



Qu'est-ce qu'un handicap ?

Un handicap est généralement défini comme un état de santé ou un problème ayant un certain degré de permanence et qui compromet notre capacité à mener des activités au jour le jour. Un handicap se crée lorsque cette déficience se heurte à un environnement défavorable. Un handicap peut également être façonné par des barrières physiques, institutionnelles et sociales, y compris les attitudes et les préjugés des gens quant aux limitations qu'ils perçoivent.

Les handicaps peuvent être temporaires, permanents ou chroniques.

Chaque handicap est unique en soit, selon la manière dont il est vécu par chaque individu. Environ 4,4 millions de Canadiens souffrent d'une forme de handicap.

Les personnes ayant un handicap qui sont, en plus, marginalisées en fonction de leur statut social, ou à cause du racisme, du sexisme, de l'homophobie/transphobie font face à des obstacles supplémentaires.

Certains naissent avec une maladie limitative, comme le spina bifida. D'autres développent un handicap, comme le diabète, au cours de leur vie. Et d'autres deviennent limités à la suite d'un accident. Le temps et l'âge sont aussi des facteurs limitatifs, ce qui fait qu'un grand nombre de Canadiens sont confrontés, par exemple, à des problèmes auditifs ou à des maladies cardio-vasculaires lorsqu'ils prennent de l'âge.

Il existe une longue liste de conditions susceptibles d'affecter les capacités d'un travailleur et qui peuvent être considérées comme un handicap.

Les handicaps comprennent les conditions suivantes, mais ils ne sont pas limités à celles-ci :

- Cancers
- Les maladies chroniques comme le VIH et le SIDA
- Dépression
- Dyslexie
- Sensibilités chimiques et environnementales
- Syndrome du canal carpien et tendinite
- Fibromyalgie
- Amputations
- Paralyse
- Discopathie dégénérative
- Migraines ou des maux de tête sévères
- Maladie de Lou Gehrig
- Sclérose en plaques
- Épilepsie

Vous avez le droit de bénéficier d'un environnement de travail adapté à votre handicap. Consultez la fiche d'information :

Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement ?

scfp.ca/les-droits-des-personnes-handicapees

Handicaps invisibles et perçus

Les défis que posent un handicap ne sont pas toujours visibles.

Lorsqu'il est question de handicaps, la plupart des gens ont tout de suite en tête des images de fauteuils roulants, de chiens-guides ou d'autres signes plus évidents de limitations. Pourtant, ce ne sont pas tous les travailleurs qui éprouvent des problèmes de mobilité qui utilisent un fauteuil roulant, et tous les travailleurs aux prises avec une déficience visuelle ne sont pas complètement aveugles.

Certaines personnes ayant un handicap peuvent sembler en parfaite santé. Il est donc important d'éviter de faire des hypothèses ou des présomptions quant à l'état de santé ou du handicap d'une personne.

La manière dont nous percevons les personnes, ayant un handicap ou non, est susceptible de créer des obstacles pour les travailleurs.

Ainsi, les travailleurs sont parfois victimes de discrimination parce qu'un employeur ou un collègue perçoit qu'ils sont limités ou handicapés alors qu'ils ne le sont pas.

Prenons l'exemple d'une travailleuse qui retourne au travail après avoir subi une crise cardiaque. Son médecin l'a déclarée totalement apte à reprendre ses fonctions normales, mais son employeur décrète que dorénavant, son employée ne peut plus accomplir certaines tâches. Cette travailleuse est donc victime de discrimination parce qu'on ne lui permet plus d'exercer son métier ou ses fonctions. Cette discrimination est le résultat d'une perception de déficience qui ne repose sur aucun fait.

Il arrive aussi, parfois, que des handicaps se déclarent ou soient déclenchés en milieu de travail. Les personnes souffrant d'asthme professionnel, par exemple, peuvent être complètement dénuées de symptômes tant qu'elles travaillent dans une zone où l'on ne retrouve aucun irritant.

Handicaps physiques

Mobilité

Une mobilité réduite, une agilité limitée, ainsi que la douleur, sont les conditions physiques que l'on retrouve le plus couramment chez les travailleurs ayant un handicap. Trente à quarante pour cent de ces travailleurs sont confrontés, à divers degrés, à ce trio de conditions.

Voir et entendre

Toutes les 12 minutes, quelqu'un au Canada commence à perdre l'usage de la vue, selon l'INCA (une organisation représentant les Canadiens qui sont non-voyants ou mal-voyants). En moyenne, les Canadiens aux prises avec une perte de vision ont un niveau de scolarité plus élevé que la moyenne de la population. Et pourtant, ils font face à des taux plus élevés de chômage et de sous-emploi que les autres Canadiens aux souffrant d'un handicap.

On estime par ailleurs que 350 000 Canadiens sont sourds, et que trois millions et demi de Canadiens vivent avec un certain degré de perte auditive. Or, moins de la moitié des personnes en âge d'être actifs sur le marché du travail et qui souffrent d'une déficience auditive ont un emploi.

Les défis que posent la perte de la vision et de l'audition deviennent omniprésents dans notre société puisque notre population vieillit.

Handicaps mentaux

Les troubles de santé mentale prennent de nombreuses formes, et les symptômes peuvent ne pas être évidents, autant pour les employeurs que les collègues de travail.

Un adulte canadien sur cinq souffrira d'une maladie mentale au cours de sa vie. Les troubles anxieux et la dépression sont les maladies les plus communes.

Le stress et l'anxiété font souvent partie de la vie en milieu de travail. Dans de nombreux cas, ces conditions sont causées par de mauvaises conditions de travail, et elles sont souvent aggravées par la privatisation. (Consultez le résumé de recherche du SCFP sur les blessures psychologiques.)

Le stress peut être lié à des effets physiques et psychologiques graves, y compris les troubles du sommeil, la fatigue, la dépression, une plus grande disposition aux blessures, ainsi qu'un système immunitaire affaibli.

Il est primordial de reconnaître que l'atteinte de niveaux toxiques de stress constitue un problème de santé et de sécurité au travail. Minimiser le niveau de stress au travail permet de prévenir l'apparition de certaines conditions invalidantes.

D'autres déficiences mentales comprennent les conditions suivantes, mais ne sont pas limitées à celles-ci :

- Troubles bipolaires
- Trouble de stress post-traumatique
- Dyslexie
- Problèmes de mémoire
- Schizophrénie
- Autisme
- Phobies

Dépendance

La dépendance est à la fois considérée comme une maladie et un handicap.

D'un point de vue médical, il existe une différence entre une mauvaise utilisation d'une substance et la dépendance à une substance. L'abus d'une substance ne constitue pas un motif d'accommodement en milieu de travail. Par contre, la dépendance, lorsqu'elle est prouvée médicalement, peut être accommodée sur les lieux de travail.

Les limitations fonctionnelles épisodiques

Une limitation fonctionnelle épisodique peut être vécue quand un travailleur traverse des périodes de maladie qui font en sorte qu'il doive être accommodé durant ces périodes, ou encore qu'il soit incapable de travailler durant ces périodes. La plupart du temps, le type d'accommodation requis pour ces limitations épisodiques est une tolérance de l'employeur, tant pour l'absentéisme du travailleur que pour l'imprévisibilité de ses absences.

Les progrès de la médecine ont permis aux personnes atteintes de maladies chroniques comme le lupus ou le VIH/sida de mener une vie normale avec un minimum de supervision médicale. Cependant, les malades chroniques font parfois face à des épisodes plus aigus et difficiles. La cause de ces épisodes peut être inconnue, mais elle peut aussi découler du stress ressenti en milieu de travail.

Bon nombre de traitements contre le cancer sont moins débilissants ou affaiblissants que par le passé, ce qui permet à beaucoup de gens à retourner au travail plus rapidement. N'empêche, il demeure que ces traitements sont ressentis sur les plans physique, émotif et financier. Cela doit être pris en considération. Car, par le fait même, ce type d'épreuve peut déclencher d'autres affections incapacitantes telles que la dépression et l'anxiété.

Peu importe la cause, les personnes souffrant de limitations épisodiques doivent être protégées contre la discrimination en milieu de travail, au même titre que ceux qui sont aux prises avec d'autres formes de handicap.

Limitations temporaires

Bien qu'un handicap soit généralement une condition qui comporte un certain degré de permanence, il existe des situations où des conditions temporaires ont été considérées comme un handicap.

Voici quelques exemples de conditions temporaires :

- Crise cardiaque
- Hystérectomie
- Fractures, entorses et lésions articulaires
- Maux de dos intermittents
- Appendicite

Il faut noter ici que les limitations temporaires sont différentes des limitations épisodiques. Une temporaire surgit et se termine éventuellement, tandis que les épisodiques peuvent se reproduire indéfiniment.

sept2015



Un moral d'acier



Pour en savoir plus :
scfp.ca/handicap-vosdroits