

Emploi

Connaissez vos droits - Manuel d'information juridique

Mars 2021

Avis de non-responsabilité

Ce contenu est fourni à titre d'information générale et ne constitue pas un avis juridique. Si vous avez besoin de conseils sur un problème juridique spécifique, contactez un avocat ou une clinique juridique communautaire.

Remerciements

Nous remercions la [Fondation pour le droit du Nouveau-Brunswick](#) et [la Fondation pour le droit de l'Ontario](#) d'avoir rendu possible le projet Connaissiez vos droits - Nouveau-Brunswick. Bien que soutenu financièrement par une subvention de la Fondation pour l'avancement du droit au Nouveau-Brunswick et une subvention du Fonds d'accès à la justice de la Fondation du droit de l'Ontario, INCA est le seul responsable de tout le contenu.



New Brunswick
Law Foundation
Fondation pour le droit
au Nouveau-Brunswick



La Fondation
du droit
de l'Ontario

Améliorer l'accès à la justice

Merci également aux merveilleuses équipes de McInnes Cooper et de Étudiant(e)s pro bono du Canada pour leur dévouement et la fourniture de services de recherche et de rédaction juridiques en nature.

MCINNES
COOPER

PB
SC

pro bono
students canada

étudiant(e)s pro
bono du canada

Nous remercions également les nombreux bénévoles qui ont contribué à l'élaboration de ce manuel d'information juridique, en particulier les participants du groupe de réflexion et du groupe de travail. Pour en savoir plus sur le projet Connaissiez vos droits – Nouveau-Brunswick, veuillez consulter notre page Web [Connaissiez vos droits - Nouveau-Brunswick](#).

Table des matières

Mes droits légaux	5
Q : Quels sont mes droits légaux en matière d'emploi au Nouveau-Brunswick ?	5
Obligation de mesures d'adaptation raisonnables et contrainte excessive	5
Qualification <i>Bona Fide</i> (« de bonne foi »)	7
Q : D'où viennent mes droits légaux ?	8
Q : Qui doit se conformer aux lois sur l'emploi du Nouveau-Brunswick ?	8
Q : Je travaille dans une industrie sous réglementation fédérale. Les lois sur l'emploi du Nouveau-Brunswick s'appliquent-elles à moi ?	9
Q : Que puis-je faire pour faire valoir mes droits ?	9
Scénarios courants	10
Recherche d'un emploi	10
Q : Je suis à la recherche d'un poste de bénévole. Ai-je droit à des adaptations en tant que bénévole ?	10
Q : Il y a une exigence dans une offre d'emploi que je ne peux pas satisfaire en raison de mon handicap. Dois-je quand même envisager de postuler ce poste ?	11
Q : Une offre d'emploi n'est pas dans un format accessible. Que puis-je faire ?	12
Q : J'ai obtenu une entrevue ! Mais je ne sais pas quand divulguer ma perte de vision à mon employeur potentiel. Que dois-je faire ?	13
Q : J'avais les qualifications requises et tout s'est bien déroulé durant l'entrevue, mais je n'ai pas obtenu le poste. J'ai le sentiment d'avoir été victime de discrimination en raison de ma perte de vision. Que puis-je faire ?	14
Au travail	14
Q : Ma perte de vision affecte ma capacité à faire mon travail. Que puis-je faire ?	14
À qui dois-je divulguer mon handicap sur le lieu de travail ?	15
Q : J'ai été privé de promotions et d'autres opportunités sur mon lieu de travail en raison de ma perte de vision. Que puis-je faire ?	15
Q : J'ai besoin de mesures d'adaptation pour faire mon travail efficacement. Quelles informations dois-je divulguer à mon employeur au sujet de mon handicap ?	16
Q : Mon employeur part du principe que tous les employés ayant une perte de vision ont besoin des mêmes adaptations. Est-ce vrai ou ai-je droit à des adaptations personnalisées qui répondent à mes besoins ?	16

Q : Mon employeur m'a fourni des adaptations, mais elles ne fonctionnent pas. Que puis-je faire ?	17
Q : Dois-je payer pour mes adaptations liées à l'emploi ?	18
Quitter le travail	18
Q : J'ai dû quitter mon emploi parce que ma perte de vision m'empêchait de remplir mes fonctions. Que faire maintenant ?	18
Obtenir de l'aide	18
Services juridiques et informations	18
Clinique d'aide juridique de Frédéricton, Inc (FLAC)	18
La Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick	19
Clinique juridique de l'Université du Nouveau-Brunswick (UNB)	19
Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB)	20
La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	21
Services non juridiques essentiels	21
Ombud N.B.	21
Autres ressources utiles	22
Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées	22
Services d'adaptation sur le lieu de travail	22
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	22
Optez pour le talent	23
Disability Alliance BC	23
NEADS	23
Site Web des carrières du gouvernement de l'Alberta	24
Conference Board du Canada	24
Services de l'INCA (non juridiques)	24
Réadaptation en déficience visuelle	27
Signalisation	27

Mes droits légaux

Q : Quels sont mes droits légaux en matière d'emploi au Nouveau-Brunswick ?

R : En vertu des lois du Nouveau-Brunswick, les personnes en situation de handicap ont d'importants droits juridiques en matière d'emploi :

- Vous avez le droit d'être traité de manière égale sur le lieu de travail, **sans discrimination** en raison de votre handicap.
- Vous avez le droit de ne pas être licencié ou mis à pied en raison de votre handicap.
- Vous avez le droit de bénéficier **d'adaptations** pour votre handicap de la part de votre employeur, de votre employeur potentiel ou de votre agence pour l'emploi, jusqu'à ce que cela constitue une **contrainte excessive**.
 - Votre employeur doit vous fournir des adaptations d'une manière qui respecte votre dignité, répond à vos besoins individuels et favorise votre intégration et votre pleine participation au travail.
 - Les adaptations sur le lieu de travail comprennent des mesures telles que la fourniture d'équipements spéciaux, la modification des tâches, l'attribution de tâches différentes ou plus légères, la mise à disposition d'informations dans des formats différents, le regroupement des tâches, la réduction des heures de travail et la création de nouvelles politiques qui vous permettent de réussir dans votre travail.
- Vous avez le droit de contester les pratiques d'emploi qui, selon vous, sont fondées sur une discrimination illégale.
- Vous avez le droit de travailler dans un environnement sain et sûr.

Obligation de mesures d'adaptation raisonnables et contrainte excessive

« L'obligation légale de mesures d'adaptation raisonnables » d'un employeur signifie qu'il est légalement tenu de vous fournir les soutiens dont vous avez besoin pour réussir sur le lieu de

travail. L'expression « mesures d'adaptation raisonnables » n'est pas facile à définir et varie d'un cas à l'autre. Toutefois, les adaptations doivent être personnalisées pour répondre à vos besoins.

Dans la plupart des cas, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables naît après que l'employé a fait une demande d'adaptation. Dans certains cas, cependant, l'obligation de mesures d'adaptation raisonnables survient sans qu'une demande d'adaptation ait été faite, par exemple si l'employeur a des raisons de croire qu'un employé éprouve des difficultés en raison d'un handicap.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables implique un processus en deux étapes :

1. Collecte d'informations : L'employeur doit procéder à une évaluation *individuelle* des besoins et des capacités de l'employé. Cela impliquera probablement l'aide de professionnels de la santé.
2. Fournir une adaptation appropriée : Une fois que l'employé a été évalué, l'employeur a le devoir de faire des efforts pour lui fournir des adaptations raisonnables.

L'obligation de mesures d'adaptation raisonnables a toutefois une limite, que l'on appelle « contrainte excessive ». Celle-ci est un terme juridique. Il signifie que si un employeur peut démontrer qu'il lui est très difficile de vous fournir un certain type d'adaptation, il n'est pas tenu de le faire.

Il est généralement difficile pour un employeur d'invoquer une contrainte excessive, car il doit en apporter la preuve claire et directe, qui ne repose pas sur des hypothèses ou des stéréotypes. Bien que la détermination de ce qui constitue une contrainte excessive soit spécifique à chaque cas, certains des facteurs généralement pris en compte sont les suivants :

1. Si le coût de l'adaptation est si élevé qu'il entravera de manière significative la capacité de l'organisation à fonctionner. Lors du calcul du coût, il convient également de prendre en considération les sources de financement extérieures, par exemple les subventions ou les aides provenant de programmes gouvernementaux.
2. Si l'adaptation crée des risques sérieux pour la santé et la sécurité.

3. L'impact de l'adaptation sur les autres personnes.

4. Si la mesure d'adaptation empêche l'employeur de réaliser l'objet de son entreprise.

Même si un employeur démontre qu'un certain type d'adaptation lui causera une contrainte excessive, il peut avoir l'obligation légale de vous fournir le meilleur autre type d'adaptation.

Quelques points importants concernant les adaptations :

L'élaboration et la mise en œuvre d'adaptations sont un processus de collaboration qui implique l'employeur, la personne qui demande des adaptations et souvent des tiers, comme les syndicats et les professionnels de la santé. Bien que les adaptations soient censées être raisonnables, elles ne sont pas censées être parfaites. Cela signifie que si des mesures d'adaptation raisonnables sont proposées, mais refusées, il est possible que l'employeur soit considéré comme ayant rempli son « obligation de mesures d'adaptation raisonnables ».

Qualification *Bona Fide* (« de bonne foi »)

Il existe une exception importante à l'obligation légale d'un employeur de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à votre égard. Les employeurs n'ont pas l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à votre égard si vous n'êtes pas en mesure de répondre à une qualification *bona fide* (« de bonne foi ») d'un emploi en raison de votre handicap. Cela signifie que si une politique, une norme ou une règle discriminatoire est essentielle pour satisfaire aux exigences d'un emploi, elle peut être autorisée.

Voici un exemple de qualification de *bonne foi* :

Pour le travail d'un pilote d'avion, un certain degré de vision est une exigence essentielle pour effectuer le travail en toute sécurité. Si une personne ne peut pas satisfaire à cette exigence en raison de son handicap, l'employeur n'a pas l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à son égard.

Si vous n'êtes pas sûr qu'une qualification professionnelle soit de *bonne foi*, vous devriez envisager de consulter un avocat spécialisé dans le droit du travail ou les droits de la personne pour voir quelles sont les [options](#) qui s'offrent à vous.

Q : D'où viennent mes droits légaux ?

R : Vos droits légaux proviennent d'une variété de lois différentes, y compris :

- Le [Code des droits de la personne](#) du Nouveau-Brunswick, qui interdit la discrimination fondée sur le handicap dans la plupart des domaines de la vie publique, y compris l'emploi.
- Le droit commun - Lois issues des décisions des cours et tribunaux.
- Le site [Loi sur les normes d'emploi](#) qui définit les normes minimales que la plupart des employeurs doivent respecter.
- La [loi sur la santé et la sécurité au travail](#) qui crée des normes de sécurité sur le lieu de travail.

Pour en savoir plus sur vos droits en vertu de la **Loi sur la santé et la sécurité au travail**, visitez la page Web de [Travail sécuritaire NB](#), intitulée [Vos droits](#).

- La [loi sur les relations industrielles](#), qui définit les règles relatives aux syndicats et à la négociation collective.

Q : Qui doit se conformer aux lois sur l'emploi du Nouveau-Brunswick ?

R : Presque tous les employés, employeurs, entreprises et organisations qui font des affaires au Nouveau-Brunswick doivent se conformer aux lois sur l'emploi du Nouveau-Brunswick. Cela comprend :

- Employés
- Employeurs, employeurs potentiels et agences pour l'emploi, à but lucratif ou non.
- Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et ses agences.
- Entrepreneurs indépendants, unions et syndicats.

Q : Je travaille dans une industrie sous réglementation fédérale. Les lois sur l'emploi du Nouveau-Brunswick s'appliquent-elles à moi ?

R : Si vous travaillez dans une industrie sous réglementation fédérale, les lois fédérales sur l'emploi s'appliquent habituellement au lieu des lois sur l'emploi du Nouveau-Brunswick.

Pour savoir si les lois fédérales s'appliquent à votre situation d'emploi, vous pouvez consulter la [Liste des industries et des lieux de travail sous réglementation fédérale](#) du gouvernement du Canada.

Q : Que puis-je faire pour faire valoir mes droits ?

R : Si vous avez été victime de discrimination dans le cadre de votre recherche d'emploi ou de votre travail, vous pouvez prendre certaines mesures pour vous défendre.

En général, vous devriez d'abord essayer de résoudre vos problèmes en parlant avec les personnes directement concernées de manière informelle et collaborative.

Pour obtenir d'autres ressources sur l'autonomie sociale, veuillez consulter le Guide d'autonomie sociale et d'information juridique essentielle sur la page Web [Connaissez vos droits - Nouveau-Brunswick](#) d'INCA.

Si vos préoccupations ne peuvent être résolues par des discussions collaboratives, vous devriez envisager de consulter un avocat spécialisé dans les droits de la personne ou le droit du travail pour voir si l'une des options suivantes est appropriée :

- Une [plainte](#) auprès de la [Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick](#).
- Une [plainte](#) auprès du [ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail](#) pour violation de la [Loi sur les normes d'emploi](#).
- Une plainte auprès de la [Commission canadienne des droits de la personne](#) (pour les lieux de travail sous réglementation fédérale)
- Déposer une [réclamation](#) auprès de [Travail sécuritaire NB](#)
- Une réclamation devant un tribunal du Nouveau-Brunswick .

Vous pouvez également communiquer avec la [Commission des droits de la personne](#) du Nouveau-Brunswick par téléphone au 1-888-471-2233 (sans frais) ou par courriel à hrc.cdp@gnb.ca pour parler au personnel de la façon dont le [Code des droits de la personne](#) du Nouveau-Brunswick peut ou non s'appliquer à votre situation.

Scénarios courants

Même s'il existe des lois qui vous protègent contre la discrimination, les personnes en situation de handicap se heurtent encore à des obstacles pour accéder aux possibilités d'emploi et réaliser leur potentiel sur le lieu de travail.

Cette section décrit les obstacles couramment rencontrés et suggère des étapes pratiques pour résoudre ces problèmes.

Gardez à l'esprit que, dans la plupart des situations, vous devez d'abord essayer de résoudre vos problèmes en parlant avec les personnes directement concernées, de manière informelle et collaborative.

Recherche d'un emploi

Q : Je suis à la recherche d'un poste de bénévole. Ai-je droit à des adaptations en tant que bénévole ?

R : En général, oui. Le [Code des droits de la personne](#) du Nouveau-Brunswick s'applique aux emplois non rémunérés ou bénévoles.

La plupart des organisations qui acceptent des bénévoles ont l'obligation légale de vous fournir des mesures d'adaptation raisonnables pour votre handicap, jusqu'à ce que cela constitue une contrainte excessive.

Q : Il y a une exigence dans une offre d'emploi que je ne peux pas satisfaire en raison de mon handicap. Dois-je quand même envisager de postuler ce poste ?

R : Il arrive que les offres d'emploi comportent des « exigences » qui ne sont pas essentielles pour effectuer le travail de manière sûre ou efficace. Si vous ne pouvez pas satisfaire à une exigence de l'offre d'emploi en raison de votre handicap, et que vous pensez que cette exigence **n'est pas essentielle** à l'exécution du travail, vous devriez tout de même envisager de postuler cet emploi.

Lorsqu'une offre d'emploi comporte une « exigence » qui **n'est pas essentielle** pour effectuer le travail de manière sûre ou efficace, l'employeur **n'est pas autorisé à rejeter** votre candidature au motif que vous ne pourriez pas satisfaire à cette exigence. La détermination du caractère essentiel ou non d'une exigence du poste dépend des faits. En voici un exemple :

Mary est à la recherche d'un emploi. Elle a une formation de comptable et elle a perdu la vue, ce qui l'empêche de conduire.

Marie voit une offre d'emploi pour un poste de comptable basé dans un seul bureau et ne nécessitant pas de déplacement vers d'autres lieux. L'offre d'emploi stipule que « tous les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire ».

Dans cet exemple, l'exigence selon laquelle les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire n'est pas essentielle, car elle n'affecte pas la capacité d'une personne à effectuer le travail de manière sûre ou efficace.

Si Marie choisit de postuler cet emploi, l'employeur n'a pas le droit de rejeter sa candidature au motif qu'elle ne possède pas de permis de conduire.

Comment savoir quelles exigences du poste sont « essentielles » et lesquelles ne le sont pas ?

Il n'est pas toujours facile de le savoir, car la loi sur ce sujet peut être complexe. En cas de doute, il est important de se faire aider par un avocat qui pourra appliquer la loi à votre situation spécifique.

Voici un exemple de cas où il n'est pas tout à fait clair si une exigence du poste est essentielle :

Fara est à la recherche d'un emploi. Elle est une vendeuse expérimentée et elle a perdu la vue, ce qui l'empêche de conduire.

Fara voit une offre d'emploi pour un poste de vendeur qui nécessite de fréquents déplacements chez différents clients. L'offre d'emploi stipule que « tous les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire ».

Si la plupart des clients se trouvent à proximité, Fara pourrait prendre un taxi pour les rencontrer. Le coût d'un taxi local ne causera probablement pas de **difficultés excessives** à l'employeur. Dans ce cas, l'exigence selon laquelle les candidats doivent être titulaires d'un permis de conduire **n'est probablement pas essentielle** pour le poste.

Toutefois, si la plupart des clients sont éloignés, le coût des déplacements en taxi vers des lieux éloignés pourrait créer une contrainte excessive pour l'employeur. Dans ce cas, l'exigence selon laquelle les candidats doivent posséder un permis de conduire **pourrait être essentielle** à l'emploi.

Fara devrait envisager de se faire aider par un avocat qui puisse appliquer la loi à sa situation spécifique.

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

R : La première chose à faire lorsque vous trouvez une offre d'emploi qui n'est pas dans un format accessible est de contacter l'employeur et de demander que l'offre vous soit fournie dans un format accessible. Les employeurs et les employeurs potentiels sont légalement tenus de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard des employés et des candidats en situation de handicap jusqu'à ce qu'ils subissent un préjudice injustifié. En informant l'employeur de votre handicap et de votre besoin de mesures d'adaptation, vous déclenchez l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation raisonnables.

Si votre demande d'adaptation est refusée, envisagez de transmettre votre plainte à un responsable ou à un superviseur de la personne à laquelle vous avez parlé.

Pour obtenir d'autres ressources sur l'autonomie sociale, veuillez consulter le Guide d'autonomie sociale et d'information juridique essentielle sur la page Web [Connaissez vos droits - Nouveau-Brunswick](#) d'INCA.

Si vos préoccupations ne sont pas résolues, envisagez de consulter un avocat spécialisé dans les droits de l'homme ou le droit du travail pour connaître les [options](#) qui s'offrent à vous.

Si vous ne voulez pas divulguer votre handicap à l'employeur avant de poser votre candidature, vous pouvez demander à un ami de faire la demande pour vous. Vous pouvez également obtenir l'aide d'un organisme communautaire, comme INCA.

Q : J'ai obtenu une entrevue ! Mais je ne sais pas quand divulguer ma perte de vision à mon employeur potentiel. Que dois-je faire ?

R : Bien que vous ne soyez pas tenu de divulguer votre handicap à votre employeur, il peut être judicieux de le faire, selon la situation.

Il n'y a pas une seule « bonne réponse » à la question de savoir si vous devez divulguer votre handicap à un employeur et quand vous devez le faire. Vous devez prendre en compte les aspects positifs et négatifs en fonction de ce que vous savez de l'emploi, de l'employeur, du secteur et de vos propres sentiments.

C'est souvent une bonne idée de révéler votre handicap avant une entrevue pour vous assurer que des adaptations appropriées vous seront fournies pendant l'entrevue. Cela est particulièrement important lorsque des tests écrits ou d'autres types d'évaluation peuvent faire partie du processus d'entrevue.

Les autres raisons de révéler votre handicap avant une entrevue sont les suivantes :

- Vous donner la première occasion de présenter votre handicap d'une manière positive qui mette en valeur vos réalisations.
- Pour que l'employeur ne soit pas surpris.
- Démontrer que vous êtes proactif dans la recherche de solutions.

Il y a aussi des inconvénients potentiels à divulguer votre handicap avant une entrevue. Par exemple, vous pouvez craindre que l'employeur se fasse une fausse idée de vous sur la base de stéréotypes erronés avant que vous ne puissiez le rencontrer en personne.

Lorsque vous prenez cette décision, il est important de garder à l'esprit qu'en général, le fait pour un employeur de ne pas vous embaucher en raison de votre handicap constitue une violation du [Code des droits de la personne](#). D'une manière générale, c'est également une violation du Code des **droits de la personne** si l'employeur retire une offre d'emploi après avoir appris votre handicap.

Il existe de nombreuses [ressources](#) pour vous aider à décider quand et comment divulguer votre handicap à un employeur. Vous pouvez également vous adresser à INCA pour obtenir un soutien supplémentaire.

Q : J'avais les qualifications requises et tout s'est bien déroulé durant l'entrevue, mais je n'ai pas obtenu le poste. J'ai le sentiment d'avoir été victime de discrimination en raison de ma perte de vision. Que puis-je faire ?

R : Il existe parfois des signes clairs indiquant que vous avez été victime de discrimination au cours d'une entrevue. Par exemple :

- Quand un employeur pose des questions indiscrètes et inappropriées.
- Lorsqu'un employeur fait des déclarations offensantes ou fondées sur de faux stéréotypes.
- Lorsqu'un employeur dit qu'il ne peut pas vous embaucher en raison de votre perte de vision.

En général, le fait de ne pas embaucher un candidat parce qu'il a un handicap constitue une violation du [Code des droits de la personne](#) du Nouveau-Brunswick.

Si vous pensez avoir été victime de discrimination au cours du processus d'embauche, il peut être utile de conserver une copie du formulaire de candidature et de prendre des notes sur ce qui s'est passé, les questions posées et les personnes présentes lors de l'entrevue.

Même si vous pensez qu'il sera difficile de prouver qu'il y a eu discrimination, vous avez peut-être encore des possibilités. Vous devriez envisager de consulter un avocat spécialisé dans les droits de la personne ou le droit du travail pour connaître vos [options](#).

Au travail

Q : Ma perte de vision affecte ma capacité à faire mon travail. Que puis-je faire ?

R : Un jour, vous devrez dire à votre employeur comment votre handicap affecte votre capacité à accomplir des tâches liées à votre travail. Lorsque vous décidez de révéler votre handicap à votre

employeur, vous déclenchez son obligation légale de prendre des mesures d'adaptation raisonnables jusqu'à ce qu'il y ait contrainte excessive. Vous devez informer l'employeur des types d'adaptations dont vous avez besoin, de préférence par écrit, afin que la personne responsable des adaptations puisse procéder à l'adaptation demandée.

INCA ou [Réadaptation en déficience visuelle](#) peuvent également être en mesure de vous aider dans le processus d'adaptation.

N'oubliez pas que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables est un processus de collaboration qui exige la coopération des employés. Les employés doivent, par exemple, fournir toutes les informations nécessaires sur leurs restrictions et envisager les solutions d'adaptation proposées par l'employeur.

À qui dois-je divulguer mon handicap sur le lieu de travail ?

Cela dépend de la taille de l'employeur et de la présence éventuelle d'autres organisations (p. ex., un syndicat ou une agence de placement temporaire). Dans une grande entreprise, vous pouvez vous adresser au service des ressources humaines ou à un comité consultatif sur l'accessibilité du lieu de travail.

Avant de décider de ce que vous allez faire, envisagez de consulter un avocat spécialisé dans les droits de la personne ou le droit du travail pour connaître les [options](#) qui s'offrent à vous. Vous pouvez également contacter INCA pour obtenir un soutien supplémentaire.

Q : J'ai été privé de promotions et d'autres opportunités sur mon lieu de travail en raison de ma perte de vision. Que puis-je faire ?

R : Bien que vous ne soyez pas assuré d'obtenir une promotion au travail, si on vous refuse une promotion à plusieurs reprises sans raison ou motif évidents, il se peut que ce soit pour des raisons qui vont à l'encontre du [Code des droits de la personne](#) du Nouveau-Brunswick. En général, le fait de refuser une promotion ou de ne pas considérer un employé pour une promotion en raison de son handicap constitue une violation des lois sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Si vous pensez que vous avez été écarté d'une promotion en raison de votre handicap, vous devez d'abord essayer de résoudre le problème de manière informelle et collaborative.

Envisagez d'avoir une discussion avec votre employeur sur les raisons pour lesquelles vous n'avez pas été retenu pour la promotion et sur les moyens de vous améliorer ou de travailler différemment pour obtenir une promotion à l'avenir. Veillez à demander à un responsable ou à un superviseur qui saura réellement pourquoi vous avez été négligé. Soyez franc, mais veillez à ne pas être conflictuel. Veillez à conserver une trace de toute communication entre votre employeur et vous.

Si la question n'est pas résolue et que vous croyez toujours avoir été victime de discrimination, envisagez de communiquer avec un avocat spécialisé en droits de la personne ou en droit du travail pour bien comprendre vos [options](#) juridiques. Vous pouvez également contacter INCA pour obtenir un soutien supplémentaire.

Q : J'ai besoin de mesures d'adaptation pour faire mon travail efficacement. Quelles informations dois-je divulguer à mon employeur au sujet de mon handicap ?

R : La collaboration est un élément essentiel du processus d'adaptation. Il vous incombe de collaborer avec votre employeur pour déterminer les adaptations qui répondent le mieux à vos besoins. Cela signifie que votre employeur devra connaître certaines informations générales sur votre handicap afin de pouvoir vous fournir des adaptations efficaces.

Si votre employeur vous demande des documents médicaux concernant votre handicap, vous devez fournir les informations nécessaires pour expliquer votre besoin d'adaptations. Vous n'êtes pas tenu de communiquer à votre employeur votre diagnostic exact. Vous n'êtes pas tenu de donner à votre employeur des informations qui ne sont pas liées à votre besoin d'adaptations.

Q : Mon employeur part du principe que tous les employés ayant une perte de vision ont besoin des mêmes adaptations. Est-ce vrai ou ai-je droit à des adaptations personnalisées qui répondent à mes besoins ?

R : Votre employeur est tenu de vous fournir des mesures d'adaptation raisonnables et spécifiques à vos besoins individuels. Lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre des adaptations, les employeurs doivent suivre ce processus en deux étapes :

1. Tout d'abord, votre employeur est censé procéder à une évaluation *individuelle* de vos besoins et de vos capacités en tant qu'employé. Pour ce faire, il devra souvent faire appel à des professionnels de la santé.
2. Deuxièmement, une fois que vous avez été évalué, l'employeur a le devoir de faire un effort raisonnable pour vous fournir des adaptations appropriées.

Vous avez également le devoir, dans ce processus, de participer aux discussions avec votre employeur concernant les adaptations possibles. Veillez à être clair avec votre employeur sur vos besoins spécifiques. S'il y a des adaptations particulières qui, selon vous, vous conviendraient le mieux, assurez-vous d'en informer votre employeur. Envisagez de fournir cette information par écrit afin qu'il y ait une trace de l'adaptation que vous avez demandée.

**Q : Mon employeur m'a fourni des adaptations, mais elles ne fonctionnent pas.
Que puis-je faire ?**

R : Éventuellement, vous devrez dire à votre employeur que vos adaptations actuelles ne vous apportent pas le soutien dont vous avez besoin pour réussir dans votre travail. Votre employeur a l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation raisonnables jusqu'à ce qu'il y ait contrainte excessive.

L'élaboration et la mise en œuvre des adaptations sont un processus continu. Votre employeur est tenu de réévaluer périodiquement une mesure d'adaptation et d'envisager d'autres adaptations si la mesure initiale s'avère inapplicable ou inefficace. Vous avez également le devoir de collaborer avec votre employeur de façon continue pour gérer le processus d'adaptation. INCA ou [Réadaptation en déficience visuelle](#) peuvent vous aider à cet égard.

En fin de compte, il incombe à l'employeur de déterminer un plan d'adaptation qui réponde pleinement et adéquatement aux restrictions de l'employé. Cela n'oblige toutefois pas l'employeur à concevoir une adaptation « parfaite ». Un employé n'a pas le droit d'insister sur une mesure d'adaptation préférée si une autre solution répondait aux restrictions de cet employé. Il convient de garder à l'esprit que vous avez le devoir d'accepter une mesure d'adaptation raisonnable lorsqu'il vous est proposé, même s'il ne s'agit pas de votre adaptation préférée.

Avant de décider quoi faire, envisagez de consulter un avocat spécialisé en droits de la personne ou en droit du travail pour connaître vos [options](#) juridiques. Vous pouvez également communiquer avec INCA pour obtenir un soutien supplémentaire.

Q : Dois-je payer pour mes adaptations liées à l'emploi ?

R : Votre employeur ne peut pas vous faire payer pour vos adaptations. Il incombe à votre employeur de vous accommoder raisonnablement jusqu'au point de contrainte excessive et votre employeur est responsable du paiement des coûts de vos adaptations. L'employeur est également tenu de payer les évaluations médicales supplémentaires qu'il exige dans le cadre de la mise en place de vos adaptations.

Quitter le travail

Q : J'ai dû quitter mon emploi parce que ma perte de vision m'empêchait de remplir mes fonctions. Que faire maintenant ?

R : Si vous perdez votre emploi (p. ex., si vous démissionnez ou si vous êtes licencié) et que vous pensez l'avoir perdu en raison de votre perte de vision, vous devriez consulter un avocat spécialisé dans les droits de la personne ou dans l'emploi pour mieux comprendre vos [options](#) juridiques. Un avocat peut vous aider à déterminer si votre employeur a pu faire preuve de discrimination à votre égard d'une manière qui enfreint la loi. Vous pouvez également communiquer avec INCA pour obtenir un soutien supplémentaire.

Obtenir de l'aide

Services juridiques et informations

[Clinique d'aide juridique de Frédéricton, Inc \(FLAC\)](#)

La FLAC est un organisme sans but lucratif qui travaille avec des professionnels du droit bénévoles pour fournir des informations et des conseils juridiques aux personnes à faible revenu du Nouveau-Brunswick.

Les avocats qui travaillent bénévolement pour la FLAC pratiquent dans divers domaines du droit et peuvent offrir des consultations gratuites de 30 minutes aux personnes non représentées par un avocat.

Pour obtenir des informations sur les [dates des prochaines cliniques](#) et pour [demander un rendez-vous](#), visitez le [site Web de la FLAC](#) ou contactez la FLAC au (506) 476-0024.

La Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick

La Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick fournit des services juridiques aux personnes à faible revenu du Nouveau-Brunswick. Pour recevoir les services de l'Aide juridique du Nouveau-Brunswick :

- Vous devez répondre à leurs critères d'admissibilité financière – Celle-ci sera basée sur un certain nombre d'éléments, notamment le revenu familial brut, les déductions autorisées et la taille du ménage.
- Votre affaire juridique doit concerner le droit de la famille, le droit pénal ou les services du syndic public.
- Votre affaire doit avoir du mérite. En d'autres termes, il doit y avoir une probabilité raisonnable d'obtenir le résultat souhaité.

Pour en savoir plus sur les services offerts par la [Commission des services d'aide juridique](#) du Nouveau-Brunswick ou pour faire une demande d'aide juridique, visitez son site Web ou communiquez avec [votre bureau local d'aide juridique](#).

Clinique juridique de l'Université du Nouveau-Brunswick (UNB)

La clinique juridique de l'UNB fournit des services juridiques gratuits aux personnes qui ne sont pas admissibles à l'aide juridique et qui n'ont pas les moyens de payer une représentation juridique. La clinique juridique de l'UNB fournit des services juridiques dans les domaines du droit du travail, du droit des locataires et des prestations sociales.

Les heures d'ouverture sont du lundi au vendredi, de 8 h à 16 h. La clinique juridique de l'UNB peut être contactée par courriel à l'adresse lawclinic@unb.ca.

Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB)

Le SPEIJ-NB est une organisation caritative, non gouvernementale et à but non lucratif, dont l'objectif est d'éduquer, d'informer et de responsabiliser les individus par le biais d'une formation juridique.

Le SPEIJ-NB fournit des informations juridiques gratuites sur une variété de sujets sur son site Web, notamment, [Vous et vos droits](#) et [Aller au tribunal](#).

Le SPEIJ-NB ne fournit pas de conseils juridiques, mais il offre au public les services suivants :

- **[Ligne d'information sur le droit de la famille](#) - 1-888-236-2444** : il s'agit d'une ligne d'information gratuite sur le droit de la famille qui fournit des réponses aux questions générales relatives à l'accès au système du droit de la famille. Il est important de garder à l'esprit que le personnel ne peut pas fournir de conseils juridiques ou de commentaires sur votre situation particulière.
- **Ateliers sur le droit de la famille pour les plaideurs qui se représentent eux-mêmes** : Ces ateliers sont organisés dans divers endroits et couvrent différents sujets, tels que la modification de la pension alimentaire pour enfants, etc. Ils fournissent également au public des informations sur les étapes pratiques, telles que le lancement d'une action en droit de la famille, le remplissage de formulaires, etc.
- **Bureau des conférenciers** : Le SPEIJ-NB collabore avec l'Association du Barreau canadien - section du N.-B. pour mettre le public en contact avec des avocats qui sont prêts à parler gratuitement à des groupes sur des sujets juridiques particuliers.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est un organisme du gouvernement provincial qui a été créé pour aider à faire respecter les droits des personnes en vertu du [Code des droits de la personne](#) du Nouveau-Brunswick.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick fait la promotion des droits de la personne et des principes d'égalité par l'éducation juridique du public. Pour aider les gens à mieux comprendre leurs droits, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a créé diverses ressources d'éducation du public, comme une [foire aux questions](#) et diverses [lignes directrices](#), notamment une [ligne directrice sur l'adaptation aux handicaps physiques et mentaux au travail](#).

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est également chargée d'administrer le mécanisme de réception et de résolution des plaintes.

Pour obtenir des renseignements sur le [processus de plainte](#), visitez le site Web de la [Commission des droits de la personne](#) du Nouveau-Brunswick ou communiquez avec la Commission par téléphone au 1-888-471-2233 (sans frais) ou par courriel à hrc.cdp@gnb.ca. Le personnel de la Commission peut vous fournir des renseignements sur le processus de plainte en matière de droits de la personne. Il peut également discuter de la façon dont le [Code des droits](#) de la personne du Nouveau-Brunswick peut s'appliquer ou non à votre situation.

Services non juridiques essentiels

Ombud N.B.

L'Ombudsman du N.-B. est un agent indépendant qui est chargé d'enquêter sur les plaintes du public concernant les services du gouvernement du Nouveau-Brunswick. L'Ombudsman du N.-B. enquête sur les plaintes déposées contre les ministères du gouvernement provincial et d'autres agences qui sont supervisées par le gouvernement provincial.

Vous pouvez [contacter](#) Ombud N.B. pour discuter d'un problème ou [déposer une plainte](#) concernant les services gouvernementaux.

Autres ressources utiles

[Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées](#)

Le Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées a été créé pour améliorer la vie des personnes en situation de handicap. Il est chargé (entre autres) de conseiller le gouvernement sur la situation des personnes en situation de handicap. Son [site Web](#) contient diverses ressources, services et répertoires pour les personnes en situation de handicap.

Services d'adaptation sur le lieu de travail

Les services d'adaptation du lieu de travail peuvent vous aider de plusieurs façons, notamment :

- Fournir un soutien et une assistance pour communiquer les handicaps aux employeurs/employés potentiels et demander des adaptations.
- Fournir un soutien aux employés et aux employeurs pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'adaptation.

Pour en savoir plus sur les différents services d'adaptation des emplois, communiquez avec INCA ou avec [Réadaptation en déficience visuelle.](#)

[Gouvernement du Nouveau-Brunswick](#)

Le **gouvernement du Nouveau-Brunswick** offre de nombreux [programmes de soutien à l'emploi](#) destinés aux personnes en situation de handicap. Ces services comprennent :

- Conseil en matière d'emploi
- Aide à la rédaction de curriculum vitae
- Aide à la recherche d'emploi

- Évaluations pour les adaptations sur le lieu de travail
- Fourniture d'un équipement adapté nécessaire à la poursuite d'un objectif professionnel.
- Aide aux frais d'éducation ou de formation spéciale

Optez pour le talent

Optez pour le talent a été créé au Nouveau-Brunswick et est conçu pour aider les personnes en situation de handicap à développer leur carrière. Il fournit des informations sur un certain nombre de sujets liés à l'emploi, notamment les droits légaux, le recrutement, l'embauche et la rétention.

Disability Alliance BC

Disability Alliance BC est un organisme qui se consacre au soutien des personnes en situation de handicap. Disability Alliance BC a créé un [guide complet](#) pour aider les personnes à décider comment et quand divulguer un handicap à des employeurs actuels ou potentiels. Bien que ce guide ait été élaboré en Colombie-Britannique, il fournit des conseils utiles et pertinents pour les personnes de tout le Canada. (en anglais)

NEADS

L'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire

(également connue sous le nom de NEADS) est une organisation caritative canadienne qui soutient le plein accès à l'éducation et à l'emploi des étudiants en situation de handicap. Dans le cadre de ses efforts pour soutenir le plein accès à l'éducation et à l'emploi, NEADS a développé des ressources, notamment :

- Un [guide complet pour comprendre les droits des employés en situation de handicap](#) et les obligations de leurs employeurs en matière d'adaptation.
- Un portail Web pour l'emploi appelé [Breaking it Down](#), qui comprend de nombreuses ressources, des liens et des articles pour les demandeurs d'emploi.
- Une brochure sur l'[obligation d'adaptation](#) (Word Doc)

[Site Web des carrières du gouvernement de l'Alberta](#)

Le **site Web Careers du gouvernement de l'Alberta** comprend de nombreuses ressources liées à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Bien que ce site ait été créé en Alberta, il fournit de nombreux conseils pratiques et utiles pour les personnes de partout au Canada.

[Conference Board du Canada](#)

Le **Conference Board du Canada** est un organisme de recherche à but non lucratif. Il maintient un centre de ressources pour soutenir les [pratiques d'emploi accessibles](#) au Canada.

[Services de l'INCA \(non juridiques\)](#)

Nous sommes là pour vous aider - contactez INCA pour obtenir plus de services, de soutien et de ressources. Voici quelques façons dont nous pouvons vous aider :

- [Ouvrir les portes du travail d'INCA](#)
 - [Le programme Ouvrir les portes du travail](#) d'INCA met en lien les chercheurs d'emploi aveugles ou ayant une perte de vision avec des employeurs potentiels. Afin de stimuler la participation au monde du travail, le programme Ouvrir les portes du travail d'INCA offre également les services suivants :
 - Aide à la rédaction de CV, à la recherche d'emploi et au maintien dans l'emploi
 - Vous aider, ainsi que votre employeur, à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'adaptation du poste de travail.
 - Fournir aux employeurs et aux agences pour l'emploi une formation et un enseignement sur la manière d'accueillir les personnes ayant une perte de vision.
- [Programme de mentorat d'INCA](#)

- Le programme de mentorat d'INCA permet aux chercheurs d'emploi et aux employés d'acquérir les compétences et les stratégies nécessaires pour engager efficacement les employeurs. Les mentors répondent à vos questions et partagent leurs expériences de première main en milieu de travail.
- **Programme d'entrepreneuriat d'INCA**
 - Le Programme d'entrepreneuriat d'INCA fournit des ressources et de l'inspiration pour aider les personnes aveugles ou en perte de vision à réussir dans leur projet d'entreprise.
- **Ressources de l'INCA pour les employeurs**
 - La Fondation INCA a créé les ressources suivantes pour les employeurs afin de rendre le lieu de travail plus accessible :
 - **Adaptations du lieu de travail** : Exemples d'outils et de technologies pouvant être utilisés pour répondre aux besoins des personnes en perte de vision. Ce site comprend également un lien vers des conseils rapides sur la création d'un lieu de travail accessible.
 - **Créer un lieu de travail inclusif** : Des conseils simples sur la manière de se sentir à l'aise et de soutenir ses collègues en perte de vision.
 - **Embaucher une personne ayant une perte de vision** : Conseils aux employeurs pour rendre le processus de recrutement (p. ex., les offres d'emploi, etc.) et les entrevues accessibles aux candidats ayant une perte de vision.
- **Programmes virtuels d'INCA**
 - INCA offre une gamme de programmes virtuels gratuits pour les enfants, les jeunes, les adultes et les familles.
 - Vous pouvez consulter la liste des programmes virtuels nationaux offerts par INCA sur le **site Web d'INCA**.
 - Vous pouvez accéder à la liste et au calendrier des programmes virtuels offerts par INCA-Nouveau-Brunswick sur le **site Web d'INCA-Nouveau-Brunswick**.

- **Formation en technologie**
 - Joignez-vous aux responsables techniques d'INCA de partout au pays pour une programmation qui met en valeur la série de programmes, d'applications, de produits et de services qui vous permettront d'atteindre vos objectifs personnels et professionnels.
- **Vision Amitié à distance**
 - Le programme Vision Amitié à distance a pour but de lutter contre le sentiment d'isolement que ressentent de nombreuses personnes ayant une perte de vision. Grâce au programme Vision Amitié à distance, les Canadiens aveugles ou ayant une perte de vision sont mis en relation avec des volontaires voyants pour participer à des conversations virtuelles hebdomadaires.
- **Boutique Mieux Vivre en ligne d'INCA**
 - Mieux Vivre d'INCA est une expérience interactive de vente au détail qui permet aux personnes en situation de handicap d'avoir un accès pratique aux dernières percées en matière de technologies d'assistance, ainsi qu'aux produits favoris qui ont fait leurs preuves.
 - L'objectif de Mieux Vivre n'est pas nécessairement de vendre des produits, mais de donner aux clients les compétences et la confiance dont ils ont besoin pour tirer le meilleur parti des outils d'assistance qui peuvent les aider à mener une vie meilleure.
- **Le personnel chargé de la défense des intérêts d'INCA**
 - Le personnel chargé de la défense des droits d'INCA peut aider les clients à défendre leurs intérêts et à comprendre leurs droits au Nouveau-Brunswick.
- **Programme de chiens-guides d'INCA**
 - Le Programme de chiens-guides d'INCA peut aider les maîtres de chiens-guides à défendre leurs intérêts et à comprendre leurs droits. Ce programme permet également de sensibiliser les organismes aux droits des utilisateurs de chiens-guides.

Réadaptation en déficience visuelle

Réadaptation en déficience visuelle Canada (RDVC) est un organisme national de soins de santé sans but lucratif et le principal fournisseur de services de thérapie de réadaptation et de soins de santé pour les personnes ayant une perte de vision. RDVC fournit aux gens les compétences pratiques dont ils ont besoin pour vivre de façon sécuritaire et autonome. Les services de RDVC sont adaptés aux besoins et aux objectifs uniques de chaque personne. Les services de RDVC comprennent, entre autres, les éléments suivants :

- Aide à la navigation dans de nouveaux environnements et à l'utilisation d'outils de mobilité.
- Assistance pour optimiser la vision restante à l'aide de dispositifs optiques et non optiques.
- Aide au développement ou au rétablissement des principales aptitudes à la vie quotidienne, comme l'apprentissage de nouvelles façons de cuisiner, de faire les courses et de gérer votre maison.
- Aide pour accéder à l'information et utiliser la technologie.
- Aide à la planification des études postsecondaires et de l'emploi, et soutien continu.

RDVC a des bureaux situés à Moncton, Fredericton et Beresford. Vous pouvez communiquer avec la succursale de RDVC au Nouveau-Brunswick par courriel à infonb@vlrehab.ca ou par téléphone à :

- Bureau de RDVC à Beresford - (506) 546-9922
- Bureau de RDVC à Fredericton - (506) 458-0060
- Bureau de RDVC à Moncton - (506) 857-4240

Signalisation

Le terme « signalisation » (wayfinding) désigne les outils technologiques qui aident les personnes ayant une perte de vision, aveugles ou sourdes et aveugles à naviguer et à s'orienter. Ces outils comprennent :

- [BlindSquare](#) : une application GPS développée pour les personnes ayant une perte de vision qui décrit l'environnement et annonce les points d'intérêt et les intersections de rues.
- [Key 2 Access](#) : une application de mobilité piétonne qui permet aux utilisateurs de demander sans fil de traverser aux intersections sans avoir à localiser le bouton sur le poteau. Elle permet également aux utilisateurs d'ouvrir des portes sans fil et d'obtenir des informations sur les espaces intérieurs.
- [Access Now](#) : une application cartographique qui partage des informations sur l'accessibilité des lieux en fonction des commentaires des utilisateurs.
- [Be My Eyes](#) : une application basée sur le volontariat qui met en relation des personnes ayant une perte de vision avec des volontaires voyants, qui peuvent les aider à effectuer des tâches telles que vérifier les dates d'expiration, distinguer les couleurs, lire des instructions ou s'orienter dans un nouvel environnement.
- L'[American Foundation for the Blind](#), qui donne un aperçu de certaines des applications disponibles pour aider les consommateurs à lire des éléments tels que les étiquettes de produits et les menus.

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

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

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