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

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.

Relevez le défi!

Vrai ou faux

L'employé doit révéler son handicap si celui-ci risque de nuire à sa santé ou sa sécurité, ou à celles d'un autre employé.

Vrai. L'employé a l'obligation légale de révéler son handicap à son employeur si celui-ci risque de nuire à sa santé ou sécurité, ou à celles d'un autre employé.

Sources :

[1] Commission canadienne des droits de la personne, Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif, ©2006.

[2] Extrait provenant du site Web de l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS). www.NEADS.ca

Déclaration :

Optez pour le talent n'a ménagé aucun effort pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger les présents documents. Nous sommes toutefois conscients que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons rédigé ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.

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