



QU'EST-CE QU'UN HANDICAP?

Le SCFP s'engage à favoriser la pleine inclusion et la participation des personnes en situation de handicap dans toutes les sphères de la vie. En tant que syndicat, nous avons le pouvoir de faire progresser la justice pour les personnes en situation de handicap, tant au travail que dans l'ensemble de la société. Cette fiche d'information a pour objectif de sensibiliser et d'éduquer le personnel du SCFP, les membres du SCFP et la population canadienne afin de mieux faire connaître les multiples réalités des personnes en situation de handicap.

La justice pour les personnes en situation de handicap est un cadre de travail qui nous permet de faire avancer l'équité, la solidarité et les droits de la personne au sein de notre syndicat.

Ce cadre, élaboré par Sins Invalid, s'appuie sur le mouvement des droits des personnes en situation de handicap et favorise le leadership des personnes en situation de handicap noires, autochtones, racisées et 2ELGBTQI+.

La justice pour les personnes en situation de handicap examine la façon dont le racisme, le sexisme, le classisme et d'autres systèmes d'oppression s'entrecroisent pour créer des obstacles cumulés.

La diversité des situations de handicaps

Un handicap est une condition qui influence la manière dont une personne se déplace, pense ou interagit avec le monde qui l'entoure. Cependant, les personnes sont souvent limitées non seulement par leur condition, mais aussi par les obstacles présents dans la société, comme les espaces inaccessibles, les règles en milieu de travail ou les attitudes négatives.

Chaque situation de handicap est propre à la personne qui la vit. Au Canada, près de 8 millions de personnes âgées de 15 ans et plus, soit près de 28 % de la population, présentent au moins une incapacité découlant d'une situation de handicap¹.

Les personnes en situation de handicap qui subissent aussi le racisme, la discrimination fondée sur le genre ou la transphobie font face à des obstacles supplémentaires. Certaines communautés sont plus susceptibles de vivre certaines situations de handicap. Par exemple, des recherches menées par les universités du Manitoba et de Toronto indiquent que les personnes autochtones et sud-asiatiques au Canada ont trois fois plus de risques de développer le diabète².

Le capacitisme désigne toute forme de discrimination ou de préjugé, conscient ou inconscient, à l'égard des personnes en situation

¹ <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/5980-le-taux-dincapacite-au-canada-augmente-en-2022>

² <https://www.utoronto.ca/news/diabetes-disparities-u-t-researchers-work-communities-risk>

de handicap. Le capacitisme se manifeste dans des attitudes, des croyances, des politiques ou des pratiques préjudiciables qui considèrent à tort les personnes en situation de handicap comme inférieures.

L'incapacité découlant d'une situation de handicap peut être temporaire, épisodique, permanente ou chronique. Certaines personnes naissent avec une condition qui cause une incapacité, comme le spina-bifida. Il y a des personnes qui développent une condition pouvant entraîner une situation de handicap au cours de leur vie, comme le diabète, tandis que d'autres se retrouvent en situation de handicap à la suite d'un accident. D'autres encore vivent avec une incapacité invisible, comme l'autisme ou la maladie de Crohn.

Handicaps physiques

Parmi les travailleuses et travailleurs en situation de handicap, les limitations liées à la douleur (63 %) et à la flexibilité (36 %) étaient les handicaps physiques les plus fréquents en 2022.

En 2022, 7,4 % de la population canadienne âgée de 15 ans et plus avaient une incapacité liée à la vision³. Bien qu'en moyenne, les personnes ayant une perte de vision au Canada atteignent un niveau de scolarité plus élevé que les autres, elles connaissent des taux de chômage et de sous-emploi plus élevés que les personnes en situation de handicap en général.

On estime qu'environ 357 000 personnes au Canada sont culturellement Sourdes, c'est-à-dire qu'elles sont Sourdes depuis la naissance. Au Canada, environ 3,5 millions de personnes vivent avec une perte d'audition, à des degrés divers⁴. Moins de la moitié des personnes en âge de travailler en situation de handicap auditif occupent un emploi.

Les difficultés liées à la vision et à l'audition deviendront de plus en plus fréquentes à mesure que notre population vieillit.

Le mot « Sourd » prend une majuscule lorsqu'il désigne l'appartenance à la communauté Sourde. Pour certaines personnes, il s'agit d'une partie de leur identité et ce n'est pas nécessairement perçu comme un handicap.

Handicaps invisibles

Les difficultés associées aux situations de handicap ne sont pas toujours visibles.

Beaucoup de personnes pensent aux fauteuils roulants, aux chiens guides et à d'autres signes plus évidents des situations de handicap, mais toutes les personnes ayant des limitations fonctionnelles en matière de mobilité n'ont pas besoin d'un fauteuil roulant, et toutes les personnes ayant une incapacité visuelle ne sont pas des personnes aveugles. Des situations de handicap comme l'autisme, la dépression, l'arthrite ou le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) ne sont pas visibles.

Les handicaps invisibles peuvent nécessiter des mesures d'adaptation qui ne sont pas apparentes pour tout le monde, comme des horaires de travail flexibles. Les personnes en situation de handicap invisible peuvent faire l'objet de stigmatisation et de discrimination, y compris du doute quant à la réalité de leur situation de handicap.

Il est essentiel d'éviter de faire des suppositions sur l'état de santé ou sur la situation de handicap d'une personne.

³ https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2025002-fra.htm?utm_source=fb&utm_medium=smo&utm_campaign=statcan-ddap-padd

⁴ <https://cad-asc.ca/fr/enjeux-et-notre-position/statistiques-portant-sur-les-sourds-canadiens/>

Handicaps perçus

Il arrive que des travailleuses et travailleurs soient victimes de discrimination parce qu'un employeur ou des collègues les perçoivent comme étant en situation de handicap, alors que ce n'est pas le cas.

Prenons l'exemple d'une personne qui retourne au travail après une crise cardiaque, avec une autorisation médicale complète, et à qui l'employeur indique qu'elle ne peut pas effectuer certaines tâches. Cette personne est victime de discrimination parce qu'on ne lui permet pas d'exercer ses fonctions. Cette discrimination résulte d'un handicap perçu, plutôt que de faits réels, et peut créer des obstacles pour les travailleuses et travailleurs.

Neurodiversité

La neurodiversité désigne le fait que le cerveau de chaque personne fonctionne de façon différente. Cette différence fait partie intégrante de la diversité humaine.

Le terme « neurodivergence » désigne les personnes dont la façon de traiter l'information, de communiquer ou de se comporter diffère de ce qui est considéré comme neurotypique, ou le plus courant. Certaines conditions neurodivergentes peuvent être considérées comme des situations de handicap, en particulier lorsque des obstacles en milieu de travail ou dans la société empêchent la pleine participation d'une personne.

Voici d'autres exemples :

- le trouble du spectre de l'autisme;
- les troubles d'apprentissage;
- le trouble obsessionnel-compulsif (TOC).

Reconnaître la neurodiversité permet aux milieux de travail de réduire la stigmatisation et de mettre en place des mesures d'adaptation appropriées afin que l'ensemble des travailleuses et travailleurs puissent s'épanouir.

Par exemple, une personne vivant avec un TDAH peut rencontrer des difficultés dans un environnement de travail rigide, mais peut réussir grâce à des mesures d'adaptation telles que des horaires flexibles ou de l'aide pour l'organisation des tâches.

Handicaps liés à la santé mentale

Les situations de handicap lié à la santé mentale peuvent prendre diverses formes, et leurs symptômes ne sont pas toujours visibles pour les employeurs et les collègues.

En 2022, 46 % des travailleuses et travailleurs en situation de handicap vivaient avec une situation de handicap lié à la santé mentale, soit le deuxième type de handicap le plus fréquent parmi les travailleuses et travailleurs, après les situations de handicap lié à la douleur.

Parmi les jeunes (15 à 24 ans) en situation de handicap, 68 % vivaient avec une situation de handicap lié à la santé mentale. Les troubles anxieux et la dépression sont les plus courants.

D'autres handicaps liés à la santé mentale comprennent, sans s'y limiter :

- les troubles bipolaires;
- la dyslexie;
- les problèmes de mémoire;
- la schizophrénie;
- les phobies.

La santé mentale au travail

Le stress peut entraîner des effets physiques et psychologiques graves, notamment des troubles du sommeil, la fatigue, la dépression, une plus grande susceptibilité aux blessures et un système immunitaire affaibli.

Le stress fait souvent partie de la vie et du milieu de travail, mais la capacité d'une personne à gérer le stress quotidien est influencée par des facteurs tels que l'accès au logement, la stabilité économique, les guerres et les conflits, les expériences de traumatisme, et bien d'autres. Dans de nombreux cas, le stress et l'anxiété sont liés à de mauvaises conditions de travail, qui sont exacerbées par la privatisation ainsi que par le racisme, la transphobie, le capacitisme, entre autres.

La reconnaissance des niveaux toxiques de stress et des enjeux de santé mentale fait partie intégrante de la santé et de la sécurité au travail. Les employeurs ont la responsabilité de prévenir les préjudices causés par l'environnement de travail, tout en respectant leur obligation d'accommodement.

Dépendance à une ou plusieurs substances

Les troubles liés à l'usage de substances, la dépendance ou la toxicomanie sont des termes souvent utilisés de manière interchangeable et sont considérés comme des handicaps.

Selon la Commission canadienne des droits de la personne, tant la travailleuse ou le travailleur que l'employeur et le syndicat ont la responsabilité d'aborder la dépendance à une ou plusieurs substances de façon respectueuse, collaborative et rapide.

Les travailleuses et travailleurs ont l'obligation de divulguer leurs besoins en matière d'accommodement, mais hésitent souvent à le faire en raison de la stigmatisation et de la discrimination. Les employeurs ont l'obligation de s'enquérir de manière confidentielle et sans jugement lorsque des signes indiquent qu'une dépendance à une ou plusieurs substances pourrait nuire au travail d'une personne.

La Coalition canadienne des politiques sur les drogues souligne l'importance de l'intervention en milieu de travail axée sur la sécurité réelle, le soutien précoce et une évaluation précise. Des mesures d'adaptation et de santé et de sécurité fondées sur des processus sécurisants et exempts de stigmatisation sont essentielles.

Handicaps épisodiques

Une situation de handicap épisodique survient lorsqu'une personne connaît des périodes de maladie durant lesquelles elle a besoin d'accommodement ou ne peut pas travailler. Les mesures d'adaptation requises comprennent souvent la tolérance envers l'absentéisme, la compréhension de l'imprévisibilité des absences, la flexibilité des horaires de travail et le télétravail.

Voici quelques exemples :

- l'arthrite;
- la maladie de Crohn;
- la COVID longue;
- le trouble de stress post-traumatique (TSPT) ou le trouble de stress post-traumatique complexe (TSPT-C);
- les lésions attribuables au travail répétitif.

Les avancées en médecine ont permis aux personnes vivant avec des maladies chroniques comme le lupus, le VIH/sida ou le cancer de vivre pleinement et de poursuivre leur vie professionnelle. Cependant, il arrive parfois que les symptômes d'une maladie chronique s'aggravent temporairement. La cause peut être inconnue ou liée à des facteurs de stress présents au travail. Il faut également tenir compte des répercussions physiques, émotionnelles et financières que peuvent entraîner les traitements.

Certaines situations de handicap peuvent être provoquées par le travail. Par exemple, les personnes vivant avec de l'asthme professionnel peuvent être totalement asymptomatiques lorsqu'elles évoluent dans un environnement de travail sans irritants. Quelle qu'en soit la cause, les personnes en situation de handicap épisodique ont droit à la même protection contre la discrimination au travail que les personnes vivant avec d'autres formes d'incapacités.

Handicaps temporaires

Il existe des situations où des conditions temporaires ont été reconnues comme des handicaps, notamment pour les travailleuses et travailleurs blessé(e)s.

Voici quelques exemples de conditions temporaires :

- une crise cardiaque;
- les fractures, les entorses et les blessures aux articulations;
- la fibromyalgie;
- les douleurs intermittentes au dos;
- le syndrome du canal carpien, la tendinite et d'autres lésions attribuables au travail répétitif.

Certaines des conditions mentionnées ci-dessus peuvent également être récurrentes ou chroniques, mais les épisodes symptomatiques peuvent être temporaires.

Les handicaps temporaires ne sont pas les mêmes que les handicaps épisodiques. Une situation de handicap temporaire se résorbe avec le temps, alors que les situations de handicap épisodique peuvent se manifester de façon récurrente et indéfinie. Bien que ces catégories soient distinctes, elles ne s'excluent pas toujours mutuellement. Une condition peut relever de plus d'une catégorie selon sa durée, ses effets, sa récurrence et d'autres facteurs.

Justice et équité pour les personnes en situation de handicap

L'application d'un cadre de justice en matière de handicap au travail peut contribuer à renforcer la diversité, l'inclusion et l'équité dans les milieux de travail et les syndicats. Les principes de justice pour les personnes en situation de handicap de Sins Invalid favorisent le leadership des personnes les plus touchées, la convergence des luttes et la solidarité entre personnes vivant différentes réalités en situation de handicap. Ils constituent des repères importants pour les milieux de travail et les syndicats qui souhaitent rester solidaires des travailleuses et travailleurs en situation de handicap.

2026-06-17