection d'organismes pour les personnes en situation de handicap

De nombreux organismes offrent de l'information et du soutien aux employeurs. Pour accéder aux experts du secteur et aux informations sur les ressources disponibles, contactez les organismes suivants :

Association des professionnels handicapés du Canada est un organisme à but non lucratif constitué en vertu d'une loi fédérale. Elle a pour mission de maximiser l'inclusion, le maintien en emploi et l'avancement des professionnels actuels et futurs en situation de handicap.

- <http://canadianprofessionals.org>

Le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail est un réseau pancanadien d'organismes et de personnes dont la mission est de promouvoir et de soutenir l'emploi équitable pour les personnes en situation de handicap.

- www.ccrw.org

Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi est une initiative basée à Ottawa et chapeauté par Centraide, qui rassemble les employeurs et les fournisseurs de services afin d'accroître les possibilités d'emplois intéressants pour les personnes en situation de handicap.

- <https://earn-paire.ca/fr>

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Glossaire

L'accessibilité désigne généralement la mesure selon laquelle tous les publics visés peuvent se servir d'un produit, d'un dispositif ou d'un service ou fonctionner dans un environnement donné. Le gouvernement de l'Ontario a défini cinq obstacles à l'accessibilité des personnes en situation de handicap : les obstacles comportementaux, organisationnels ou structurels, architecturaux ou physiques, technologiques, ainsi que les obstacles à la communication et à l'accès à l'information.

Ressources :

Conseil des universités de l'Ontario, Campus accessibles : Comprendre les obstacles à l'accessibilité — <https://accessiblecampus.ca/fr/comprendre-laccessibilite/comprendre-les-obstacles-laccessibilite/>

Fonction publique de l'Ontario : Plan directeur sur l'inclusion et la diversité — <https://www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-linclusion-et-la-diversite>

Le handicap est un phénomène complexe qui correspond à une interaction entre des caractéristiques du corps et de l'esprit d'une personne et les caractéristiques de la société dans laquelle elle vit. Un handicap peut survenir à n'importe quel moment au cours de la vie d'une personne; certaines personnes naissent avec un handicap, tandis que pour d'autres le handicap survient plus tard dans la vie. Le handicap peut être permanent, temporaire ou épisodique. Il peut s'aggraver progressivement, demeurer stable ou diminuer et il peut varier de très léger à très grave. Il peut s'agir de la cause aussi bien que du résultat d'une maladie, d'une blessure ou d'un abus de substances.

Ressource :

Emploi et Développement social Canada, Centre de ressources sur l'accessibilité : Guide fédéral de référence sur l'incapacité — www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/invalidite/cra/guide-reference.html

La diversité est la présence d'une vaste gamme de qualités humaines et d'attributs dans un groupe, une organisation ou une société. Il peut s'agir d'identités, d'expériences et de qualités visibles non visibles qui façonnent notre identité, notre façon de penser, notre façon d'interagir avec le monde et la perception que le monde a de nous. Les dimensions de la diversité ont notamment trait à l'ascendance, à la culture, l'origine ethnique, au genre, à l'identité sexuelle, à la langue, aux capacités physiques ou intellectuelles, à la race, à la religion, à la sexualité, à l'orientation sexuelle et au statut socioéconomique.

Ressources :

Conseil ontarien des directions de l'éducation : Équité et éducation inclusive : Aller plus loin — http://www.ontariodirectors.ca/downloads/EIE-2014/Equity_and_Inclusive_Education_FR_Final.pdf

Fonction publique de l'Ontario : Plan directeur sur l'inclusion et la diversité. Loi sur l'équité en matière d'emploi — <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/TexteCompleet.html>

L'équité en matière d'emploi est le processus qui consiste à instaurer l'égalité sur le lieu de travail de sorte que personne ne soit privé de possibilités d'emploi ou d'avantages pour des raisons qui ne sont pas liées à ses capacités. À cette fin, ce processus vise à corriger les conditions de désavantage dans l'emploi subies par les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles. Ainsi, l'équité en matière d'emploi vise à donner effet au principe selon lequel l'égalité va au-delà du traitement équitable des personnes; elle exige également des mesures spéciales et la prise en compte des différences.

Ressource :

Conseil ontarien des directions de l'éducation : Équité et éducation inclusive : Aller plus loin — www.ontariodirectors.ca/downloads/EIE-2014/Equity_and_Inclusive_Education_FR_Final.pdf

32

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



L'équité est une condition ou une situation de traitement juste, inclusif et respectueux de toute personne. Cela signifie qu'il faut s'assurer que chacun dispose de ce dont il a besoin pour réussir, ainsi que supprimer les obstacles qui désavantagent certains groupes par rapport à d'autres. Ainsi, l'équité est différente de l'égalité des personnes.

Ressources :

Fonction publique de l'Ontario : Plan directeur sur l'inclusion et la diversité — www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-linclusion-et-la-diversite

Conseil ontarien des directions de l'éducation : Équité et éducation inclusive : Aller plus loin — www.ontariodirectors.ca/downloads/EIE-2014/Equity_and_Inclusive_Education_FR_Final.pdf

L'inclusion est la création d'une culture qui promeut l'équité et qui célèbre, respecte, accepte et valorise la différence.

Ressource :

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion: Définition de la diversité — <https://ccdi.ca/notre-histoire/definition-de-la-diversite>

L'inclusion au travail vise à créer un environnement qui accepte les différences et les forces de chacun, et s'assure que les conditions sont réunies pour que chacun puisse réaliser son plein potentiel. L'inclusion devrait se retrouver dans la culture, les pratiques et les relations de l'entreprise. De manière générale, l'inclusion au travail consiste à créer un sentiment d'appartenance, à donner à chaque employé et employée le sentiment d'être valorisée pour ce qu'il ou elle est et à ressentir un esprit de soutien et d'engagement des autres afin qu'une personne puisse donner le meilleur d'elle-même.

Ressources :

Barreau de l'Ontario : Définitions — <https://iso.ca/a-propos-du-barreau/initiatives/egalite,-diversite-et-inclusion/definitions>

Banque Royale du Canada : Stratégie RBC de diversité et d'inclusion — https://www.rbc.com/diversite-inclusion/_assets-custom/includes/pdf/rbc-diversity-blueprint.pdf



Le gouvernement du Canada a élaboré un Lexique de l'accessibilité. Il contient les définitions de 342 concepts, y compris la terminologie dans les domaines de la sociologie du travail et des aides techniques pour les personnes en situation de handicap.

www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/accessibilite-accessibility-fra.html

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Bibliographie

Accessible Employers : Disability-Related Language and Tips

- <https://accessibleemployers.ca/members/presidentsgroup/activity/203>

Accessible Employers : Resources

- <https://accessibleemployers.ca/resources>

Accessible Employers : Workplace Accommodation Guide

- www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Workplace-Accommodation-Guide-Final.pdf

Association canadienne des radiodiffuseurs : Lignes directrices recommandées touchant le langage et la terminologie à l'endroit des personnes handicapées

- www.cab-acr.ca/french/societal/diversity/disabilities/pwd_guidelines.htm

Banque Royale du Canada : Stratégie RBC de diversité et d'inclusion

- www.rbc.com/diversite-inclusion/_assets-custom/includes/pdf/rbc-diversity-blueprint.pdf

Barreau de l'Ontario : Définitions

- <https://lso.ca/a-propos-du-barreau/initiatives/egalite,-diversite-et-inclusion/definitions>

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion : Définition de la diversité

- <https://ccdi.ca/notre-histoire/definition-de-la-diversite>

Commission de la santé mentale du Canada : Le choix des mots est important

- https://theworkingmind.ca/sites/default/files/langage_plus_sur_guide_de_reference.pdf

Commission ontarienne des droits de la personne : 13. Obligation d'accommodement

- www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-prévention-de-la-discrimination-fondée-sur-les-troubles-mentaux-et-les-dépendances/13-obligation-d'accommodement

Commission ontarienne des droits de la personne : 2. Qu'entend-on par handicap?

- www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fondée-sur-le-handicap/2-qu'entend-par-handicap

Commission ontarienne des droits de la personne : 8. Obligation d'accommodement

- www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fondée-sur-le-handicap/8-obligation-d'accommodement

34

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Commission ontarienne des droits de la personne : 9. Préjudice injustifié

- www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fondée-sur-le-handicap/9-préjudice-injustifié

Commission ontarienne des droits de la personne : Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap

- www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-le-handicap

Conference Board du Canada : Business Benefits of Accessible Workplaces

- www.conferenceboard.ca/temp/2c982563-1dbf-4213-baff-b178a758b354/6264_AccessibleWorkplaces_BR_AV.pdf

Conference Board du Canada : Trousse à outils de l'employeur

- www.conferenceboard.ca/docs/default-source/pdf_downloads/7174_accessibilitytoolkit-2015_rpt-fr.pdf?sfvrsn=928e7013_2&pdf=toolkit_f

Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail : Accommodation Examples

- www.ccrw.org/learn-more/accommodation-examples/

Conseil des universités de l'Ontario, Campus accessibles : Comprendre les obstacles à l'accessibilité

- <https://accessiblecampus.ca/fr/comprendre-laccessibilite/comprendre-les-obstacles-laccessibilite/>

Conseil ontarien des directions de l'éducation : Équité et éducation inclusive : Aller plus loin

- www.ontariodirectors.ca/downloads/EIE-2014/Equity_and_Inclusive_Education_FR_Final.pdf

Discover Ability Network : Business, Roadmap

- <https://discoverability.network/business/roadmap/>

Discover Ability Network : Interview Questions

- www.accessibleemployers.ca/wp-content/uploads/2017/12/Discover-Ability-Networks-Interview-Questions.pdf

Discover Ability Network : The Benefits of Hiring

- <https://discoverability.network/business/benefits-of-hiring>

Emploi et Développement social Canada, Centre de ressources sur l'accessibilité : Le pouvoir des mots et des images

- www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/invalidite/cra/mots-images.html

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Emploi et Développement social Canada, Centre de ressources sur l'accessibilité : Guide fédéral de référence sur l'incapacité

- www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/invalidite/cra/guide-reference.html

Fonction publique de l'Ontario : Plan directeur sur l'inclusion et la diversité

- www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-linclusion-et-la-diversite

Gouvernement du Canada, site Web de la législation : Loi sur l'équité en matière d'emploi

- <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/TexteCompleet.html>

Gouvernement du Canada : Lexique de l'accessibilité

- www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/accessibilite-accessibility-fra.html

Gouvernement du Canada : Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires

- www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/travailler-gouvernement-canada-obligation-prendre-mesures-adaptation-votre-droit-non-discrimination/obligation-prendre-mesures-adaptation-demarche-generale-intention-gestionnaires.html

Humber College : Inclusive Language in Media, A Canadian Style Guide

- www.humber.ca/makingaccessiblemedia/modules/O1/transript/Inclusive_Language_Guide_Aug2017.pdf

Job Accommodation Network : Accommodation and Compliance: Disability Etiquette

- <https://askjan.org/topics/disetiqa.cfm>

Job Accommodation Network : Accommodation Search

- <https://askjan.org/soar.cfm>

Mental Health Works : How can I approach an employee?

- www.mentalhealthworks.ca/how-can-i-approach-an-employee-about-their-mental-illness

Mental Health Works : How can I approach hiring to include people with disabilities, including those with mental health problems?

- www.mentalhealthworks.ca/how-do-i-hire-someone-with-a-mental-health-problem

Mental Health Works : What kinds of accommodations are people with a mental health problem likely to need?

- www.mentalhealthworks.ca/mental-health-accommodations

Guide de l'employeur

pour embaucher et travailler avec des professionnels en situation de handicap



Optez pour le talent : Trousse d'outils des employeurs

- <https://optezpourletalent.ca>

Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi : Diversité et inclusion : étiquette relative à l'invalidité en milieu de travail

- <https://earn-paire.ca/wp-content/uploads/2019/02/Disability-Etiquette-Fr.pdf>

Université de Guelph : Academic Accommodations Translated into Employment Setting

- www.recruitguelph.ca/cecs/system/files/Academic%20Accommodations%20translated%20into%20the%20Workplace_AODA_MF.pdf