



**DROITS  
DEVANT  
INCA**

# **Emploi**

**Guide d'information juridique**

**Dernière mise à jour : 13 août 2021**



**Chambre  
des notaires**

# Avertissement

Les informations contenues dans ce guide fournissent des informations générales et ne représentent pas un avis juridique. Si vous avez besoin d'informations concernant un problème juridique spécifique, **veuillez communiquer avec un notaire, un avocat ou une clinique d'aide juridique**. [N'hésitez pas à consulter notre liste de ressources.](#)

# Remerciements

**INCA** tient à souligner sa gratitude quant à [l'appui financier du Fonds d'études notariales de la Chambre des notaires du Québec](#), sans qui se projet n'aurait pas pu être possible.

INCA tient également à remercier les bénévoles ainsi que les nombreux collaborateurs qui ont participé à la rédaction de ce guide d'information juridique.

Si vous désirez obtenir davantage d'informations sur la campagne **Droits Devant!**, vous pouvez visiter notre [inca.ca/fr/droitsdevant](http://inca.ca/fr/droitsdevant).

# Table des matières

Avertissement .....	2
Questions générales .....	5
Quelles sont les ressources pertinentes en matière d'emploi ? .....	5
Quels sont mes droits en matière d'emploi au Québec ? .....	6
Au niveau international .....	6
Au niveau national .....	7
D'où proviennent mes droits ? .....	12
Comment puis-je faire respecter mes droits en termes d'emploi ? .....	13
Tribunal des droits de la personne .....	13
Tribunaux administratifs spécialisés .....	14
Questions spécifiques .....	14
Je suis travailleuse autonome et mon employeur actuel ne me rappelle plus parce que j'ai refusé de venir travailler sans mon chien-guide. Que puis-je faire ? .....	14
Un concours pour un poste est ouvert à mon travail mais j'ai peur que ma limitation visuelle me désavantage. Quelles sont mes possibilités ? .....	15
Je suis chauffeur-livreur et il y a une mention de limitation visuelle sur mon permis de conduire. Est-ce un motif pour mon employeur pour me congédier ? .....	16
Une offre d'emploi n'est pas accessible, qu'est-ce que je dois faire ? ....	16
J'ai obtenu une entrevue, mais je ne sais pas quand est-ce que je dois dévoiler ma déficience visuelle .....	17
J'ai été performant et à hauteur pendant l'entrevue d'embauche, mais ma candidature n'a pas été retenue. J'ai l'impression que j'ai été discriminée en raison de ma limitation visuelle. Qu'est-ce que je peux faire ? .....	18
Ma limitation visuelle affecte mes habilités pour travailler. Qu'est-ce que je peux faire ? .....	19
Je devais quitter mon emploi parce que ma limitation visuelle m'empêchait d'accomplir mes devoirs. Qu'est-ce que je peux faire ? .....	20

## Introduction

Au Canada, le **taux de chômage** des personnes aveugles ou ayant une vision partielle est **trois fois plus élevé** que celui de la moyenne nationale. Les trois principaux obstacles en matière de recherche d'emploi et d'embauche sont : **les attitudes négatives des employeurs**, l'accessibilité en milieu de travail et le transport.

Selon la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, c'est **illégal de discriminer un candidat** en raison d'un handicap.

En tant que personne aveugle, **vous avez le droit de postuler et d'obtenir un emploi, sans aucune discrimination.**

Pourtant, selon l'Étude sur les niveaux d'emploi à l'échelle internationale d'INCA effectuée en 2018, **45 % des professionnels aveugles ou ayant une vision partielle ont indiqué avoir été victimes de discrimination directe**, tandis que 40 % ont indiqué avoir été indirectement victimes de discrimination au travail.

Le présent guide d'information juridique traite du thème de **l'emploi**. Plusieurs questions seront abordées sur le plan **général** et **spécifique** afin de vous éclairer sur le sujet. Il vous sera également présenté certaines lois ainsi que des articles compris dans celles-ci qui vous seront utiles afin de **défendre vos droits** en matière d'emploi, lorsque ceux-ci ne sont pas respectés.

# Questions générales

Cette section traite des questions générales sur les droits à l'emploi, ainsi que des recours spécifiques en la matière. Pour connaître les [recours généraux](#), consultez le document prévu à cet effet.

## Quelles sont les ressources pertinentes en matière d'emploi ?

Voici quelques ressources intéressantes pour bien vous informer et **défendre votre droit à l'emploi**<sup>1</sup> :

- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique](#)

Lorsqu'il s'agit de la question d'emploi, c'est une question qui devrait être aussi traitée sous l'angle des **droits de la personne** et des **droits fondamentaux**. La raison principale de la mise en écart des personnes handicapées du marché du travail réside dans la **discrimination**.

---

<sup>1</sup> <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-personnes-handicapees.html#a1c2>

# Quels sont mes droits en matière d'emploi au Québec ?

## Au niveau international

Sur le plan international, la **Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées**<sup>2</sup>, signée par le Canada en 2010 est à consulter.

L'article 27 de la **Convention** traite la question de l'emploi des personnes handicapées. L'alinéa 1 de cet article suggère aux États Parties de reconnaître aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, **le droit au travail**, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessible aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives.

Alinéa 5 de l'article 24 de la **Convention**, qui traite la question de l'éducation, prévoit la formation professionnelle qui est un moyen pour avoir une promotion au milieu du travail. Les États Parties veillent à ce que

---

<sup>2</sup> Cette Convention a été adoptée par l'assemblée générale des Nations Unies le **13 décembre 2006**, ratifiée par le Canada le **11 mars 2010** et par le Québec le **10 mars 2010**. Pour des commentaires relatifs à cette convention, V. A. Boujeka, **La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées et son protocole facultatif**, RDSS sept-oct. 2007, n° 5, p. 799.

les personnes handicapées puissent avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue.

## **Au niveau national**

La **Charte québécoise des droits et libertés** prévoit des comportements interdits. La base de nos droits et libertés provient du **droit constitutionnel**. Ces lois prévoient aussi l'application dans le contexte des relations de travail.

Voici les droits fondamentaux que nous détenons, ainsi que le lien avec des articles qui prévoient ces droits-là en matière d'emploi :

### **1. Le droit à l'égalité**

- **Article 10, Charte québécoise** : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

- **Article 16, Charte québécoise** : Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la

période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

- **Article 17, Charte québécoise** : Nul ne peut exercer de discrimination dans l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une personne d'une association d'employeurs ou de salariés ou de tout ordre professionnel ou association de personnes exerçant une même occupation.
- **Article 18, Charte québécoise** : Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.
- **Article 18.1, Charte québécoise** : Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'**article 10** sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'**article 20** ou à l'application d'un **programme d'accès à l'égalité** existant au moment de la demande.
- **Article 19, Charte québécoise** : Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

**Il n'y a pas de discrimination si** une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la **Loi sur l'équité salariale** (chapitre E-12.001).

- **Article 20, Charte québécoise** : Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiées par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée **non discriminatoire**.
- **Article 86, Charte québécoise** : Un **programme d'accès à l'égalité** a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans **l'emploi**, ainsi que dans les secteurs de **l'éducation** ou de la **santé** et dans tout autre service ordinairement offert au public. Un tel programme est réputé **non discriminatoire** s'il est établi conformément à la **Charte**.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi pour une personne handicapée au sens de la Loi assurant l'exercice des

droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

## 2. Le droit à l'intégrité de la personne

- **Article 1, Charte québécoise** : Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Il possède également une personnalité juridique.
- **Article 46, Charte québécoise** : Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.
- **Article 2087, Code civil du Québec** : L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

Ici, il mérite d'ajouter qu'en plus des dispositions prévues dans la **Charte**, la **Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics** oblige plus de 600 organismes publics à mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi en vue d'augmenter, notamment, la représentation des personnes handicapées. La **Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées** vise à assurer aux personnes handicapées l'égalité en emploi et à augmenter leur participation au marché du travail. Le **Contrat d'intégration au travail** facilite, grâce à des subventions,

l'embauche et le maintien de personnes handicapées dans un milieu de travail standard ; le **Programme de subvention aux entreprises adaptées** soutient plus d'une quarantaine d'entreprises qui embauchent une majorité de personnes handicapées ne pouvant travailler dans des conditions ordinaires. De plus, le gouvernement a adapté l'offre de **services publics d'emploi en vue d'en faciliter l'accès aux personnes handicapées**. Enfin, un programme d'aide financière, aux prestations majorées, s'adresse aux personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi<sup>3</sup>.

### **3. Le droit à la dignité, à l'honneur et à la réputation**

- **Article 4, Charte québécoise** : Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

### **4. Le droit au respect de la vie privée**

- **Article 5, Charte québécoise** : Toute personne a droit au respect de sa vie privée.
- **Article 35, Code civil du Québec** : Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.

Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise.

### **5. Le droit à des conditions de travail justes et raisonnables**

- **Article 46, Charte québécoise** : Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et

---

<sup>3</sup> Rapport du Canada, N 198

raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

## 6. La liberté d'association

- La Cour suprême reconnaît sa valeur individuelle et collective<sup>4</sup>.

## D'où proviennent mes droits ?

Nos droits et libertés fondamentaux proviennent de la Constitution. Plus spécifiquement, ils proviennent de la **Charte canadienne des droits et libertés de la personne** (Charte canadienne) et de la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec (Charte québécoise)**. Aucune des deux lois mentionne que nous avons un droit de travailler. Il n'en demeure pas moins que les garanties que nous offrent ces Chartes affectent nos relations avec le travail de multiples façons.

La **Charte Canadienne** s'intéresse plutôt aux gouvernements dans leurs fonctions législative, exécutive ou administrative (Article 32, **Charte Canadienne**). Elle peut être aussi mise de l'avant pour contester la constitutionnalité d'une action ou d'une mesure gouvernementale. Le tout peut être effectué, sauf si la situation a été ciblée par l'Assemblée nationale afin d'imposer une disposition dérogatoire (Article 33, **Charte Canadienne**) qui permet de suspendre les droits des articles 2, 7 et 15 de la **Charte Canadienne**.

---

<sup>4</sup> Robert P. GAGNON et Langlois KRONSTRÖM DESJARDINS, **Le droit du travail du Québec**, 7<sup>e</sup> édition Cowansville, Édition Yvon Blais, 2013, EYB2013DDT5

Pour ce qui est de la **Charte québécoise**, elle s'applique pour les relations entre personnes privées, physiques ou morales. L'article 52 de cette **Charte** prévoit qu'« Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte ». Cette charte a un fort impact sur les relations entre un salarié et un employeur.

## **Comment puis-je faire respecter mes droits en termes d'emploi ?**

Il y a plusieurs façons d'imposer vos droits fondamentaux. Pour bien comprendre comment faire respecter vos droits en emploi avec les conseils présentés ci-dessous, nous vous conseillons de vous référer aux [recours généraux](#), qui explorent en détail les méthodes présentées ci-dessous.

### **Tribunal des droits de la personne**

La compétence du Tribunal des droits de la personne (Article 100, **Charte québécoise**) « s'exerce à l'endroit des demandes portées en vertu des articles 80, 81 et 82 de la **Charte** ». Ceux-ci concernent notamment l'emploi. La compétence de ce tribunal s'étend également « aux demandes que les articles 88, 90 et 91 de la Charte rattachent à un programme d'accès à l'égalité (article 111, alinéa 1, **Charte québécoise**). Elle rejoint aussi celles soumises en vertu des articles 6, 18 ou 19 de la **Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant**

**la Charte des droits et libertés de la personne** (article 111.1, **Charte québécoise**). »

## **Tribunaux administratifs spécialisés**

Un tribunal administratif « est autorisé par sa loi habilitante à interpréter les lois en général dans l'exercice de sa compétence<sup>5</sup>. »

## **Questions spécifiques**

Cette section présente des situations spécifiques où certains droits peuvent être bafoués en termes **d'emploi**.

**Je suis travailleuse autonome et mon employeur actuel ne me rappelle plus parce que j'ai refusé de venir travailler sans mon chien-guide. Que puis-je faire ?**

Il vous est possible de porter plainte à la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**. Vous pouvez consulter le document au sujet des [recours généraux](#) à ce sujet. En effet, c'est une violation de vos droits en vertu des [articles 4, 10 et 16](#) de la **Charte québécoise**. Au Québec, le chien d'assistance est un moyen de pallier un

---

<sup>5</sup> Gagnon et Kronström Desjardins, **op. cit.**, n<sup>o</sup> 82

handicap visuel. **Le chien ne peut donc pas être séparé de son maître.** La discrimination des personnes handicapées est causée par l'omission de leur fournir un moyen raisonnable de pallier leur handicap. En l'absence d'accommodement, **il y a discrimination.** Un employeur atteint votre droit à la sauvegarde de sa dignité et d'être traité(e) également en refusant votre chien-guide sur les lieux de travail. À cet effet, vous pouvez vous référer dans la jurisprudence au cas [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse \(Sauvé\) contre Spa Bromont Inc. 2013 QCTDP 26.](#)

## **Un concours pour un poste est ouvert à mon travail mais j'ai peur que ma limitation visuelle me désavantage. Quelles sont mes possibilités ?**

À l'occasion d'un concours pour un poste, un employeur doit aider le postulant souffrant d'un handicap visuel sérieux à recourir à certains moyens pour pallier son handicap, afin que celui-ci ne soit pas défavorisé. Les accommodements recherchés n'entraîneraient pas en l'espèce une contrainte excessive. Vous pouvez consulter la jurisprudence ce sujet (**Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec [Procureur général]**<sup>6</sup>).

---

<sup>6</sup> **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)**, (2005) R.J.D.T. 1110 ; J.E. 2005-780 ; EYB 2005-87481 (T.D.P.).

## **Je suis chauffeur-livreur et il y a une mention de limitation visuelle sur mon permis de conduire. Est-ce un motif pour mon employeur pour me congédier ?**

Non, la présence d'une limitation due à un problème de vision sur le permis de conduire de l'employé chauffeur-livreur, ne dispense pas l'employeur de son obligation de tenter d'accommoder celui-ci avant de le congédier. Vous pouvez consulter le cas [Gagnon c. Marc Villeneuve Inc., 2019EXP-1159 \(T.A.T.\)](#) dans la jurisprudence à ce sujet.

## **Une offre d'emploi n'est pas accessible, qu'est-ce que je dois faire ?**

L'accessibilité à un emploi est très importante. Le Gouvernement du Québec encourage les entreprises à favoriser l'accessibilité à tout un chacun. De plus, ce droit d'avoir accès aux emplois comme tout un chacun est prévu par l'article sur l'égalité prévue à la **Charte québécoise**.

La première chose à faire serait de contacter l'employeur qui pourrait accommoder ses façons de faire afin d'être le plus inclusif possible. Toutefois, s'il refuse ou que le candidat qui désire appliquer se sent exclu, il serait important pour lui de consulter un professionnel du droit afin de savoir quel de ses droits prévus à la **Charte québécoise** sont bafoués afin de faire les démarches nécessaires. Dans le cas où le candidat n'a pas accès aux mêmes offres d'emploi à cause de son handicap, le droit à

l'égalité ici serait important à être prôné par les voies judiciaires. Cet individu pourrait être représenté par la Commission des droits de la personne devant les tribunaux de la personne, par exemple.

Les recours tel que prévu plus haut dans la théorie sont applicables en cas de discrimination dans le cadre de l'emploi.

## **J'ai obtenu une entrevue, mais je ne sais pas quand est-ce que je dois dévoiler ma déficience visuelle**

De nos jours, l'embauche est tellement axée sur les aptitudes, la performance que les candidats décident de faire un choix drastique afin d'avoir le plus de chance possible d'avoir l'emploi désiré. Certains individus, afin de ne pas être exclus, vont refuser de répondre au questionnaire médical discriminatoire afin de protéger le droit à l'égalité. Toutefois, ayant fait de fausses déclarations, l'individu pourrait faire face à un congédiement. « [...] l'employeur a le droit de procéder à une évaluation individuelle des capacités des candidats afin de faire un choix éclairé à l'embauche. Il a le droit de s'assurer que le candidat retenu possède les qualités ou aptitudes requises pour exécuter de façon sécuritaire les tâches qui lui sont confiées<sup>7</sup>. »

L'employeur a l'obligation d'offrir un processus de sélection qui respecte la Charte (10,16, 18.1 C.d.l.p.) Toutefois, ce dernier a le droit d'avoir des

---

<sup>7</sup> Stéphanie FOURNIER. **Service de la Formation continue De Charybde en Scylla : le dilemme des candidats face à une question discriminatoire en embauche**, Montréal, Congrès annuel du Barreau du Québec, 2014. (CAIJ), p.132

informations claires et éclairées afin qu'il puisse prendre une bonne décision afin de remplir ses obligations organisationnelles.

Il est donc important d'aviser l'employeur des réelles circonstances afin qu'il puisse choisir l'individu qui convient le mieux au poste qu'il offre, en toute sécurité. Il est important de savoir que même si le candidat a peur de dire les détails de sa circonstance, il y a des articles prévus à la **Charte québécoise** qui interdisent la discrimination, ce qui fait en sorte que le candidat est protégé. La violation d'un droit protégé par la Charte permet à la victime d'avoir réparation du préjudice moral ou matériel. (Fournier, 2014, p.132)

**J'ai été performant et à hauteur pendant l'entrevue d'embauche, mais ma candidature n'a pas été retenue. J'ai l'impression que j'ai été discriminée en raison de ma limitation visuelle. Qu'est-ce que je peux faire ?**

La première étape lorsque nous pensons que nous avons été discriminés lors de l'entrevue est de consulter un professionnel du droit afin de savoir quels sont nos droits et les recours possibles. La Commission des droits de la personne pourrait intervenir et vous représenter devant le tribunal ayant la compétence de traiter cette situation.

Il est toujours important dans ces circonstances de valider quels sont nos droits grâce à un professionnel du droit afin de nous représenter et de faire respecter nos droits.

Il est important de savoir que l'employeur qui embauche un individu a un pouvoir discrétionnaire. « Le pouvoir de sélection de l'employeur est en conséquence subordonné au “respect des différents paramètres fixés par la société, incluant ceux relatifs à l'égalité et à la non-discrimination<sup>8</sup>”. Les questions et les mécanismes utilisés pour l'embauche peuvent provoquer des biais qui peuvent lier à la discrimination pour des motifs visés par l'article 10 de la **Charte québécoise**. Toutefois, l'article 18.1 de la Charte interdit cela en raison des motifs protégé, tel que mentionné plus tôt.

« Dans le domaine de l'emploi, l'article 20 de la Charte prévoit explicitement que, comme moyen de défense, une exclusion qui est fondée sur les aptitudes ou qualités requises par l'emploi est réputée non discriminatoire. Une exigence ne sera considérée comme telle que si elle est (1) rationnellement liée à l'exécution du travail en cause et (2) raisonnablement nécessaire pour réaliser le but légitime lié au travail.<sup>9</sup> »

## **Ma limitation visuelle affecte mes habilités pour travailler. Qu'est-ce que je peux faire ?**

Lorsque nous avons une problématique, il est important d'en parler à nos superviseurs qui doivent nous protéger sur les lieux de travail.

---

<sup>8</sup> **Ibid.**, p.130

<sup>9</sup> Maurice DRAPEAU et Alexis AUBRY. **La discrimination fondée sur le handicap ou le moyen pour y pallier : concepts fondamentaux et évolution nécessaire.** La revue du Barreau du Québec, t. 74, 2015.

**Les normes de la santé et sécurité au travail** prévoient cela.

**Je devais quitter mon emploi parce que ma limitation visuelle m'empêchait d'accomplir mes devoirs.**

**Qu'est-ce que je peux faire ?**

Les recours que nous avons déjà mentionnés sont disponibles. Il serait pertinent de trouver un emploi qui sera sécuritaire considérant les difficultés de la personne. Toutefois, l'employeur doit tout faire pour permettre à l'employé d'être égal aux autres (15) en prévoyant de l'aide, des méthodes afin de voir si c'est davantage raisonnable.

# Lorsque vos droits ne sont pas respectés, défendez-les!

Nous espérons que ce guide vous aidera à faire respecter vos droits en lien avec l'emploi. Nous croyons que vous êtes les mieux placées pour défendre vos droits. Lorsque ceux-ci ne sont pas respectés, vous devez les défendre et **aller Droit Devant!** vous faire entendre.

Sachez qu'**INCA est là pour vous**. Depuis sa création en 1918, INCA a mis en œuvre différentes initiatives de défense des droits et intérêts pour **défoncer les barrières** qui se dressent sur le chemin des personnes aveugles et pour **militer en faveur d'une société inclusive**.

N'hésitez pas à communiquer avec nous pour être référé vers les ressources disponibles et bénéficier de tous nos services.

[DroitsDevant@inca.ca](mailto:DroitsDevant@inca.ca)

**1 800 465-4622**

Visitez le site de la campagne pour de l'information sur d'autres de vos droits :

**[inca.ca/fr/DroitsDevant](http://inca.ca/fr/DroitsDevant)**

Participer à la conversation sur les médias sociaux en utilisant le mot-clique :

**#DroitsDevant!**

**Ensemble, faisons respecter les droits des personnes aveugles!**