Votre programme d’aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Travailler avec une incapacité

incapacité : nom [ɛ̃kapasite]
Limitations d'activités éprouvées par des personnes en raison d'états ou de problèmes de santé physique ou mentale; incidence de ces limitations sur la vie quotidienne; assistance utilisée ou nécessaire à cause de ces limitations, y compris les aides et l'équipement spécialisés.



L'Organisation internationale du Travail, une agence des Nations Unies, a publié un rapport en 2007, L'égalité au travail : relever le défi du handicap, qui conteste l'idée que les personnes handicapées sont moins productives que leurs homologues non handicapés. En fait, le rapport suggère que les personnes handicapées pourraient même être plus productives dans certains emplois que les personnes non handicapées. Si vous êtes atteint d’une incapacité mentale ou physique et que vous désirez retourner au travail, rassurez-vous, il est quand même possible d'exceller dans votre travail.

Le rendement et la productivité au travail

Un nombre croissant de preuves montre que les travailleurs handicapés atteignent le même rendement que leurs collègues non handicapés ou même le surpasse. Toutefois, travailler avec une incapacité comporte son propre lot de défis uniques. Par exemple, votre incapacité peut nécessiter des accommodements raisonnables de la part de votre employeur, ou vos collègues de travail peuvent avoir des préjugés au sujet de vos capacités qui sont fondés sur des idées fausses et des stéréotypes.

Offrir des mesures d’accommodement

Votre employeur pourrait devoir apporter des modifications en fonction de votre incapacité. En effet, au Canada, les employeurs sont légalement tenus d'offrir des accommodements raisonnables au titre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En vertu de l'alinéa 5 b) de cette loi, les employeurs doivent « prendre des mesures raisonnables d’adaptation pour que le nombre de membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle dans leur effectif reflète leur représentation au sein de la société ». Un exemple de mesure raisonnable est la modification de l’horaire de travail ou l’intégration d’une technologie adaptative comme un lecteur d’écran pour les personnes ayant une déficience visuelle.

Vaincre la stigmatisation au travail

Bien que vous ne puissiez pas contrôler ce que les autres pensent, vous pouvez lutter contre la stigmatisation et jeter les bases d'une relation de travail fructueuse avec les autres. Malheureusement, de nombreuses maladies, dont les troubles mentaux, l'épilepsie, la surdité et la déficience visuelle, continuent d'être stigmatisées. Certains de vos collègues de travail feront preuve de compassion en raison de leurs propres expériences avec une incapacité mentale ou physique, tandis que d'autres seront influencés par les mythes et les idées fausses. Il est utile de parler ouvertement de votre condition. Éduquer les autres, à la fois sur les faits et par vos gestes, améliore grandement la façon dont ils vous perçoivent.

Votre incapacité et les perceptions erronées des autres ne définissent pas qui vous êtes ou ce que vous êtes capable de faire. Pour le reste, en supposant que vous êtes qualifié et prêt à retourner au travail avec des accommodements raisonnables, l’avenir s’annonce tout à fait prometteur.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d’information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.