



Messages-clés pour la sensibilisation au TDAH chez l'adulte de CADDAC

On estime que quatre pour cent des adultes sont atteints d'un TDAHⁱ.

- Souvent considéré comme un trouble touchant les enfants, le TDAH est en réalité un trouble chronique qui dure toute la vieⁱⁱ.
- Il est difficile de poser un diagnostic de TDAH chez les adultes en raison de la présence fréquente de troubles concomitants (85 %), comme l'anxiété et les troubles d'humeur, et du chevauchement des symptômesⁱⁱⁱ.
- Une étude récente a révélé qu'au moins un tiers des adultes atteints d'un TDAH obtiennent difficilement une évaluation et un diagnostic à cause des coûts élevés ou de la difficulté à accéder à un médecin compétent^{iv}.
- En général, 90 % des adultes atteints d'un TDAH ne reçoivent pas un traitement, ce qui entraîne des souffrances inutiles et des effets socioéconomiques indésirables^v.
- Au nombre des symptômes courants du TDAH, citons la difficulté de maintenir son attention et l'incapacité de se concentrer pendant un certain temps, la concentration excessive avec l'incapacité de se détacher, la difficulté à établir des priorités, et ce, à un degré invalidant et parfois, mais pas nécessairement, l'hyperactivité et l'impulsivité. Les autres symptômes pourraient inclure^{vi}.
 - La difficulté à s'organiser, la procrastination fréquente, un sentiment de non-accomplissement, la tendance à entamer de nombreux projets sans les terminer, la tendance à s'ennuyer facilement, la recherche d'activités à haut risque, l'impatience, une faible tolérance à la frustration, des sautes d'humeurs, une difficulté à contrôler ses émotions, des problèmes d'estime de soi, de la difficulté à établir des interactions sociales, des changements d'emploi et des pertes d'emploi plus fréquents, un taux de scolarisation plus faible, ainsi que de la difficulté à effectuer un travail qui exige un souci du détail, à payer ses factures à temps et à gérer son argent.
- Le TDA/TDAH non traité peut causer de nombreux problèmes de santé physique et mentale, des difficultés professionnelles et financières, ainsi que des tensions dans les relations.

Bien que de nombreux adultes atteints d'un TDAH parviennent à s'épanouir dans leur milieu de travail et considèrent que certains de leurs traits de personnalité liés au TDAH, comme le surplus d'énergie, la capacité de résoudre facilement les problèmes et la créativité, représentent des atouts importants dans leur choix de carrière, pour d'autres, les symptômes non traités les empêchent de travailler et de réaliser leur plein potentiel.

Chez l'adulte, les symptômes du TDAH peuvent entraîner des déficiences au travail, notamment la distraction, l'agitation mentale, la désorganisation,

l'impulsivité et la procrastination, ce qui l'empêche d'organiser ses tâches, de gérer son emploi du temps et de respecter l'horaire des réunions et les échéances^{vii}.

- Les personnes atteintes peuvent être facilement distraites, avoir du mal à écouter les autres lors d'une conversation, négliger les détails et ne pas terminer leurs travaux et leurs projets.
- Les symptômes peuvent se manifester sous forme d'un manque de concentration, de désorganisation, d'oubli, d'impulsivité, d'anxiété, de difficulté à contrôler ses émotions et d'un manque de motivation.

Les adultes atteints d'un TDAH peuvent changer d'emploi et de carrière de manière impulsive, sans évaluer convenablement la situation ni examiner toutes les options. Parfois, trouver un créneau particulier dans un cheminement de carrière peut permettre aux employés de réussir^{viii}

- Il n'existe pas de remède ni de solution magiques; toutefois, plusieurs traitements et stratégies permettent à la personne d'améliorer la productivité et de réussir sur le plan professionnel.
- En ce qui concerne les adultes atteints d'un TDAH, prendre le temps d'évaluer une situation professionnelle, mettre en œuvre les stratégies nécessaires et demander des mesures d'adaptation, au besoin, permettent de réussir en milieu professionnel.

Les employeurs peuvent jouer un rôle essentiel pour aplanir les obstacles auxquels font face les employés atteints d'un TDAH.

- Étant donné que le TDAH est toujours mal compris et un sujet tabou, les employés hésiteraient à révéler qu'ils en sont atteints.
- La mise en place de mesures d'adaptation non seulement aidera l'employé, mais améliorera la productivité et atténuera les risques de discorde au bureau.

Le TDAH est un trouble qui peut très bien être traité. Aujourd'hui, une variété de médicaments et de traitements non médicamenteux est proposée aux adultes souffrant de TDAH.

- Recevoir une évaluation appropriée et des traitements multimodaux pourrait être extrêmement utile pour rehausser la concentration et l'attention, diminuer la distractibilité, l'impulsivité et l'hyperactivité, et aider à contrôler les émotions et à améliorer l'organisation.

Agir en parlant à un médecin et, éventuellement, à l'employeur représente un grand pas en avant pour les nombreux adultes canadiens qui sont touchés par un TDAH et permet de relever les défis qui se posent en milieu professionnel.

- Tenir un dialogue franc visant à traiter les défis actuels et à mettre en œuvre des stratégies de contrôle, comme l'orientation professionnelle, le traitement et le repérage des forces et des faiblesses, peut aider les adultes souffrant d'un TDAH à créer un chemin qui les conduira au succès.
- La *Loi canadienne sur les droits de la personne* stipule que les employeurs ont une « obligation d'adaptation » afin de donner à tous les employés des chances égales de réussir; ils doivent notamment prendre des mesures d'adaptation qui profitent aux employés qui souffrent de troubles mentaux^{ix}.

- « *Parce qu'on importe : Rapport de la consultation sur les droits de la personne, les troubles mentaux et les dépendances* », un récent rapport de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), a mis en évidence l'obligation des employeurs à prendre des mesures d'adaptation au profit des personnes atteintes de troubles mentaux^x.
 - Notons que la commission a affirmé que « le processus d'adaptation commence habituellement lorsqu'une personne détermine qu'elle a un besoin d'adaptation en raison de ses besoins liés à un handicap et qu'il incombe à la personne handicapée 'd'informer ses employeurs de ses besoins' ».
- Bien que les employés soient responsables de révéler leur handicap, les normes d'emploi de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) énoncent les responsabilités de l'employeur, notamment : « L'employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement. » (Ce règlement préconise une mise en place graduelle des mesures en vue de la conformité selon la taille de l'organisation^{xi}.
 - Selon la CODP, l'employeur est responsable de ce qui suit :
 - Accepter les demandes d'adaptation de bonne foi
 - Exiger uniquement les renseignements qui sont nécessaires à l'adaptation
 - Obtenir des conseils et des avis d'experts, au besoin
 - Jouer un rôle actif dans l'examen des solutions possibles
 - Protéger les renseignements personnels des personnes handicapées
 - Traiter les demandes d'adaptation dans un délai raisonnable
 - Assumer le coût de toute information ou documentation médicale requise.

RÉFÉRENCES

ⁱ Site Web du CADDAC – <http://www.caddac.ca/cms/page.php?82>

ⁱⁱ Étude socioéconomique menée par le CADDAC en 2013 –

<http://adhdawarenessweek.ca/fr/documents/Socioeconomic%20Policy%20Paper%20FRENCH.pdf>

ⁱⁱⁱ Lignes directrices du CADDRA – http://caddra.ca/cms4/pdfs/fr_caddraGuidelines2011.pdf

^{iv} Étude socioéconomique menée par le CADDAC en 2013 –

<http://adhdawarenessweek.ca/fr/documents/Socioeconomic%20Policy%20Paper%20FRENCH.pdf>

^v Étude socioéconomique menée par le CADDAC en 2013 –

<http://adhdawarenessweek.ca/fr/documents/Socioeconomic%20Policy%20Paper%20FRENCH.pdf>

^{vi} CADDAC : <http://www.caddac.ca/cms/page.php?80>

^{vii} Site Web du CADDAC – <http://www.caddac.ca/cms/page.php?260>

^{viii} Site Web du CADDAC – <http://www.caddac.ca/cms/page.php?260>

^{ix} Loi canadienne sur les droits de la personne : <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/obligation-d'adaptation>

^x Commission ontarienne des droits de la personne – <http://www.ohrc.on.ca/fr/parce-qu'-importe>

^{xi} Normes d'accessibilité intégrées : http://www.e-laws.gov.on.ca/html/source/regs/french/2011/elaws_src_regs_r11191_f.htm