



DAVID C. ONLEY INITIATIVE
FOR EMPLOYMENT & ENTERPRISE DEVELOPMENT

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

GUIDE POUR LA RECHERCHE D'EMPLOI SERVICES PROFESSIONNELS

avant le diplôme, et après :
comment relever les défis du handicap?



Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Table des matières

Introduction	1
Comprendre le handicap	2
Tâches essentielles et non essentielles	5
Divulgateion	6
L'Entrevue.....	12
Accommodements	15
Conseils pour la recherche d'emploi	20
Ressources	22
Glossaire	25
Bibliographie	27

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Introduction

Que ce soit avant ou après l'obtention du diplôme, nombreuses sont les personnes en situation de handicap qui ont des difficultés à obtenir un stage régulier ou coopératif, ou à trouver un emploi.

Vous ne savez pas exactement la procédure à suivre et comment parler de votre handicap? Vous n'avez peut-être pas de handicap, mais vous avez un membre de famille, un camarade de classe, un collègue ou un ami dans cette situation. Dans l'un ou l'autre cas, il est important de comprendre comment le handicap et l'emploi se recoupent pour établir vos relations futures, chercher du travail et faire carrière.

Pour quiconque cherche un emploi sur le marché du travail concurrentiel d'aujourd'hui, trouver un emploi peut être une tâche difficile et exigeante. Pour un étudiant ou une étudiante, un diplômé ou une diplômée en situation de handicap, la recherche d'emploi peut mettre en évidence d'autres défis particuliers, défis qui concernent de nombreux étudiants et étudiantes à Ottawa. Au cours de l'année scolaire 2017-2018, environ 9 400 étudiants et étudiantes dans les quatre établissements postsecondaires de la ville se sont inscrits auprès de leurs bureaux des services aux étudiants en situation de handicap respectifs.

Bien que les personnes en situation de handicap puissent faire face à certains défis particuliers, nous savons également qu'elles ont une valeur inestimable pour les employeurs, et ce de plusieurs façons différentes. Lorsqu'un employeur embauche une personne en situation de handicap, il tire parti de talents sous-utilisés, génère des points de vue plus diversifiés, crée une main-d'œuvre représentative de la société, accroît l'accessibilité pour tous et soutient l'élimination des obstacles.

Chacun devrait avoir des chances égales de participer pleinement au marché du travail. Ce guide est donc destiné à vous sensibiliser et à vous fournir les informations et les ressources dont vous avez besoin pour mieux réussir dans votre parcours professionnel.

Le guide vous permettra :

- d'élargir votre compréhension du handicap
- de faire la différence entre les tâches essentielles et non essentielles
- de comprendre comment la divulgation et l'accommodement interagissent avec l'emploi
- de connaître vos droits et responsabilités en vertu des lois du travail
- d'apprendre des stratégies pour la divulgation, les entrevues et la recherche d'emploi
- d'accéder aux informations sur les ressources et l'aide disponibles en ligne, sur le campus et dans la communauté
- de renforcer le dialogue positif sur le handicap sur les campus et dans les lieux de travail.



1

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Comprendre le handicap

Le handicap est fréquent chez les étudiants et les étudiantes de nombreux établissements postsecondaires. Il est donc important que nous comprenions ce qu'il signifie. Le handicap est un concept complexe et évolutif qui couvre un éventail d'affections différentes. Il n'existe pas de définition unique et universelle du handicap. Un handicap signifie généralement qu'une personne fait face à des obstacles d'ordre physique, mental ou sensoriel qui influencent sa vie quotidienne. Dans le contexte d'un emploi, le fait d'avoir un handicap ne signifie pas qu'une personne n'est pas en mesure d'accomplir un travail, mais plutôt qu'elle travaille peut-être 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 pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du 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
Apprentissage	Peut affecter la façon dont une personne reçoit, mémorise ou utilise des informations, ainsi que 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, le sens de l'organisation 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
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

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



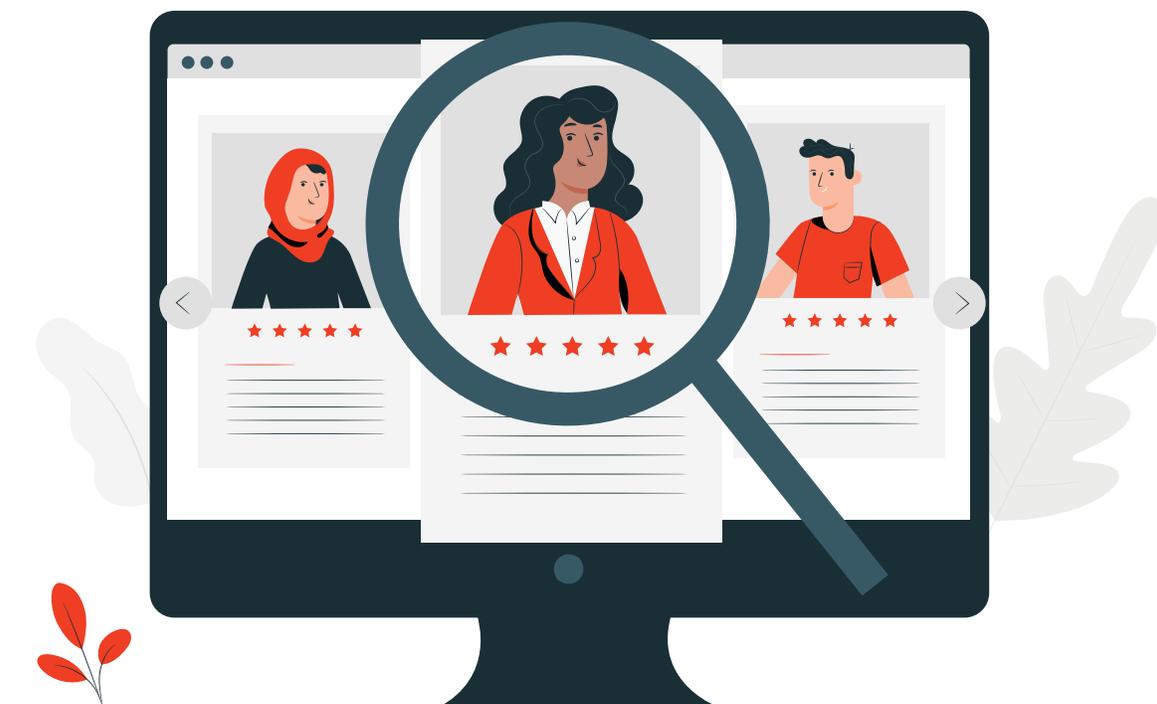
Les personnes en situation de handicap représentent une part importante de notre population. Il s'agit notamment d'étudiants et d'étudiantes dans nos établissements postsecondaires et de notre main-d'œuvre actuelle et future. Il est important de s'informer sur les handicaps visibles et non visibles, 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 52 % 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 et 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 en prendre conscience et apprendre à tenir compte de ce besoin.

Ressources :

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

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



Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Tâches essentielles et non essentielles

Chaque emploi comporte des tâches essentielles et non essentielles. Un employeur inclusif est en mesure de distinguer les exigences essentielles de l'emploi des exigences flexibles ou facultatives. S'il n'en est pas capable, consultez les définitions suivantes afin de savoir reconnaître ces fonctions pendant votre recherche d'emploi.

- Les tâches essentielles sont des responsabilités indispensables et fondamentales du poste. L'employé ou l'employée doit être en mesure d'accomplir ces tâches avec ou sans mesures d'accommodement raisonnables. Demandez-vous :
 - Quels sont les volets de l'emploi qui sont obligatoires et qui ne peuvent pas être modifiés?
- Une tâche est considérée comme essentielle si l'un des éléments suivants est vrai :
 - La tâche à accomplir est la raison d'être du poste.
 - Un nombre limité d'employés peuvent accomplir la tâche.
 - La tâche est hautement spécialisée.
- Les tâches non essentielles sont celles qui sont accomplies très rarement ou peuvent être réalisées par d'autres personnes sans remettre en cause la raison d'être de l'emploi. Demandez-vous :
 - L'emploi comporte-t-il des volets non essentiels pouvant être supprimés?



N'oubliez pas que la divulgation n'est pas toujours nécessaire si votre handicap n'a aucun effet sur les tâches de la fonction pour laquelle vous postulez ou dans laquelle vous travaillez actuellement. Toutefois, le fait de comprendre quelles sont les tâches essentielles et non essentielles d'un emploi vous aidera à décider si vous souhaitez ou non divulguer votre handicap et demander des mesures d'accommodement.

Ressources :

Optez pour le talent : Outils, Recrutement, Les descriptions de tâches inclusives — <https://optezpourletalent.ca/main/toolkit-2/recrutement/236-les-descriptions-de-taches-inclusives>

Commission ontarienne des droits de la personne : 2. Établissement des exigences professionnelles — www.ohrc.on.ca/fr/iv-situations-mettant-en-cause-les-droits-de-la-personne-a-toutes-les-etapes-de-l-emploi/2-etablissement-des-exigences-professionnelles

Job Accommodation Network : Job Description Topics (en anglais) — <https://askjan.org/topics/jobdesc.cfm>

5

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Divulgarion

Divulguer est le fait d'informer d'autres personnes de votre handicap. Pour bien de personnes, il est normal d'avoir diverses préoccupations ou questions concernant la divulgation de son handicap. Prendre le temps de réfléchir aux différents aspects de la divulgation pourrait s'avérer utile, car il y a de nombreux facteurs à prendre en considération. Avant tout, il est essentiel de comprendre ces deux faits :

- **La divulgation est un choix important et personnel.** Cette décision vous appartient. C'est à vous seul de décider si, comment et quand vous souhaitez divulguer votre handicap. Essayez de ne pas céder aux pressions extérieures; prenez la décision qui vous convient le mieux.
- **Chacun conçoit la divulgation à sa façon.** Il n'existe pas une seule bonne manière ou un seul bon moment pour divulguer votre handicap. Le moment, la nature et la méthode de la divulgation dépendent entièrement de votre situation personnelle. La divulgation est également tributaire de chaque individu, employeur et offre d'emploi. Faites toujours preuve de discernement en fonction de votre situation du moment.

Divulguer ou non

En décidant de divulguer ou non votre handicap, réfléchissez à la manière dont votre handicap affecte votre capacité à accomplir votre travail. Vous pouvez également vous demander si vous avez besoin ou non de mesures d'ajustement pour accomplir les tâches essentielles de l'emploi. N'oubliez pas que le choix de divulguer vous appartient et que l'introspection peut vous aider à prendre votre décision.

En prenant la décision de divulguer, réfléchissez aux réponses aux questions suivantes :

- Votre handicap est-il visible ou non? Si votre handicap est visible, vous pourriez choisir d'en parler directement; mais s'il n'est pas visible, vous pourriez décider de ne pas le divulguer du tout.
- Connaissez-vous les exigences essentielles de l'emploi?
- Votre handicap aura-t-il un effet sur votre capacité à passer une entrevue et à effectuer les tâches essentielles de l'emploi?
- Pour réussir, aurez-vous besoin d'accommodements au travail?
- Sans accommodements sur le lieu de travail, votre sécurité ou celle des autres est-elle en danger?
- Êtes-vous confiant de pouvoir présenter votre handicap comme un atout et de faire valoir vos forces auprès d'un employeur?
- Avez-vous déjà divulgué votre handicap par le passé? Quelle réaction avez-vous reçue? Qu'avez-vous ressenti? Qu'avez-vous appris?
- Pensez-vous que votre employeur comprendra votre handicap? Sinon, êtes-vous prêt à le lui expliquer?
- Que savez-vous des politiques et des expériences de cet employeur concernant les personnes en situation de handicap?

6

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



- Vous êtes-vous exercé à divulguer votre handicap? Avez-vous élaboré un scénario pour vous aider à vous exercer?
- La divulgation de votre handicap vous aidera-t-elle à atteindre votre objectif de trouver un emploi?

Si vous n'avez pas pu répondre à ces questions, prenez un peu de temps pour y réfléchir davantage. Pensez à prendre contact avec quelqu'un pour en discuter, par exemple un professionnel des services d'orientation ou du bureau des services aux étudiants en situation de handicap de votre campus.

Quand divulguer

Le tableau ci-dessous vous aidera à prendre des décisions concernant la divulgation de votre handicap à différents moments de la recherche d'emploi.

MOMENT DE LA DIVULGATION	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS	QUESTIONS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION	UTILISATION RECOMMANDÉE
Dans un CV, une lettre de motivation ou une demande d'emploi	Peut vous permettre d'être pris en considération pour un emploi dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi d'une entreprise	L'employeur peut faire des suppositions inappropriées qui influencent sa décision de vous embaucher. Vous pouvez avoir des doutes sur les raisons pour lesquelles vous n'avez pas été sélectionné ou ne pas avoir la possibilité d'expliquer ou de présenter vos besoins d'accommodement.	Savez-vous parler de votre handicap de manière succincte? Savez-vous si l'entreprise a une bonne réputation en matière d'équité en emploi?	Recommandé lorsque votre handicap est considéré comme un avantage (c'est-à-dire lorsqu'un programme d'équité en matière d'emploi est en place).
Avant une entrevue	Vous et l'employeur serez mieux préparés pour l'entrevue en cas de besoin d'accommodements.	L'employeur peut faire des suppositions inappropriées qui influencent sa décision de vous embaucher.	Avez-vous besoin d'accommodements pour réussir votre entrevue?	Recommandé lorsque vous avez besoin d'un accommodement pour votre entrevue.
Pendant une entrevue	Vous permet de mettre en évidence vos compétences et vos qualifications, de répondre directement aux préoccupations et aux questions relatives au handicap, et de démontrer à l'employeur que vous êtes capable d'accomplir le travail Vous permet de soulever de manière positive les questions pertinentes relatives à l'emploi, à la formation et à l'accommodement.	L'employeur peut se focaliser sur votre handicap plutôt que sur votre capacité à accomplir le travail ou peut faire des suppositions inappropriées qui influencent sa décision de vous embaucher. Vous aurez à vous défendre avec conviction à un moment stressant. Vous pourriez vous mettre sur la défensive et avoir à faire face à des préjugés de la part des intervieweurs.	Êtes-vous en mesure de faire connaître vos forces et vos besoins d'accommodement de manière claire et positive? Comprenez-vous comment vos compétences, vos forces et vos besoins d'accommodement sont liés aux exigences de l'emploi?	Recommandé lorsque vous êtes en mesure de présenter en toute confiance vos compétences et vos aptitudes, et d'expliquer sans gêner vos besoins liés à votre handicap.

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



<p>Au moment de l'offre d'emploi</p>	<p>Vous donne l'occasion de discuter de vos besoins d'accommodement et de savoir qui est la meilleure personne à contacter.</p> <p>Permet un accueil plus approprié.</p> <p>Permet à l'employeur de décider si votre handicap a un effet sur les questions de santé et de sécurité.</p>	<p>L'employeur pourrait mal réagir ou estimer que vous auriez dû l'informer avant la prise de la décision d'embauche.</p> <p>L'employeur peut retirer son offre d'emploi si vos besoins d'accommodement sont perçus comme étant complexes ou onéreux.</p>	<p>Connaissez-vous suffisamment les tâches du poste pour savoir si vous aurez besoin de mesures d'accommodement?</p> <p>Connaissez-vous vos droits dans ces circonstances?</p>	<p>Recommandé lorsque votre handicap n'est pas visible et que vous n'avez pas besoin de mesures d'accommodement.</p> <p>Dans ce cas, vous pouvez également choisir de ne pas divulguer votre handicap.</p>
<p>Après le début du travail</p>	<p>Vous permet de prouver vos capacités au travail avant de divulguer votre handicap.</p> <p>Vous permet d'avoir une idée du moment et de la manière idéals pour la divulgation.</p> <p>Vous permet de trouver des alliés potentiels parmi vos collègues.</p>	<p>Vous pourriez être nerveux à cause de ce que les autres pensent de vous s'ils ne comprennent pas le handicap.</p> <p>Vous pourriez craindre que toute difficulté, même mineure, soit attribuée à votre handicap.</p> <p>Les gens pourraient hésiter à vous demander de faire certaines choses.</p> <p>Cela pourrait modifier vos relations au travail.</p>	<p>Quand le dire, quoi et à qui?</p> <p>Dans quelle mesure le stress influence-t-il votre rendement au travail, et vous sentirez-vous plus ou moins stressé si vous divulguez votre handicap?</p>	<p>Recommandé si, en ne le divulguant pas, vous subissez un stress inutile ou si vous avez besoin d'accommodement pour accomplir votre travail.</p> <p>Il pourrait également être approprié de divulguer votre handicap s'il y a des problèmes ou des préoccupations concernant votre rendement au travail ou vos collègues.</p>
<p>Après l'apparition d'un problème</p>	<p>Vous avez accompli votre travail plus ou moins normalement.</p> <p>Vous avez probablement établi des relations de travail positives avec votre supérieur immédiat et vos collègues.</p> <p>Vous comprenez mieux les politiques et les pratiques de l'entreprise.</p>	<p>Vous avez peut-être un problème de rendement au travail.</p> <p>Vous risquez de nuire à vos relations de travail, car votre employeur ou vos collègues peuvent penser que vous êtes malhonnête.</p> <p>Il est possible que vous vous culpabilisiez, ce qui peut accroître votre stress et nuire davantage à votre rendement.</p> <p>Vous pourriez favoriser des stéréotypes et des attitudes négatives.</p>	<p>Pouvez-vous présenter les informations nécessaires à cette étape tout en évitant d'être sur la défensive?</p> <p>Est-ce la situation qui vous a amené à démissionner d'un précédent emploi?</p> <p>Au fur et à mesure que les difficultés apparaissent, devriez-vous parler à votre supérieur immédiat pour divulguer votre handicap? Ou devriez-vous patienter encore, dans l'espoir que les choses s'améliorent?</p>	<p>Recommandé si les problèmes ou les préoccupations au travail persistent.</p> <p>Préparez-vous à sensibiliser votre employeur et vos collègues à votre handicap. Demandez de l'aide et faites appel à votre réseau de soutien.</p>
<p>Jamais</p>	<p>Vous n'aurez pas à expliquer votre handicap.</p> <p>Votre employeur et vos collègues n'associeront pas automatiquement les problèmes liés au travail à votre handicap.</p>	<p>L'employeur et les collègues ne seront pas conscientisés ou sensibilisés aux avantages et à l'importance d'embaucher des personnes en situation de handicap et de travailler avec elles.</p>	<p>La divulgation de votre handicap influence-t-elle votre aptitude à accomplir votre travail?</p> <p>Vous sentirez-vous plus ou moins confiant au travail si l'on était au courant de votre handicap?</p>	<p>Recommandé si votre handicap n'est pas visible et si vous n'avez pas besoin d'accommodements.</p> <p>Dans ce cas, vous pouvez choisir de ne pas divulguer votre handicap.</p>

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Ressources :

Learning Disabilities Association of Ontario : Transition Planning Guide for Students with Learning Disabilities (en anglais) — www.ldao.ca/wp-content/uploads/LDAO-Transition-Planning-Resource-Guide.pdf

Alberta Human Resources and Employment : Employment Series for Persons with Disabilities: Tips for Job Seekers (en anglais)

Algonquin College : Be the Boss of Your Career : A Complete Guide for Students & Graduates (en anglais)

Comment divulguer

La planification et la préparation de votre conversation de divulgation peuvent vous donner un sentiment d'autonomie. Si vous décidez de divulguer votre handicap, vous pourriez vous poser les questions suivantes : comment vais-je le dire? À qui vais-je le dire? Ce sont d'excellentes considérations. Voici quelques mesures à prendre :

1. Répondez aux questions suivantes pour commencer :

- Quels sont vos points forts et vos aptitudes en rapport avec le poste auquel vous postulez?
- Quelles sont vos difficultés ou vos limites liées à l'emploi auquel vous postulez ou à l'emploi que vous occupez actuellement?
- Quelles sont les tâches possiblement difficiles à accomplir?
- Par le passé, avez-vous utilisé des stratégies, des outils ou des mesures d'accommodement qui vous ont permis d'accomplir certaines tâches avec plus de succès?



Visitez le site Web du Job Accommodation Network pour en savoir plus sur les limites communes associées aux différents diagnostics.

<https://askjan.org/a-to-z.cfm>

2. À partir de vos réponses aux questions précédentes, élaborer un scénario de divulgation qui présente votre handicap comme un atout, souligne vos forces et énonce clairement vos limites et vos besoins. Soyez prudents lorsque vous parlez de vos limites. Parlez uniquement de vos limites liées à l'emploi. Voici une proposition de scénario :

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



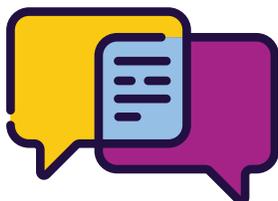
« J'ai/je suis (soulignez vos forces/compétences/habiletés/qualifications pertinentes à l'emploi) et je peux accomplir les fonctions essentielles de cet emploi. Toutefois, (mentionnez vos limites) peuvent parfois affecter ma capacité à (décrivez les tâches qui pourraient vous poser problème). Je travaille mieux lorsque (décrivez une mesure d'accommodement dont vous avez besoin pour accomplir les tâches qui vous posent problème). »

Vous n'êtes pas obligé de nommer le handicap. Cependant, si vous êtes à l'aise d'en parler directement, vous pouvez dire quelque chose comme ceci :



« Bien que je n'anticipe aucun problème, je voulais mentionner que j'ai/je suis (terme préféré pour désigner votre handicap). Je sais que mes (un ou deux points forts) me permettront d'exceller à ce poste. Toutefois, (indiquez vos limites) peuvent parfois compromettre ma capacité à (décrivez les tâches qui pourraient vous poser problème). Par le passé, j'ai constaté que je pouvais surmonter ce problème en (décrivez les mesures d'accommodement précises dont vous avez besoin). »

Voici un exemple complet :



« Je suis un travailleur extrêmement soucieux des détails et un communicateur compétent capable de remplir les fonctions essentielles de ce poste. Cependant, mes habiletés motrices limitées influencent ma capacité à écrire rapidement à l'ordinateur. Cela peut avoir une incidence sur mon efficacité dans la prise de notes, la rédaction de rapports et la documentation des comptes rendus de réunions. Je travaille mieux quand je peux utiliser un logiciel de reconnaissance vocale, tel que Dragon. Cette mesure d'accommodement a très bien fonctionné pour mon employeur et moi dans mon dernier emploi. »

10

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



3. Il est maintenant temps de passer à la pratique!
4. Une fois à l'aise, communiquez avec une personne digne de confiance, comme votre gestionnaire ou un professionnel des ressources humaines. Ils respecteront la confidentialité de vos renseignements personnels et seront en mesure de vous diriger vers les bonnes ressources si vous cherchez à obtenir un accommodement.
5. Demandez la mesure d'accommodement dont vous avez besoin par écrit et invitez votre supérieur immédiat ou votre directeur des ressources humaines à en discuter davantage.
6. Soyez réceptif et prêt à collaborer avec votre employeur en lien avec vos besoins d'accommodement.

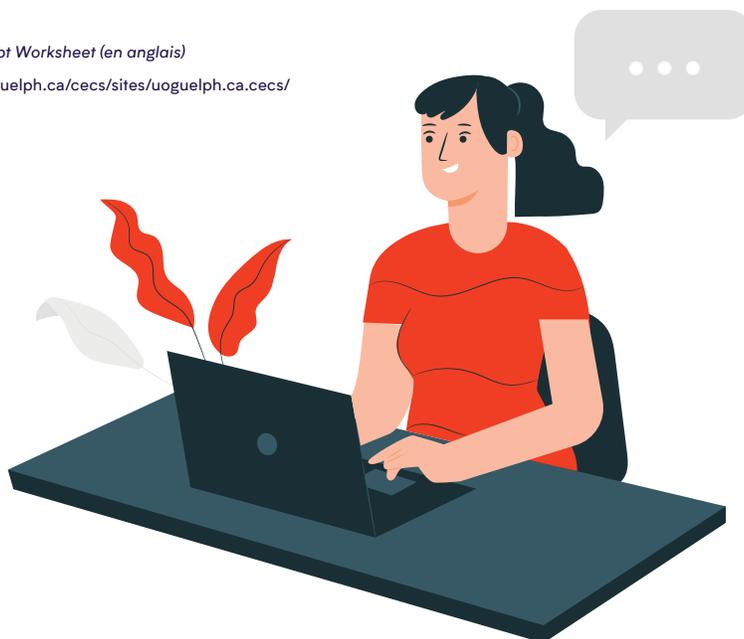


Consultez « Navigating Disclosure : What employees need to know » (en anglais) de l'Association canadienne pour la santé mentale pour plus de conseils au sujet de la divulgation d'un handicap ou d'un trouble de santé mentale.

Ressources :

Université Carleton. Accessible Career Transitions (ACT) Program: Disclosure Script Worksheet (en anglais)

Université de Guelph. Creating Your Disclosure Script (en anglais) — www.recruitguelph.ca/cecs/sites/uoguelph.ca/cecs/files/public/Disclosure%20Script.pdf



Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



L'Entrevue

La Commission ontarienne des droits de la personne 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 protège également les personnes à la recherche d'un 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 les employeurs sont autorisés à 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?

Les questions que les employeurs ne sont pas autorisés à 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?



Si vous décidez de divulguer votre handicap pendant l'entrevue, l'employeur peut poser des questions sur vos besoins d'accommodement et sur votre aptitude à exécuter les tâches essentielles de l'emploi avec des mesures d'accommodement. Ainsi, ils pourraient demander « avez-vous besoin d'accommodements pour accomplir les tâches de cet emploi? »

Ce que vous devez faire si on vous pose une question inappropriée

Les entrevues sont parfois menées par des employeurs ou des employés qui ne comprennent peut-être pas qu'il est illégal de poser certaines questions. Si l'on vous pose une question non appropriée, l'intention n'est pas nécessairement mauvaise. Parfois, la personne responsable de l'entrevue n'a peut-être même pas réalisé qu'il s'agissait d'une question illégale. Dans tous les cas, vous pouvez adopter différentes stratégies si vous vous trouvez dans cette situation :

12

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



- Répondez directement à la question si vous êtes à l'aise de le faire. Veillez à ne pas partager plus d'informations qu'il n'en faut.
- Réfléchissez à l'intention qui sous-tend la question. Répondez-y dans le contexte de l'exécution du travail. Par exemple, si on vous demande si vous vous absentez beaucoup au travail en raison de votre handicap, vous pourriez répondre : « J'entends que vous vous demandez si je suis fiable. Je suis très dévoué à mon travail. Mon ancien supérieur conviendra que j'ai été d'une assiduité exemplaire ». Donnez des exemples concrets, si possible.
- Demandez à la personne responsable de l'entrevue de clarifier le sens de la question ou demandez-lui comment la question s'applique à l'emploi.
- Refusez poliment de répondre.

Bien que la question puisse être inappropriée, il est important de donner une réponse professionnelle et pleine de tact. La personne responsable de l'entrevue ne comprend peut-être pas en quoi la question est inappropriée et pourrait percevoir votre réaction comme étant défensive. Après l'entrevue, réfléchissez à la situation et déterminez si vos valeurs correspondent toujours à celles de cet employeur ou de cette organisation.

Ressources :

Commission ontarienne des droits de la personne : 5. Entrevues et décisions d'embauche — www.ohrc.on.ca/fr/iv-situations-mettant-en-cause-les-droits-de-la-personne-a-toutes-les-etapes-de-l'emploi/5-entrevues-et-decisions-d'embauche

Conseils pour l'entrevue et la divulgation de votre handicap

Voici quelques stratégies qui vous aideront à divulguer votre handicap :

- **Faites une mise en situation de vos conversations de divulgation.** Si vous êtes nerveux à l'idée de parler de votre handicap, préparez ce que vous allez dire. Prenez le temps de répéter avec un membre de votre famille, un conseiller ou une conseillère, ou un ami ou une amie proche. Vous vous sentirez plus confiant et mieux préparé à ce que vous allez dire.
- **Restez simple.** Vous n'avez pas besoin de donner toutes vos données personnelles. Décidez de ce que vous vous sentez à l'aise de partager et tenez-vous à cela.
- **Ne présentez pas votre handicap comme une faiblesse.** Concentrez-vous sur ce que vous apportez à l'entreprise. Ne laissez pas votre handicap vous empêcher de mettre en valeur vos capacités. Vous avez développé des compétences uniques en relevant les défis de votre handicap, notamment la créativité, la flexibilité, l'attitude positive, les compétences en résolution de problèmes et la détermination.
- **Concentrez-vous sur la mise en valeur de vos compétences et qualifications en rapport avec le poste.** Donnez des exemples concrets de la façon dont vous avez exercé vos fonctions dans le passé. Cette démarche aidera l'employeur à vous visualiser dans le rôle. Si vous vous sentez à l'aise, parlez des précieuses contributions que vous avez apportées dans d'autres environnements.
- **Soyez en mesure de préciser vos mesures d'accommodement en milieu de travail.** Plus vous pourrez informer l'employeur des mesures d'accommodement requises, plus il se sentira en confiance et saura s'y

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



prendre pour vous soutenir. Il sera également utile de donner des exemples ou de réfléchir aux mesures d'accommodement scolaires ou en milieu de travail dont vous avez bénéficié dans le passé. Si vous pouvez fournir des ressources pour aider l'employeur à mieux comprendre vos besoins, veuillez les lui communiquer.

- **Faites des recherches sur les coûts et le financement disponible pour les mesures d'accommodement dont vous pourriez avoir besoin.** Dans la mesure du possible, soyez responsable de vos besoins individuels en fournissant les logiciels ou l'équipement dont vous disposez et dont vous avez besoin pour votre accommodement. Le partage de ces informations avec l'employeur est utile et permet de le rassurer sur le fait que vous êtes prêt à vous intégrer dans un nouvel environnement de travail.
- **Soyez prêt à répondre aux questions concernant votre handicap.** Les questions permettent à un employeur ou un collègue d'en apprendre davantage sur votre handicap. Le fait de donner une réponse instructive et complète sera l'occasion de faire tomber les obstacles perçus.
- **Parlez des avantages liés à l'embauche de personnes en situation de handicap.** Il y a d'excellentes raisons pour les entreprises d'embaucher des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi il est utile d'informer les employeurs des avantages à intégrer une personne en situation de handicap dans leur équipe. Par exemple, les entreprises diversifient leur main-d'œuvre, réaffirment leur engagement en faveur de l'équité en matière d'emploi, élargissent les perspectives, se forment une image positive dans la collectivité, élargissent leur bassin de talents et encouragent et améliorent les pratiques en matière d'accessibilité en faveur de tous.
- **Posez les bonnes questions.** N'oubliez pas qu'une entrevue n'est pas seulement l'occasion pour l'employeur de vous interroger, mais aussi l'occasion pour vous d'interroger l'employeur. Vous informer au sujet de la culture et de l'environnement de travail d'un emploi potentiel constitue une part importante de votre travail de recherche. Choisissez une ou deux questions que vous vous sentez à l'aise de poser et voyez ce que vous pouvez découvrir. Voici quelques idées :



1. Dans quelle mesure votre environnement de travail est-il flexible pour ceux qui ont des besoins divers?
2. Avez-vous mis en place des ressources et des activités pour promouvoir le bien-être et l'équilibre en milieu de travail?
3. Proposez-vous un large éventail d'outils, de formations et de technologies afin d'aider les personnes ayant des styles d'apprentissage différents?
4. Avez-vous une politique en matière d'accessibilité?
5. Qu'est-ce que les pratiques d'embauche inclusives signifient pour votre organisation?
6. Comment votre entreprise encourage-t-elle la diversité?

Ressources :

Alberta Human Resources and Employment : *Employment Series for Persons with Disabilities : Tips for Job Seekers (en anglais)*

Université Mount Allison, Meighen Centre : *Transition to Employment for University Graduates with Disabilities (en anglais)* — www.mta.ca/uploadedFiles/Community/Student_services/Meighen_Centre/Ressources/Transition/Transition%20to%20Employment%20for%20University%20Graduates%20with%20Disabilities%201.17.pdf

Collège Algonquin : *Be the Boss of Your Career : A Complete Guide for Students & Graduates (en anglais)*

14

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



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 employés autrement aptes à travailler ne sont pas injustement exclus 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.

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.

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.

15

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



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;
- 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 reliés 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 ou des conseils supplémentaires, au besoin;
- de tenir compte d'approches de rechange et de solutions d'accommodement potentielles;

16

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



- 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 demander seulement de l'information liée directement à la nature du handicap;
- 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.

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).

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

Comprendre vos besoins en matière d'accommodement

Il est difficile de savoir si vous avez besoin d'un accommodement lorsque vous vous inscrivez dans un programme coopératif, lorsque vous effectuez un stage coopératif ou commencez un nouvel emploi. Le défi est d'autant plus grand si vous avez peu ou pas d'expérience professionnelle. Vous vous demandez peut-être : comment savoir ce dont j'ai besoin? Peut-être vivez-vous depuis peu de temps avec un handicap, ou ignorez-vous tout simplement les répercussions de votre handicap sur votre capacité à exercer un emploi? Plus que quiconque, vous serez la première personne à savoir ce dont vous avez besoin. Discutez directement avec votre employeur pour trouver des solutions ensemble.

Un bon point de départ pour comprendre vos besoins serait de réfléchir aux accommodements en milieu universitaire dont vous avez pu bénéficier. Comment ces accommodements pourraient-ils être transférés en milieu de travail? Vous trouverez ci-dessous une ressource qui vous aidera à répondre à cette question.

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Université de Guelph, Academic Accommodations Translated into Employment Settings

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

La compréhension de vos besoins d'accommodement est une expérience d'apprentissage pour vous et pour votre employeur. N'oubliez pas que vous ne saurez peut-être pas ce dont vous avez besoin pour réussir avant d'exercer un travail. N'oubliez pas non plus que vos besoins peuvent évoluer au fil du temps et se présenter différemment selon les exigences de chaque poste. Pour en savoir plus sur les accommodements dont vous pensez avoir besoin, explorez la base de données de recherche sur l'accommodement consultable en ligne proposée par le Job Accommodation Network.



Le Job Accommodation Network fournit une base de données complète d'exemples d'accommodements clés par type de handicap, limitation, fonctions liées au travail et par sujet (en anglais).

<https://askjan.org/a-to-z.cfm>

Exemples d'accommodements

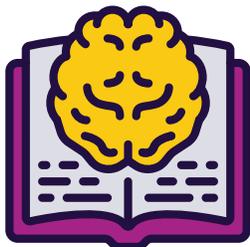
La plupart des accommodements sont faciles à mettre en place, requièrent une certaine flexibilité plutôt que des dépenses et finissent souvent par être peu coûteux. Il se peut même que vous puissiez fournir votre propre accommodement. Les accommodements en milieu de travail peuvent prendre différentes formes et solutions :

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



TYPE D'ACCOMMODEMENT	EXEMPLE D'ACCOMMODEMENTS
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	Utiliser la loupe d'écran d'ordinateur, des aides à la saisie ou à la reconnaissance vocale, un fauteuil ergonomique
Changement de lieu de travail	Utiliser un espace de travail calme ou travailler à domicile
Création d'horaires de travail flexibles ou adaptés	Profiter d'un horaire de travail flexible, de pauses fréquentes, d'une charge de travail au rythme de chacun
Offrir des possibilités de réorientation ou de réaffectation	Être affecté à un nouveau poste
Modifier les installations de travail pour les rendre plus accessibles	Profiter d'une ouvre-porte accessible, meilleur éclairage
Soutien par un service ou une personne de soutien	Utiliser un interprète en LSQ



Peut-être vivez-vous un trouble de santé mentale et vous demandez-vous comment les employeurs peuvent répondre à vos besoins particuliers en milieu de travail? Mental Health Works fournit un aperçu détaillé d'accommodements possibles pour une personne vivant avec un trouble de santé mentale.

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

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/

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Conseils pour la recherche d'emploi

Voici quelques conseils pour la recherche de votre prochain emploi.

- **Gardez une attitude positive.** Certaines personnes en situation de handicap ont peut-être peur d'entrer ou de revenir sur le marché du travail, surtout si leur handicap est récent ou si elles ont vécu une expérience négative liée à leur handicap. Si vous avez un sentiment négatif à l'égard de votre handicap ou de votre situation, cette attitude peut se manifester dans votre comportement et votre attitude. Faites de votre mieux pour maintenir une attitude positive.
- **Recherchez des entreprises qui soutiennent des pratiques d'embauche diversifiées.** Vous pouvez trouver des informations sur les différentes organisations et leurs pratiques en matière de soutien aux personnes en situation de handicap. Essayez de vous mettre en réseau, de mener des entrevues à titre informatif, de travailler avec des agences de soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap et de mener des recherches directement auprès des entreprises.

Les éléments suivants vous aideront dans vos recherches :



Lorsque vous faites des recherches sur les organisations, portez une attention particulière aux déclarations d'équité en matière d'emploi sur les sites Web des entreprises et sur les offres d'emploi. Ces déclarations indiquent aux candidats que l'organisation prend l'équité en matière d'emploi au sérieux et que des pratiques sont mises en place pour répondre aux besoins des candidats à chaque étape du processus d'embauche.

- **Soyez ouvert d'esprit et créez des possibilités.** Il existe de nombreuses entreprises qui n'ont jamais embauché de personnes en situation de handicap. Si c'est le cas d'une entreprise pour laquelle vous voulez vraiment travailler, n'hésitez pas à la contacter. Proposez à un employeur une période d'essai afin que vous puissiez faire valoir vos compétences et vos capacités en milieu de travail, et qu'il puisse évaluer votre rendement au travail avant de prendre la décision de vous embaucher. Cette démarche vous donne également l'occasion de savoir si cette possibilité sera le meilleur choix pour vous.
- **Entrez en contact avec des fournisseurs de services liés à l'emploi des personnes en situation de handicap.** Deux têtes valent mieux qu'une! Si vous ne souhaitez pas passer par ce processus tout seul, faites appel à un fournisseur de services communautaires. Certains fournisseurs œuvrent pour les personnes

20

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?

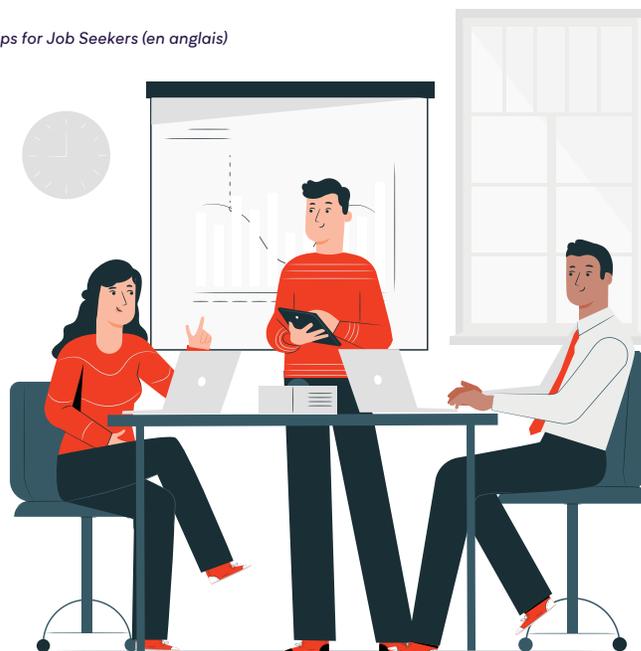


en situation de handicap particulier. Ils offrent des programmes d'aide à la recherche d'emploi et peuvent vous mettre en contact avec des employeurs attentifs aux personnes en situation de handicap. Une liste de fournisseurs figure dans la section Ressources communautaires.

- **Restez motivé.** La recherche d'un emploi peut prendre du temps. Il est facile de perdre votre espoir initial après une longue période de recherche. Restez motivé en célébrant vos exploits, même si vous n'avez pas obtenu d'emploi. Toutes les possibilités que vous avez eues de discuter de vos compétences avec d'autres constituent une réussite. Gardez une trace de vos efforts en documentant et en passant en revue tout ce que vous avez accompli. C'est ce qui vous permettra de rester sur la bonne voie et d'évaluer la nécessité d'ajuster votre démarche.
- **Coordonnez la logistique.** Assurez-vous que vous avez pris les dispositions nécessaires pour assurer le transport, les rendez-vous médicaux récurrents et la garde des enfants. Celles-ci peuvent être ou non considérées comme des accommodements officiels en milieu de travail, mais elles constituent peut-être des aspects de votre vie touchés par votre handicap. Il convient de régler ces questions avant de commencer un emploi.
- **Créez un réseau de soutien solide.** La vie n'est pas toujours facile pendant la recherche d'un emploi. Pour vous aider à maintenir votre enthousiasme, choisissez les personnes de votre entourage sur lesquelles vous pouvez compter pour vous encourager, vous soutenir et vous conseiller judicieusement. Mettez-vous en réseau avec d'autres personnes à la recherche d'un emploi et des personnes en situation de handicap qui ont réussi à trouver un emploi. Trouvez des moyens pour aider les personnes dans vos réseaux, et elles trouveront des moyens pour vous soutenir.

Ressource :

Alberta Human Resources and Employment : *Employment Series for Persons with Disabilities: Tips for Job Seekers (en anglais)*



21

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Ressources

Recherche d'emploi

En plus des sites Web usuels de recherche d'emploi, accédez aux ressources suivantes pour plus d'informations sur l'embauche dans un contexte de diversité.

Canada's Best Diversity Employers est un site Web qui reconnaît et répertorie les employeurs à travers le Canada qui possèdent des programmes exceptionnels de diversité et d'inclusion en milieu de travail.

- www.canadastop100.com/diversity

Career Edge propose des stages (de quatre à douze mois) dans divers secteurs d'activités aux étudiants et aux étudiantes et aux jeunes diplômés et diplômées en situation de handicap.

- www.careeredge.ca/blog

Disabilities Mentoring Day est un événement annuel de mentorat d'une journée où des personnes en situation de handicap prêtes pour le marché du travail se jumellent à des entreprises pour mettre leurs compétences à profit.

- <http://disabilitiesmentoringday.org>

Discover Ability Network est un portail et une ressource en ligne de placement qui met les personnes en situation de handicap directement en contact avec les employeurs de l'Ontario.

- <https://discoverability.network>

Diversity Canada est un site d'annonces d'emplois destiné à encourager la diversité de la main-d'œuvre.

- <https://diversitycanada.com>

Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi est une ressource en matière d'emploi pour les personnes en situation de handicap, les employeurs et les fournisseurs de services à Ottawa et dans la région de la capitale nationale.

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

Job Opportunity Information Network est un tableau d'annonces d'emplois parrainé par la communauté destiné aux personnes en situation de handicap en Ontario.

- <http://joininfo.ca>

Lime Connect est un site destiné aux étudiants et étudiantes, actuels et anciens, en situation de handicap des universités et collèges. Il les met en relation avec les meilleures entreprises canadiennes qui offrent des emplois à plein temps, des emplois coopératifs, des stages et des bourses d'études.

- <https://www.limeconnect.com>

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Next Billion est un programme de mentorat gratuit en ligne. D'une durée de huit semaines, le programme met en relation des étudiants et des étudiantes en situation de handicap avec des mentors personnels dans le secteur des technologies. Next Billion Social Inc, une entreprise sociale canadienne à but lucratif, parraine le programme.

- <https://nextbillion.net/about>

Specialisterne met en relation les personnes vivant avec un trouble du spectre de l'autisme avec des emplois dans divers secteurs d'activités au Canada.

- <http://ca.specialisterne.com/fr>

WORKink fournit une orientation professionnelle et des offres d'emplois aux Canadiens et Canadiennes en situation de handicap.

- <https://www.workink.com>

Ressources communautaires pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Après l'obtention de votre diplôme, pensez à faire appel à un fournisseur de services communautaires. De nombreux fournisseurs de services pour les personnes en situation de handicap offrent des programmes pouvant vous aider tout au long de votre recherche d'emploi. Parcourez la liste ci-dessous. Recherchez les critères d'admissibilité et les services des différents organismes pour déterminer lequel pourrait vous convenir le mieux.

Acclaim Gestion d'invalidité offre un large éventail de programmes et de services sur mesure conçus pour aider les personnes en situation de handicap dans leurs efforts de retour au travail et aux activités de la vie quotidienne.

- www.acclaimability.com/fr

Société canadienne de l'ouïe se spécialise dans les besoins spécifiques des adultes de 16 ans sourds ou malentendants. La société les aide à trouver un emploi et à réussir dans la vie professionnelle.

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

Institut national canadien pour les aveugles Le programme < Ouvrir les portes du travail > met en relation des demandeurs d'emploi aveugles ou malvoyants avec des employeurs qui souhaitent découvrir tout le potentiel du talent canadien.

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

Causeway Work Centre est un fournisseur de services approuvé par le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Il aide les personnes vivant avec un trouble de santé mentale et d'autres difficultés à trouver un travail satisfaisant et à vivre de manière plus autonome.

- www.causewayworkcentre.org

23

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



CVE Inc. travaille avec les bénéficiaires du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et du Fonds d'intégration afin de déterminer les compétences et les capacités, et de développer les outils nécessaires pour entrer en toute confiance sur le marché du travail.

- www.cve.ca/fr-accueil

Distinct Programmes Inc. est un fournisseur de services approuvé par le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Spécialisé dans les questions de santé mentale, il aide les personnes en situation de handicap à trouver et à conserver un emploi satisfaisant.

- www.distinctprogrammes.com

Vivretravaillerjouer est un fournisseur de services approuvé par le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Il soutient les personnes vivant avec des troubles intellectuels et développementaux, les personnes autistes et les personnes à double diagnostic dans de nombreux domaines de leur vie, y compris l'emploi.

- <http://vivretravaillerjouer.ca>

La marche des dix sous est un fournisseur de services approuvé par le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Il aide les personnes en situation de handicap à acquérir une plus grande autonomie en leur offrant une formation professionnelle et en leur trouvant un emploi.

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

Neil Squire Society offre aux personnes en situation de handicap des possibilités de développer des compétences en informatique, de renforcer leurs compétences professionnelles et d'entrer ou de revenir sur le marché du travail.

- www.neilsquire.ca

Performance Plus — Soins en Réadaptation Inc. est un fournisseur de services approuvé par le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Il est spécialisé dans l'offre de services de conseil personnel en matière d'emploi aux personnes vivant avec un handicap physique, des troubles de santé mentale ou du développement qui cherchent à entrer sur le marché du travail.

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

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du 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>

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 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'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

25

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



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

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 valorisé 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://lso.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 pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Bibliographie

Alberta Human Resources and Employment : Employment Series for Persons with Disabilities: Tips for Job Seekers

Algonquin College : Be the Boss of Your Career : A Complete Guide for Students & Graduates

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 ontarienne des droits de la personne : 5. Entrevues et décisions d'embauche

- www.ohrc.on.ca/fr/iv-situations-mettant-en-cause-les-droits-de-la-personne-%C3%A0-toutes-les-%C3%A9tapes-de-l%E2%80%99emploi/5-entrevues-et-d%C3%A9cisions-d%E2%80%99embauche

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

- www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-les-troubles-mentaux-et-les-d%C3%A9pendances/13-obligation-d%E2%80%99accommodement

Commission ontarienne des droits de la personne : 2. Établissement des exigences professionnelles

- www.ohrc.on.ca/fr/iv-situations-mettant-en-cause-les-droits-de-la-personne-%C3%A0-toutes-les-%C3%A9tapes-de-l'emploi/2-%C3%A9tablissement-des-exigences-professionnelles

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-fond%C3%A9e-sur-le-handicap/2-qu'entend-par-handicap

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

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

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

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Discover Ability : Business, Roadmap

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

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 : 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

Job Accommodation Network : Job Description Topics

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

Learning Disabilities Association of Ontario : Transition Planning Guide for Students with Learning Disabilities

- www.ldao.ca/wp-content/uploads/LDAO-Transition-Planning-Resource-Guide.pdf

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/

Optez pour le talent : Outils, Recrutement, Les descriptions de tâches inclusives

- <https://optezpourletalent.ca/main/toolkit-2/recruitment/236-les-descriptions-de-taches-inclusives>

Université Carleton, Accessible Career Transitions (ACT) Program : Disclosure Script Worksheet

Guide pour la recherche d'emploi

avant le diplôme, et après : comment relever les défis du handicap?



Université de Guelph. Mesures d'accommodement en milieu universitaire transposées en milieu de travail

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

Université de Guelph. Creating Your Disclosure Script

- www.recruitguelph.ca/cecs/sites/uoguelph.ca.cecs/files/public/Disclosure%20Script.pdf

Université Mount Allison, Meighen Centre : Transition to Employment for University Graduates with Disabilities

- www.mta.ca/uploadedFiles/Community/Student_services/Meighen_Centre/Resources/Transition/Transition%20to%20Employment%20for%20University%20Graduates%20with%20Disabilities%201.17.pdf