



## L'obligation de l'employé à collaborer au processus d'adaptation



**Les candidats et les employés ne sont pas tenus de révéler un handicap. Par contre, il peut s'agir dans certains cas d'une obligation légale :**

- Si le candidat a besoin de mesures d'adaptation pendant l'entrevue ou à tout autre moment pendant le processus de recrutement;
- Si l'employé a besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail ou à tout autre moment dans le cadre de son travail.

Une personne en situation de handicap doit fournir assez d'information à ce sujet pour appuyer sa demande de mesures d'adaptation. Ainsi, l'employeur peut respecter son « obligation d'adaptation » avec efficacité et rapidité, et ce, sous réserve d'une « contrainte excessive ».



**Un candidat ou un employé a l'obligation légale de révéler un handicap à l'employeur :**

- Si ce handicap risque d'avoir un effet sur son rendement ou son aptitude à accomplir les tâches du poste;
- Si ce handicap risque de nuire à sa santé ou sa sécurité, ou à celles d'un autre employé..

Ce document est fourni à titre d'information. Il ne représente pas un avis juridique et ne devrait pas être utilisé ou interprété comme tel. Les lois peuvent varier d'une juridiction à l'autre. Si vous avez besoin d'un avis juridique, veuillez consulter un avocat de votre province ou de votre territoire.

Tiré du site Web du National Educational Association of Disabled Students (NEADS). [www.NEADS.ca](http://www.NEADS.ca)



OptezPourLeTalent.ca

OPTEZ POUR LE TALENT s'est efforcé de rédiger les présents documents en utilisant les termes les plus respectueux possibles. Cependant, nous savons que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons conçu ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.