









**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI**

**Les représentations sociales du travail de la personne handicapée  
physique en territoires fortement urbain et semi-urbain**

**THÈSE**

**PRÉSENTÉE À**

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI**

**comme exigence partielle du**

**PROGRAMME DE DOCTORAT EN DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL**

**PROGRAMME OFFERT CONJOINTEMENT PAR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À  
RIMOUSKI et L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI**

**PAR**

**JEAN-GUY CHOUINARD**

**FÉVRIER 2019**



## COMPOSITION DU JURY

Président : Marco Alberio, professeur en développement régional à l'Université du Québec à Rimouski

Directeur de recherche : Yann Fournis, professeur en développement régional à l'Université du Québec à Rimouski

Codirecteur de recherche : Jean-Yves Lévesque, professeur en sciences de l'éducation à l'Université du Québec à Rimouski

Membre : Pierre-André Tremblay, professeur en développement régional à l'Université du Québec à Chicoutimi

Membre externe : Francine Julien-Gauthier, professeure agrégée, Faculté des sciences de l'éducation à l'Université Laval

Date de dépôt initial le 11 septembre 2018

Date de dépôt final le 18 février 2019



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI  
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.



**À ma mère**

Pour avoir vu en moi ce que je suis et ce que je peux réaliser plutôt que de s'arrêter aux détails que constitue ma différence.



## REMERCIEMENTS

La réalisation d'une thèse de doctorat exige beaucoup d'efforts, d'énergie et surtout de la persévérance. Cette persévérance, je la dois à plusieurs personnes qui m'ont encouragé et appuyé tout au long de ce cheminement scolaire. Je tiens d'abord à remercier Nathalie Le Coz non seulement pour avoir cru en mes possibilités, mais aussi pour toute l'énergie qu'elle m'a insufflée.

Je tiens également à souligner l'excellent travail de mon directeur Yann Fournis et de mon codirecteur Jean-Yves Lévesque. Merci, Messieurs, d'avoir cru en moi malgré mes limitations. De m'avoir pendant si longtemps guidé vers ce but en corrigeant et en recarrant mes écrits afin de leur donner la qualité, la prestance et l'assurance de soutenir une thèse de doctorat. D'une part, comment ne pas souligner le travail de mon directeur qui a rendu possible, dans un laps de temps très court, la réalisation de mon stage au Centre de recherche sur l'action politique en Europe (CRAPE), à Rennes en France. Ce stage m'a notamment permis de considérer que les représentations sociales associées aux personnes handicapées peuvent varier dans l'espace, mais que cette population affiche, malgré tout, des difficultés quant à son entière intégration sociale et professionnelle. D'autre part, je ne peux manquer d'affirmer que sans le soutien de Jean-Yves Lévesque pour ma démarche scientifique, ce doctorat serait demeuré à l'état de projet.

Maintenant, parlons un peu d'Annie Duchêne du Service d'aide pour besoins particuliers de l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), car c'est elle qui a rendu possible mon admission au Programme d'allocation pour des besoins particuliers (Aide financière aux études). Ce programme a assuré une partie de mes frais de transport entre mon lieu de résidence et l'université. Il s'agit probablement d'un geste tout à fait justifiable, d'autant plus que je ne peux pas conduire d'automobile, mais dans une autre institution, celui-ci n'aurait pas été possible.

Enfin, merci à mes amies et amis qui m'ont permis de briser l'isolement inhérent à la réalisation d'une thèse. Un bon souper a quelquefois le mérite de raviver un esprit obscurci.



## RÉSUMÉ

Cette étude explore les représentations sociales du travail des personnes handicapées. Le cadre théorique des représentations sociales a permis de préciser le point de vue de personnes handicapées sur le travail en territoire fortement urbain et en territoire semi-urbain. Ces deux territoires opposés dans leur structure et leur organisation connaissent des difficultés relatives à l'intégration au travail des personnes handicapées. En effet, malgré les mesures prises par les gouvernements québécois depuis plusieurs décennies, il existe encore une disparité à l'échelle de l'emploi entre les personnes handicapées et les personnes sans handicap. Nous pourrions penser que le taux d'emploi des personnes handicapées à Montréal est plus élevé que dans la région périphérique du Bas-Saint-Laurent ou encore du Saguenay-Lac-St-Jean, car la présence d'un marché du travail plus fertile offrirait à la population handicapée de plus grandes possibilités, mais ce n'est pas le cas. Donc, notre questionnement de chercheur est le suivant : est-ce que le territoire peut marquer les représentations sociales des personnes handicapées sur la question du travail ? Notre ambition dans cette recherche est de documenter les représentations sociales du travail des personnes handicapées en relation avec leur territoire d'appartenance, fortement urbanisé ou semi-urbain. Notre objectif principal de recherche était d'identifier les représentations sociales des personnes handicapées face au travail dans deux territoires, soit un territoire fortement urbanisé et un territoire semi-urbain. Trois objectifs spécifiques sont venus en quelque sorte se greffer à ce premier, d'ordre plus général. Un premier a été de connaître les représentations sociales des personnes handicapées à propos du travail en territoire fortement urbanisé, soit dans la région de Montréal et de sa proche périphérie. Le deuxième objectif spécifique a été de connaître les représentations sociales des personnes handicapées à propos du travail en territoire semi-urbain, soit dans la région du Bas-Saint-Laurent. Enfin, le troisième objectif spécifique a été d'établir les convergences et divergences en matière de représentations sociales au sujet du travail des personnes handicapées physiques entre la région de Montréal et de sa proche périphérie et la région du Bas-Saint-Laurent. La collecte des données a été réalisée au moyen d'entrevues semi-structurées. Deux groupes de personnes handicapées ont été constitués ; un premier groupe cible composé de huit personnes handicapées physiques en territoire fortement urbain, soit dans la région de Montréal et de sa proche périphérie, et un second groupe également composé de huit personnes handicapées physiques en territoire semi-urbain, soit dans la région du Bas-Saint-Laurent. L'analyse des représentations sociales à propos du travail de ces deux groupes a permis de considérer que celles-ci partagent un tronc commun constitué d'éléments attractifs et d'éléments répulsifs. Parmi les éléments attractifs, le travail constitue un outil favorisant notamment le développement de la personne. De plus, il s'agit d'une activité propre au cours normal de l'existence humaine. Parmi les éléments répulsifs, les préjugés et la discrimination des employeurs à l'endroit des personnes handicapées constituent un des principaux obstacles à leur intégration, mais il y a plus. C'est aussi le rythme accéléré de production du marché du travail pour des personnes déjà limitées physiquement. Le développement dans l'espace n'agit pas sur la structure des représentations sociales à propos du travail des informateurs dans les deux territoires. Néanmoins, le territoire agit en tant que support aux représentations sociales et ainsi peut être déterminant quant à leur nature. Autrement dit, le territoire en regard de son adaptation physique et des possibilités qu'il offre aux répondants aiguillonne la représentation sociale.



## ABSTRACT

The theoretical concept of social representation makes it possible to bring to light the points of view of disabled people regarding work in diverse territories. Two types of territory, a highly urbanized and a semi-urbanized one, differ widely in their structure and organisation, but both are experiencing difficulties in integrating disabled people into the workplace. Indeed, despite the measures taken by governments over several decades, there is still a disparity in employment rates between people with and without disabilities. One might expect the employment rate of disabled people in Montreal to be higher than in the Lower St. Lawrence or the Saguenay-Lac-Saint-Jean regions of Quebec, as a more active labour market should offer the disabled population greater opportunities, but this is not the case. So, our question as researchers is the following : can the territory mark the social representations of disabled people on the question of work ? The aim of this study was to document the social representation of work among disabled people in relation to the type of territory where they live, specifically bringing out convergences and divergences in this domain between the physically disabled populations of the two types of territory. Our main research objective was to identify the social representations of people with disabilities facing work in two territories : a highly urbanized territory and a semi-urban territory. Three specific objectives have been added to this first, more general objective. The first was to verify the social representations of people with disabilities regarding work in highly urbanized areas, that is, in the Montréal region and its immediate periphery. The second specific objective was to consider the social representations of people with disabilities regarding work in semi-urban areas, namely the Bas-Saint-Laurent region. Finally, the third specific objective was to establish the convergences and divergences in terms of social representations regarding the work of physically handicapped people between the Montreal region and its close periphery and the Bas-Saint-Laurent region. Two target groups were constituted, one composed of eight physically disabled people in the highly urbanized territory of Montreal and its suburbs, and another of eight physically disabled people in a semi-urbanized territory, the Lower St. Lawrence region. Data collection was conducted through semi-structured interviews. The analysis of the social representation of work in the two groups brought out a common core of attractive and repellent elements. Among the attractive elements, work was seen as a tool that promotes personal development and an activity inherent in the normal course of human existence. Among the repellent elements, employer prejudice and discrimination against people with disabilities was seen as one of the main barriers to their integration into the workplace. Furthermore, both groups saw the accelerated pace of production in the labour market as problematic for people who are already physically limited. The difference between the spatial development characteristics in the two territories and the social representation of work by the informants in each territory did not appear to be correlated. Nevertheless, the territory acts as a support for social representations and thus can be decisive as to their nature. In other words, the territory, in terms of its physical adaptation and the possibilities it offers respondents, stimulates social representation.



## TABLES DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	IX
RÉSUMÉ .....	XI
ABSTRACT.....	XIII
TABLES DES MATIÈRES.....	XV
LISTE DES TABLEAUX.....	XXI
LISTE DES FIGURES .....	XXIII
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES .....	XXV
INTRODUCTION GÉNÉRALE .....	1
CHAPITRE I DE LA PROBLÉMATIQUE AUX OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	3
1.1    PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE .....	3
1.1.1    LE TRAITEMENT DE LA DIFFÉRENCE CORPORELLE.....	3
1.1.2    ÊTRE HANDICAPÉ AU QUÉBEC AUJOURD’HUI.....	6
1.1.3    EXCLUSION SOCIALE, HANDICAP ET TERRITOIRE .....	9
1.1.4    L’IMPACT DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES SUR L’EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	13
1.2    PERTINENCE SOCIALE DE LA RECHERCHE.....	15
1.2.1    STRATÉGIE NATIONALE POUR L’INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	15
1.2.2    COMPTE-RENDU DE LA CONSULTATION EN VUE D’UNE STRATÉGIE NATIONALE POUR L’INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	18
1.3    PERTINENCE SCIENTIFIQUE DE LA RECHERCHE .....	21
1.3.1    LES SCIENCES SOCIALES ET L’INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES .....	21
1.3.2    LA PSYCHOLOGIE ET L’INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	23
1.4    PROBLÈME, QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	25
CHAPITRE II UN MODÈLE POUR COMPRENDRE LE PROCESSUS DE CONSTRUCTION DE LA PENSÉE SOCIALE : LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES .....	29
2.1    CADRE THÉORICO-CONCEPTUEL .....	29
2.1.1    L’ESSOR D’UNE THÉORIE : DÉFINITION .....	29
2.1.2    LES PROCESSUS D’ÉLABORATION DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES .....	31

2.1.3 APPROCHES THÉORIQUES DU CONCEPT DE REPRÉSENTATION SOCIALE.....	32
2.1.4 FONCTIONS DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES .....	34
2.1.5 CONSTRUCTIONS ET MODIFICATIONS DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES .....	35
CHAPITRE III L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE.....	37
3.1 STRATÉGIE DE RECHERCHE QUALITATIVE.....	37
3.1.1 LES FONDEMENTS DE L'APPROCHE QUALITATIVE .....	37
3.2 LES VARIABLES DE LA RECHERCHE .....	39
3.2.1 LA VARIABLE SPÉCIFIQUE DE LA RECHERCHE : LE TERRITOIRE.....	39
3.2.2 LES VARIABLES GÉNÉRALES DE LA RECHERCHE .....	41
3.3 CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	42
3.4 LES TECHNIQUES DE COLLECTE DE DONNÉES .....	44
3.4.1 L'ENTREVUE INDIVIDUELLE SEMI-STRUCTURÉE.....	44
3.4.2 LE DÉROULEMENT DE L'ENTREVUE.....	46
3.4.3 LE SCHÉMA D'ENTREVUE.....	47
3.5 TECHNIQUES D'ANALYSE DES DONNÉES .....	48
3.5.1 PRÉALABLES À L'ANALYSE DE CONTENU ET MATÉRIEL D'APPUI.....	48
3.6 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES .....	52
3.7 LA NATURE DE LA RELATION ENTRE LE CHERCHEUR ET L'OBJET .....	53
CHAPITRE IV LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES PERSONNES HANDICAPÉES À PROPOS DU TRAVAIL EN TERRITOIRE SEMI-URBAIN – RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT.....	55
4.1 L'ANCRAGE SOCIOLOGIQUE DES PARTICIPANTS À L'ENTREVUE.....	55
4.1.1 ALBERT .....	55
4.1.2 ANNE.....	56
4.1.3 DANY .....	56
4.1.4 LISE .....	57
4.1.5 MIREILLE.....	58
4.1.6 RÉMI.....	58
4.1.7 STEEVE.....	59
4.2 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	60

4.2.1 OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	61
4.2.2 ÉLÉMENTS FAVORISANT L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	65
4.2.3 LE TRAVAIL EN SOI .....	68
4.3 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	70
4.3.1 IMPULSION PERSONNELLE.....	70
4.3.2 ÉLÉMENTS DE MOTIVATION EXTERNE.....	73
4.4 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	75
4.4.1 IDENTITÉ HANDICAPÉE.....	76
4.4.2 ÊTRE HANDICAPÉ FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL .....	77
4.5 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	80
4.5.1 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES AUTRES QUE LE TRAVAIL TRADITIONNEL.....	80
4.5.2 EXPÉRIENCES DE TRAVAIL TRADITIONNEL.....	83
4.6 LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	87
4.6.1 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ACTUEL.....	88
4.6.2 L'EMPLOI IDÉAL .....	90
4.7 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE .....	91
4.7.1 INTÉGRATION TERRITORIALE.....	92
4.7.2 RELATIONS SOCIALES .....	94
4.8 REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES PERSONNES HANDICAPÉES À PROPOS DU TRAVAIL .....	97
4.8.1 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	98
4.8.2 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	99
4.8.3 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	100
4.8.4 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	100
4.8.5 LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	101

4.8.6 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE .....	102
4.9 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS.....	102
CHAPITRE V LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES PERSONNES HANDICAPÉES À PROPOS DU TRAVAIL EN TERRITOIRE FORTEMENT URBAIN – RÉGION DE MONTRÉAL ET SA PROCHE PÉRIPHÉRIE .....	
5.1 L'ANCRAGE SOCIOLOGIQUE DES PARTICIPANTS À L'ENTREVUE..	107
5.1.1 ARMANDE .....	107
5.1.2 ÉDITH.....	108
5.1.3 HAROLD.....	108
5.1.4 JACQUES .....	109
5.1.5 MAUDE.....	109
5.1.6 ROBERT.....	110
5.1.8 SYLVIE .....	111
5.2 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	112
5.2.1 OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	113
5.2.2 ÉLÉMENTS FAVORISANT L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	118
5.2.3 LE TRAVAIL EN SOI .....	120
5.3 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	122
5.3.1 IMPULSION PERSONNELLE.....	122
5.3.2 ÉLÉMENTS DE MOTIVATION EXTERNE.....	124
5.4 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	126
5.4.1 IDENTITÉ HANDICAPÉE.....	127
5.4.2 ÊTRE HANDICAPÉ FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL .....	129
5.5 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES ET CONNEXES DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE .....	130
5.5.1 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES AUTRES QUE LE TRAVAIL TRADITIONNEL.....	131
5.5.2 EXPÉRIENCES DE TRAVAIL TRADITIONNELLES .....	133
5.6 LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	138
5.6.1 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ACTUEL.....	139

5.6.2 L'EMPLOI IDÉAL .....	141
5.7 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE .....	144
5.7.1 INTÉGRATION TERRITORIALE .....	144
5.7.2 RELATIONS SOCIALES .....	147
5.8 REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES PERSONNES HANDICAPÉES À PROPOS DU TRAVAIL EN TERRITOIRE FORTEMENT URBAIN – RÉGION DE MONTRÉAL ET SA PROCHE PÉRIPHÉRIE .....	150
5.8.1 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	150
5.8.2 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	152
5.8.3 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	153
5.8.4 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	153
5.8.5 LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	154
5.8.6 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE .....	155
5.9 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS.....	155
CHAPITRE VI LES CONVERGENCES ET DIVERGENCES À L'ÉCHELLE DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES AU SUJET DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES PHYSIQUES ENTRE LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT ET LA RÉGION DE MONTRÉAL ET DE SA PROCHE PÉRIPHÉRIE .....	159
6.1 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	159
6.2 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	163
6.3 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	164
6.4 EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	165
6.5 SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE.....	167
6.6 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE .....	169
6.7 SYNTHÈSE.....	171
CHAPITRE VII DISCUSSION DES RÉSULTATS.....	175

7.1	DISCUSSION DES RÉSULTATS.....	175
7.2	LIMITES MÉTHODOLOGIQUES DE LA RECHERCHE .....	185
7.2.1	L'ÉCHANTILLON.....	185
7.2.2	LA COLLECTE DES DONNÉES.....	186
7.2.3	ANALYSE DE CONTENU.....	187
	CONCLUSION.....	189
1.	LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA RECHERCHE .....	189
2.	RETOMBÉES POSSIBLES QUANT AUX DISPOSITIFS À METTRE EN PLACE.....	193
3.	RETOMBÉES POSSIBLES QUANT AUX POLITIQUES .....	194
4.	RETOMBÉES POSSIBLES QUANT AUX PRATIQUES .....	195
5.	AUTRES RECHERCHES POSSIBLES À MENER SUITE À LA PRÉSENTE INVESTIGATION.....	196
	BIBLIOGRAPHIE.....	197
	ANNEXES.....	211
	ANNEXE 1 LE SCHÉMA D'ENTREVUE AVEC LES PERSONNES HANDICAPÉES PHYSIQUES.....	213
	ANNEXE 2 LISTE DES ASSOCIATIONS ET SERVICES SPÉCIALISÉS CONTACTÉS.....	215
	ANNEXE 3 FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT .....	216
	A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS .....	216
	B) CONSENTEMENT .....	217
	ANNEXE 4 CERTIFICAT D'ÉTHIQUE ÉTUDIANT DÉLIVRÉ PAR LE COMITÉ D'ÉTHIQUE À LA RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI.....	219

## **LISTE DES TABLEAUX**

TABLEAU 1 : LA POPULATION ET LA SUPERFICIE DES RÉGIONS ADMINISTRATIVES DU QUÉBEC, 2011 .....	40
TABLEAU 2 : PRINCIPE DE DIVERSIFICATION INTERNE DES PERSONNES HANDICAPEES PHYSIQUES.....	43
TABLEAU 3 : PERCEPTION DU TRAVAIL DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT.....	61
TABLEAU 4 : MOTIVATION À TRAVAILLER DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT.....	71
TABLEAU 5 : PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES SELON LES INFORMATEURS DE LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT.....	76
TABLEAU 6 : LES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES ET CONNEXES DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT .....	80
TABLEAU 7 : LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT.....	87
TABLEAU 8 : PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT .....	92
TABLEAU 9 : PERCEPTION DU TRAVAIL DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DE MONTRÉAL ET DE SA PROCHE PÉRIPHÉRIE .....	112
TABLEAU 10 : MOTIVATION À TRAVAILLER DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DE MONTRÉAL ET DE SA PROCHE PÉRIPHÉRIE .....	122
TABLEAU 11 : PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES SELON LES INFORMATEURS DE LA RÉGION DE MONTRÉAL ET DE SA PROCHE PÉRIPHÉRIE.....	127
TABLEAU 12 : LES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES ET CONNEXES DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DE MONTRÉAL ET DE SA PROCHE PÉRIPHÉRIE.....	131
TABLEAU 13 : LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DE MONTRÉAL ET DE SA PROCHE PÉRIPHÉRIE .....	138
TABLEAU 14 : PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DES INFORMATEURS DE LA RÉGION DE MONTRÉAL ET DE SA PROCHE PÉRIPHÉRIE.....	144



## LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : TAUX D'EMPLOI SELON LA PRÉSENCE D'UNE INCAPACITÉ PAR RÉGION .....	8
FIGURE 2 : SCHÉMA UNIFICATEUR DU PROCESSUS DE HANDICAP.....	12
FIGURE 3 : LES PROCESSUS DE CONSTRUCTION DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES .....	32



## **LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES**

AERDPQ	Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec
CDPDJ	Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse
CIT	Contrat d'intégration au travail
COPHAN	Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CTA	Centre de travail adapté
EQLA	Enquêtes québécoises sur les limitations d'activités
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
SEMO	Service externe d'aide à la main-d'œuvre
UQAR	Université du Québec à Rimouski



## INTRODUCTION GÉNÉRALE

La vie comporte sa part de possibilités et de risques. Nous pouvons naître dans un milieu économiquement favorisé ou dans des conditions de pauvreté, devenir une actrice ou un acteur célèbre ou demeurer dans l'ombre notre vie entière. Nous pouvons également naître avec une limitation physique ou mentale, ou voir notre existence se transformer à la suite d'un accident ou d'une maladie. Vivre implique la contrainte d'être confronté à observer ou à subir les inégalités qui apparaissent et perdurent dans ce monde. Cependant, la vie peut être vue comme une tragédie ou bien un lieu d'épanouissement. À nous d'être les maîtres de notre destinée.

Plusieurs scientifiques ont tenté, dans un passé encore récent, de comprendre et d'expliquer les attitudes et les comportements particuliers vis-à-vis des personnes handicapées ainsi que les conditions de précarité socioéconomique vécues par cette population au sein de notre société moderne. On pensera notamment aux travaux collectifs dirigés par Sticker (2004) ou encore par Mercier (2004). Sans prétendre expliquer pourquoi la société ne résout pas la question de l'intégration de ce groupe d'individus, notre travail de recherche a tenté plus humblement de saisir les représentations sociales des personnes handicapées physiques à propos du travail dans deux territoires et de constater des ressemblances et différences entre ces deux territoires.

Appliquée aux études en développement régional, une recherche sur les représentations sociales de la personne handicapée à propos du travail peut de prime abord paraître inappropriée pour certains. Cependant, en poursuivant la réflexion, il est possible de constater que le territoire occupe une place majeure dans l'investigation réalisée par la présente étude. Les études en développement régional ne visent-elles pas à mieux saisir la réalité du territoire ? Le territoire, outre ses caractéristiques physiques et géographiques, c'est d'abord un espace de vie peuplé d'individus, dont les personnes handicapées. D'où la pertinence de concrétiser notre recherche en développement régional. De plus, l'investigation porte sur deux formes de territoire très différentes par leur nature, soit une forme fortement urbaine et une forme semi-urbaine. Ces deux territoires sont par ailleurs dotés d'une économie qui leur est propre. L'un affichant une économie forte et diversifiée, et l'autre encore dépendant en grande partie de ses

ressources naturelles pour survivre. Encore là, en mettant en parallèle ces deux formes territoriales, l'investigation permet de mieux saisir la dynamique liée au développement territorial. Car avant d'avoir été un territoire fortement urbanisé, la région du Montréal et sa couronne furent un territoire semi-urbain, comme le Bas-St-Laurent. Nous n'entendons pas, cela serait bien naïf de notre part, que le territoire passe nécessairement par une structuration semi-urbaine avant de prendre une forme fortement urbaine et que dans tous les cas ce phénomène se reproduit. Nous pensons néanmoins que certains éléments qui méritent notre attention pourraient intervenir dans le développement entre ces deux espaces territoriaux. Enfin, c'est dire également l'importance de cette contribution, car celle-ci porte sur un enjeu vital de notre société, soit l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Afin de mener à bien cette réflexion, sera présenté dans un premier chapitre la problématique entourant la question de la différence corporelle pour en arriver à la question et aux objectifs de recherche. Puis, dans un deuxième chapitre présentant le cadre conceptuel, sera défini plus précisément le concept de représentations sociales et la théorie qui lui donne vie. Le chapitre suivant portera sur la méthodologie. Ainsi sera exposée la stratégie utilisée pour répondre à la question et aux objectifs de cette investigation. Suivront ensuite trois chapitres de présentation des résultats et un chapitre de discussion.

# **CHAPITRE I**

## **DE LA PROBLÉMATIQUE AUX OBJECTIFS DE RECHERCHE**

Dans ce premier chapitre, la problématique de recherche sera exposée, puis la pertinence de poursuivre une investigation sous deux volets sera abordée. La pertinence sociale de l'investigation sera examinée en mettant en exergue la nouvelle stratégie gouvernementale en matière d'intégration au travail des personnes handicapées et les commentaires découlant de la consultation publique tenue lors de la mise en vigueur de cette ligne de conduite. Pour sa part, la pertinence scientifique de la recherche sera traitée au moyen de plusieurs approches portant sur le travail des personnes handicapées. Traiter de ces deux volets permettra non seulement de démontrer la pertinence d'avoir mené à bien cette recherche, mais également de faire une recension des écrits de la communauté scientifique, tout en exposant une analyse des différents points de vue.

Dans un second temps, le problème et la question générale découlant de notre problématique de recherche seront exposés. C'est alors qu'une lacune en matière de connaissances dans une logique argumentative sera soulevée. Nous poursuivrons en identifiant les objectifs de notre recherche. Ceux-ci se subdivisent en un objectif général et en une série d'objectifs plus spécifiques, qui précisent davantage le sens de cette investigation. Enfin, une hypothèse informelle sur les résultats obtenus à la suite de notre enquête sera formulée. Dans cette recherche, le territoire occupera une place centrale en tant que variable spécifique.

### **1.1 PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE**

#### **1.1.1 LE TRAITEMENT DE LA DIFFÉRENCE CORPORELLE**

Selon Boucher (2001), différentes pratiques sociales ont conduit à l'exclusion, à la sacralisation et à la marginalisation de la personne porteuse d'un handicap au cours de l'histoire. L'auteur souligne qu'il est impossible d'affirmer qu'à une époque précise, le traitement social du handicap prenait impérativement cette voie, car le traitement de la différence corporelle pouvait varier en fonction de la nature du handicap et selon les civilisations. Ainsi, sans en faire une règle immuable, il décèle trois grandes périodes au cours

de l'histoire de la civilisation occidentale, soit de l'Antiquité à la période médiévale, de la période médiévale au Siècle des Lumières et du Siècle des Lumières jusqu'à nos jours.

De l'Antiquité à la période médiévale, le corps différent était systématiquement exclu de l'ensemble social et porteur d'un symbolisme magico-religieux. À titre d'exemple, dans la Grèce antique, l'enfant difforme était éliminé.

C'est ainsi que dans l'Antiquité on supprimait les enfants difformes, on parle alors « d'exposition » des enfants qui naissent avec une anomalie ou malformation ; ils étaient conduits hors des murs de la Cité, puis abandonnés ou encore noyés. Il s'agit de les remettre aux Dieux, car ils sont « maléfiques », néfastes pour la communauté, celle-ci décide donc de les écarter suivant la décision d'un conseil de sages responsables de la gestion des affaires de la Cité (Boucher, 2001 : 110).

Au cours de l'époque médiévale, la personne handicapée était incluse dans le corps social et était l'objet d'allégeance charitable et d'indulgence. Ces indulgences permettaient aux mortels de racheter leurs péchés. L'assistance destinée à prendre en charge ces malheureux prendra prioritairement la forme d'institutions religieuses. Ce mouvement s'amplifiera avec le développement progressif d'institutions spécialisées.

L'humanisme propre au Siècle des Lumières sera l'instigateur du traitement moderne de la différence corporelle. Les avancées dans les champs de connaissance des XVIII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles donneront un élan supplémentaire à la rationalisation de la gouverne des hommes. Enfin, divers événements marquants le XX<sup>e</sup> siècle assurent à la fois une continuité et une rupture dans les pratiques sociales du traitement de la différence corporelle, tels que la Première Guerre mondiale :

La réhabilitation des blessés de la Première Guerre mondiale est le moment privilégié de l'émergence du modèle de traitement permettant dorénavant une redéfinition des frontières sociales de l'infirmité, de l'invalidité sous l'égide de la réintégration à la société (Boucher, 2001 : 134).

En somme, les travaux de Boucher ont permis de considérer que la personne handicapée a vécu par le passé des conditions de vie très particulières : d'une exclusion pure et simple de l'ensemble social, cette population a ensuite endossé un statut religieux puis, avec la Première

Guerre mondiale, ce groupe d'individus a été marginalisé. Nous pourrions penser que ces diverses représentations sociales de la personne handicapée se sont réalisées en continuité d'une époque à l'autre. Nous pourrions également croire que cette conversion s'est opérée à la suite d'une rupture entre les sociétés anciennes et la société moderne.

Selon Sticker (2004), nous serions passés d'une société ancienne à solidarité mécanique à une société à solidarité organique qui se module en fonction de sa propre immanence. Pour cet auteur, le concept d'identité de la personne dite handicapée et son intégration sociale n'a vraiment pris son envol qu'au XIX<sup>e</sup> siècle. Dans une société ancienne à solidarité mécanique, une place définie était attribuée aux déficients : « [...] la société se faisait, se donnait, une représentation de la déficience et mettait en place une pratique de traitement social qui mettait l'individu dans la passivité » (Stiker, 2004 : 280). Chaque groupe était totalement intégré dès sa naissance et déterminé par la tradition et la culture à occuper une place au sein de l'ensemble social. Aucun de ces groupes ne pouvait déroger au statut qui lui était destiné sans le risque d'un éclatement social. La personne handicapée portait dans ses gènes la marque d'un symbolisme particulier et ne pouvait prétendre à une autre condition. Par contre, dans une société à solidarité organique une identité arbitraire est accordée à chacun. Cette identité arbitraire permettra à l'individu son intégration au sein de l'ensemble social par un processus de normalisation axé sur la moyenne. Sticker livre un exemple de ce processus de normalisation et d'intégration sociale.

Pour que des enfants déficients sur le plan mental soient admis à l'école, il faut qu'ils puissent suivre les classes et donc qu'ils atteignent le niveau requis, sans quoi on les place dans des établissements, censés les faire revenir dans la norme ; en cas d'impossibilité, ils risquent la ségrégation à peu près toute leur vie (Stiker, 2004 : 286).

Autrement dit, la personne handicapée peut, dans nos sociétés modernes, aspirer à un avenir qui lui est propre. Elle peut maintenant espérer occuper un poste important au sein d'une entreprise, mais devra répondre aux exigences de cette tâche, sinon elle sera disqualifiée.

Ne pourrions-nous pas penser également qu'il y a un lien entre le territoire et les représentations sociales ? Notre condition humaine n'est-elle pas d'abord étroitement soumise à sa condition géographique d'être terrestre, en rapport permanent avec l'espace ? Lorsque

Boucher souligne que le traitement de la différence corporelle pouvait varier en fonction de la nature du handicap et selon les civilisations, n'est-ce pas la notion de territoire qu'il met en exergue ? D'ailleurs, selon Beaudry et Dionne (1996), le territoire est une construction concrète et symbolique. Ainsi, il y aurait en quelque sorte une symbiose entre la société et l'espace dans toute communauté locale. Toujours selon ces auteurs, il nous serait possible d'analyser le rôle de la contiguïté spatiale dans la construction de la réalité sociale.

Afin de poursuivre la démarche de construction de notre objet de recherche, penchons-nous maintenant sur les conditions de vie des personnes handicapées au Québec. Malgré une législation et différentes politiques en faveur de l'intégration des personnes handicapées, il n'en demeure pas moins que des inégalités socioéconomiques entre les personnes présentant un handicap et les personnes sans handicap perdurent encore.

### 1.1.2 ÊTRE HANDICAPÉ AU QUÉBEC AUJOURD'HUI

Le Québec a légiféré en 1978 sur le statut de sa population handicapée répartie sur l'ensemble de son territoire. La Loi assurant l'exercice des droits des personnes est à l'origine, cette même année, de la création de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). Cet organisme gouvernemental a notamment pour mission de veiller à la coordination des services aux personnes handicapées et d'élaborer des moyens assurant l'intégration sociale, scolaire et professionnelle des personnes handicapées. (Office des personnes handicapées du Québec, 1984). En 1981, l'OPHQ a été mandaté par le Conseil des ministres afin d'élaborer une proposition de politique d'ensemble, en collaboration avec ses partenaires des secteurs publics, parapublics et privés, et les personnes handicapées et leurs organismes de promotion. Trois ans plus tard est née la première politique d'ensemble. (Office des personnes handicapées du Québec, 1984). Plus récemment, l'OPHQ a eu le mandat, par la loi de 2004 qui modifiait la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives adoptées en 1978, d'actualiser la politique adoptée en 1984 en concertation avec les partenaires concernés. Un des objectifs de la nouvelle politique (Office des personnes handicapées du Québec, 2009) a pour objectif de rendre la société québécoise plus inclusive vis-à-vis des personnes handicapées et d'accroître leur participation sociale d'ici 2019.

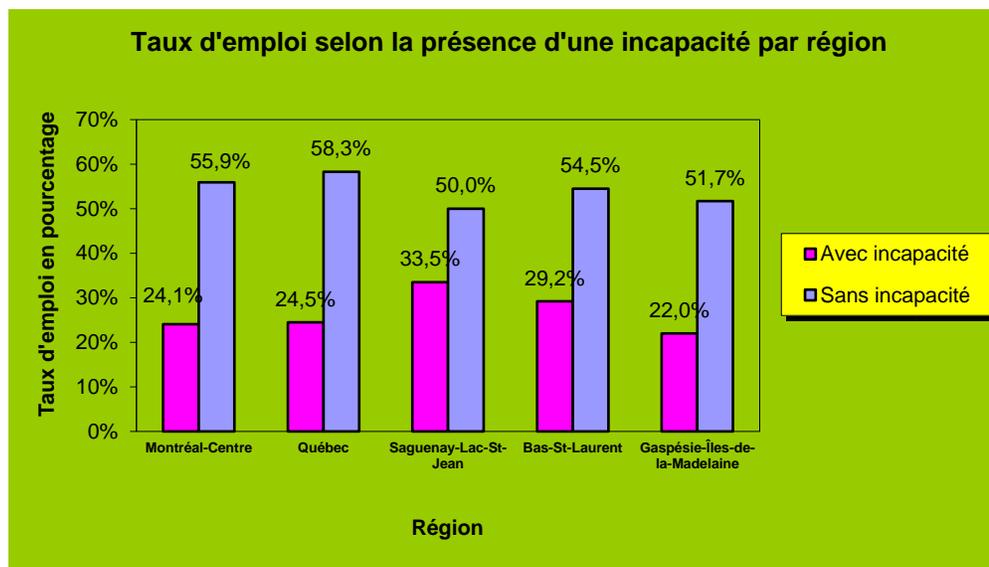
Cependant, malgré l'évolution de la législation et des politiques en faveur de l'intégration sociale, scolaire et professionnelle des personnes handicapées, celles-ci vivent encore dans notre société moderne des conditions socioéconomiques difficiles.

L'Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement 2010-2011 (Institut de la statistique du Québec 2013b) permet d'estimer à un peu plus de 33% le taux d'incapacité global chez la population québécoise de 15 ans et plus. Ces résultats se démarquent néanmoins de ceux obtenus à partir de données d'enquêtes sur l'incapacité réalisées dans le passé. Ainsi, l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998 (Institut de la statistique du Québec 2003b) avait révélé un taux d'incapacité de près de 17 %. Dans l'enquête sur la participation et les limitations d'activités (Statistique Canada 2006), le taux était estimé à 12 %. Rappelons que ces prévalences ne sont pas comparables sur le plan statistique en raison de différences conceptuelles et méthodologiques entre les enquêtes. Globalement, il s'agit d'une population moins scolarisée, vivant davantage dans des conditions de pauvreté et qui connaît une relation plus difficile avec le marché du travail que les personnes sans handicap.

La participation sociale de la population handicapée notamment au marché du travail a également fait l'objet d'une collection de documents produit par l'OPHQ (Office des personnes handicapées Québec, 2017). Il apparaît qu'en 2011, les personnes de 15 à 64 ans avec incapacité ont une situation sur le marché du travail généralement moins favorable que celles sans incapacité. En effet, elles sont moins souvent en emploi ou actives sur le marché du travail que ces dernières, et ce, quel que soit leur sexe, leur âge ou leur niveau de scolarité. Par ailleurs, elles ont un taux de chômage supérieur à celui des personnes sans incapacité, notamment chez les hommes où ce taux est environ le double du taux de chômage des hommes sans incapacité.

Les portraits statistiques de la population avec incapacité produits par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), principalement en 2003, donnent un éventail complet de la situation des personnes handicapées par région administrative du Québec. Bien que moins récentes que la précédente enquête, ces analyses sont les plus actuelles à fournir des résultats relatifs à l'emploi des personnes handicapées par région administrative. En effet, ces

portraits ont été rendus possibles grâce à une enquête de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), réalisée en 1998 et publiée en 2001, entièrement consacrée à l'étude de la population québécoise présentant une incapacité de longue durée et vivant en ménage privé. Il est donc possible de comparer le taux d'emploi des personnes de 15 ans et plus avec incapacité et des personnes sans incapacité par région administrative. Le taux d'emploi des personnes handicapées en fonction d'un échantillonnage de cinq régions administratives est exposé dans la figure ci-dessous.



**Figure 1 : Taux d'emploi selon la présence d'une incapacité par région**

Source : Portrait statistique de la population avec incapacité, Région du Bas-Saint-Laurent, 2003a ; région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, 2003b ; région de Québec, 2003 ; région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, 2003c ; région de Montréal-Centre, 2003d.

Nous pouvons déduire de ce graphique que les personnes ayant une incapacité sont sous-représentées dans la catégorie des personnes de 15 ans et plus occupant un emploi dans toutes les régions sélectionnées. Mais comment expliquer les variations interrégionales quant aux taux d'emploi des personnes présentant une incapacité entre, par exemple, la région de Montréal-Centre et la région du Bas-St-Laurent ou encore le Saguenay–Lac-St-Jean ? Bien entendu, du point de vue professionnel, les inégalités interrégionales des personnes handicapées pourraient découler des inégalités économiques entre les régions du Québec. Selon Tremblay et Van Schendel (2004), les régions les plus excentriques au regard du cœur

économique que constitue la région de Montréal sont les plus touchées par l'exode démographique, la faiblesse de l'offre d'emploi, le haut taux de chômage et d'inactivité. En effet, nous pourrions penser que le taux d'emploi des personnes handicapées à Montréal est plus élevé que dans la région périphérique du Bas-Saint-Laurent et du Saguenay–Lac-St-Jean, car la présence d'un marché du travail plus fertile offrirait à cette population de plus grandes possibilités, mais ce n'est pas le cas. Une réponse à ces questions réside peut-être dans la nature des espaces. Autrement dit, le territoire pourrait être une explication en soi.

Di Méo (2007) entend que notre identité est fondée sur une cristallisation sociale, construite dans une certaine temporalité et ancrée dans un territoire. Il soutient également que les villes, en particulier les métropoles, se prêtent très bien à jouer le rôle de médiateur entre le social et le spatial. Autrement dit, l'interaction entre facteurs psychologiques et facteurs sociaux sera augmentée dans un contexte de forte densité de population. Dans cette optique, il y aurait un lien à faire entre territoire, représentation sociale et handicap. Des caractéristiques propres au territoire, telles que la densité de population ou encore les liens sociaux pourraient être à l'origine de représentations sociales différentes du handicap.

D'autres scientifiques font le trait d'union entre les représentations sociales des personnes handicapées et le territoire. Dorvil, Renaud et Bouchard (1995) ont établi ce lien par la voie du concept d'exclusion sociale.

### 1.1.3 EXCLUSION SOCIALE, HANDICAP ET TERRITOIRE

Selon Dorvil, Renaud et Bouchard (1995), l'exclusion sociale est un processus large s'opérant non seulement vis-à-vis des personnes handicapées, mais à un ensemble d'individus hors normes. Il existerait des populations en état de fragilité qui connaissent un processus susceptible de les exclure de l'ensemble social. Comme le souligneront ces auteurs à propos de l'exclusion : « Questionner l'exclusion, c'est questionner les paramètres de l'idéologie de la normalité et des structures sociales qui lui donnent corps » (Dorvil, Renaud et Bouchard, 1991 : 735). Certaines constantes demeurent néanmoins au sein de tout processus d'exclusion

sociale. Il s'agit d'abord et avant tout d'une relation de domination face à un être diminué. Ensuite, il y a aussi relâchement des liens sociaux et reproduction des inégalités.

Toujours selon ces auteurs, l'exclusion sociale, ou autrement dit la marginalisation, correspond à un processus discriminatoire de séparation du corps social en fonction de critères de normalité. Ce processus sera rendu possible par un marquage issu d'une stigmatisation. À titre d'exemple, les personnes présentant des limitations d'ordre physique, le corps étant le premier messenger vers l'extérieur, peuvent difficilement faire fi de leur handicap en le camouflant au monde extérieur pour répondre à une norme sociale de conformité : « [...] c'est la valence négative accolée à la différence repérée qui produit le stigmat » (Dorvil, Renaud et Bouchard, 1991 : 725).

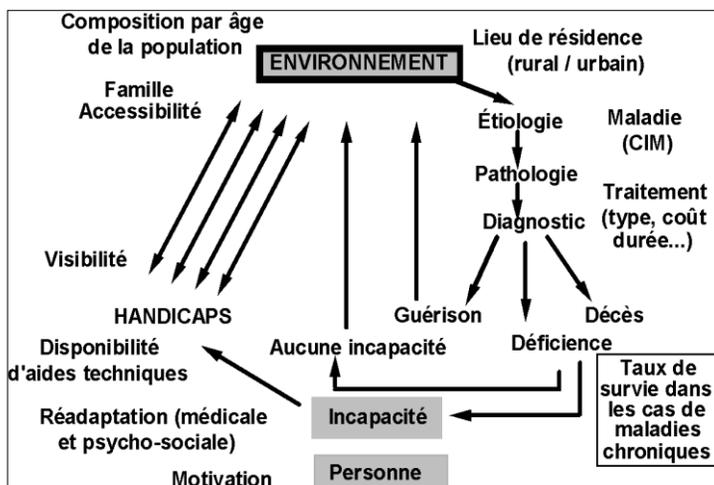
Ces auteurs croient qu'il y a plusieurs raisons à cette représentation sociale du handicap. Dans une société où l'image du corps parfait est prégnante, pensons par exemple à la chirurgie plastique ou encore au dépistage précoce des enfants présentant une anormalité ; il apparaît difficile de ne pas accorder un traitement discriminatoire à une personne affichant un corps différent ou encore difforme. D'un point de vue philosophique, la population sans handicap doit protéger son espace vital face à un corps différent. Économiquement parlant, une raison importante de l'exclusion et du traitement discriminatoire réservé aux personnes handicapées au sein de notre société industrialisée réside dans l'organisation du capital-travail : « Pour protéger l'accumulation du capital, il faut garder les bras ouvriers en bon état de fonctionner et de produire le PIB » (Dorvil, Renaud et Bouchard, 1991 : 721). Ce serait en quelque sorte une logique rationnelle sans le recours à des notions de production et d'économie.

Pour sa part, Mathieu (1997) accorde une place prédominante à l'espace dans le processus d'exclusion et de pauvreté. Selon elle, tout phénomène d'exclusion sociale devrait être compris en fonction du territoire. Car comme elle le défend : « [...] la dynamique sociale, et en particulier le processus d'exclusion, ne peut être dissociée des processus territoriaux, les deux logiques étant actives et interactives, ce qui conduit à une accumulation, à un renforcement des ségrégations et sociales et spatiales » (Mathieu, 1997 : 3).

De plus, l'auteure déplore l'absence de tout recours au territoire dans les recherches sociologiques actuelles traitant de la question de l'exclusion. Elle souligne à ce titre : « Il nous paraît essentiel de dépasser cette contradiction entre territoires en repensant la place du territoire dans les mécanismes de l'exclusion » (Mathieu, 1997 : 5). Plus encore, elle pose l'hypothèse que la qualité du milieu de vie peut agir sur le sentiment d'exclusion des individus et des groupes. Toujours selon Mathieu (1997), la désorganisation des services, l'éloignement progressif des équipements et des services, etc., en milieu rural, risqueraient de créer un problème supplémentaire à certaines catégories sociales. Dans cet esprit, la surévaluation des liens de solidarité en milieu rural viendrait également accroître le sentiment d'exclusion de ces groupes déjà fragilisés.

Enfin, Mathieu (1997) pense qu'il serait possible à une échelle locale d'analyser le processus d'interaction entre territoires et exclusion sociale. On pourrait par exemple se demander quelles sont les répercussions de la réduction de l'offre d'emploi sur les catégories d'exclus tel le groupe des personnes handicapées. En somme, nous pouvons en déduire qu'il existe possiblement un lien entre territoire et représentation sociale.

De son côté, Minaire (1992) a fait le lien entre environnement, ou autrement dit territoire, et handicap sans pourtant toucher la question de l'exclusion sociale. Il a élaboré un modèle conceptuel qui prend en compte les facteurs environnementaux dans l'émergence du handicap. Selon lui, le handicap est le résultat d'une confrontation entre l'incapacité de la personne et la situation environnementale



**Figure 2 : Schéma unificateur du processus de handicap**

Source : MINAIRE, Pierre (1992). « Disease, Illness and Health : The critical Models of the Disablement Process », *Bulletin of the World Health Organization*, vol. 70, n° 3, p. 373-379.

Ce qui ressort de ce modèle, c'est bien entendu le rôle prédominant de l'environnement comme facteur handicapant ou non handicapant. Mais c'est aussi la dichotomie entre le milieu urbain et le milieu rural en tant que caractéristiques environnementales productrices du handicap. Autrement dit, il serait à propos de considérer qu'un territoire urbain n'a pas le même impact en tant que facteur handicapant ou non handicapant qu'un territoire rural. De plus, dans cet ordre d'idée, il est également permis de croire qu'un territoire affichant une population plus jeune n'a pas le même impact sur l'émergence du handicap qu'un territoire présentant une population plus âgée.

Enfin, Apostolidis et Dany (2014) livrent à l'intérieur de leur écrit une réflexion relative à l'intégration et à la participation sociales des individus et des groupes socialement marqués et stigmatisés telles les personnes handicapées. (Apostolidis et Dany 2014) Ces scientifiques tentent d'établir un lien entre l'exclusion sociale qui frappe les personnes handicapées et le concept de représentation sociale. Selon eux, la psychologie sociale via une approche reposant sur les représentations sociales peut jeter un éclairage nouveau sur les dynamiques sociopsychologiques qui sous-tendent les processus d'intégration d'un groupe d'individus ciblé au sein de l'ensemble social.

Dans le but d'étayer leur réflexion, Apostolidis et Dany utilisent une grille d'analyse relative à l'appréhension de la vie affective et sexuelle des personnes vivant avec un handicap mental et qui constitue les soubassements des pratiques professionnelles des acteurs institutionnels. En effet, l'analyse des représentations leur a permis de scruter les dimensions symboliques qui fondent la logique de différenciation sociale sur laquelle reposent les pratiques d'inclusion et d'exclusion sociale.

En somme, il apparaît qu'il existe un lien à faire entre territoires, personnes handicapées et représentations sociales. Ainsi, il est permis de croire que les représentations sociales des personnes handicapées à l'égard du travail varient en fonction de la nature du territoire. En ce sens, il est aussi permis de croire que la nature urbaine ou rurale du territoire a un lien avec les représentations sociales du handicap.

Certains scientifiques ont expliqué les inégalités professionnelles entre les personnes avec un handicap et les personnes sans handicap en termes de représentations sociales ou, autrement dit, en termes psychosociaux. C'est notamment le cas de Kabano et Beaton qui ont réalisé en 2007 une recherche dans le but de donner un éclairage nouveau aux différents intervenants œuvrant dans le monde du travail pour une personne handicapée. Comme ils le soulignent au sujet de l'approche scientifique qu'ils ont privilégiée : « Le rapport des personnes handicapées et des employeurs au marché du travail est appréhendé ici comme un phénomène de société, de culture et de famille » (Kabano et Beaton, 2007 : 37).

#### 1.1.4 L'IMPACT DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le concept de représentation sociale a guidé la recherche de Kabano et Beaton afin de cerner des obstacles psychologiques persistants à l'intégration à l'emploi des personnes handicapées, et ce, malgré les efforts des gouvernements, des organismes et des établissements publics. Cette investigation porte sur la question des représentations sociales du handicap en mettant en perspective deux territoires différents, ce qui permet de réaliser des parallèles entre les lieux. Ainsi, nous pouvons suivre l'intégration au travail des personnes handicapées sur

deux territoires de type rural, soit celui du Bas-Saint-Laurent au Québec et celui de la Péninsule acadienne et la région du Grand Moncton au Nouveau-Brunswick.

Une stratégie commune entre les deux chercheurs, Kabano pour le Bas-Saint-Laurent et Beaton pour la Péninsule acadienne/Grand Moncton, a permis d'élaborer des instruments identiques de collecte des données, de recueillir des données de même nature et d'utiliser des stratégies similaires d'analyse des données. Afin de cerner les fondements des représentations sociales au Québec comme au Nouveau-Brunswick, Kabano et Beaton ont privilégié une collecte de données selon des techniques d'entretien en profondeur, combinées aux méthodes d'association, dont le thème du travail des personnes handicapées a servi d'inducteur.

Ce qui caractérise la région du Bas-Saint-Laurent et la Péninsule acadienne/Grand Moncton est notamment leur structuration spatiale, ou autrement dit leur caractère rural. Il s'agit de petites et moyennes villes (Bruneau, 2000) et de municipalités englobant le plus souvent une population comptant de 1000 à 2000 habitants séparées entre elles par des forêts, par des boisés, par des portions de terres agricoles, par des lacs et étangs, par des territoires publics intramunicipaux, ou encore par des terres publiques sur un espace plus ou moins étendu, donnant sans doute lieu à des paysages quelquefois saisissants. Mais ces milieux soutiennent probablement aussi une différence, par exemple, en matière de liens sociaux entre un territoire rural et un territoire fortement urbanisé.

Tel qu'exposé précédemment, il y a un lien à faire entre territoire, personne handicapée et représentation sociale. Ainsi, il est permis de penser que dans deux territoires de nature très différente, les représentations sociales des personnes handicapées face au marché du travail sont différentes non seulement parce que le marché du travail change de forme, mais parce que le territoire, justement, est de nature différente. Conséquemment, nous pouvons penser que les personnes handicapées vivant au Québec dans un milieu semi-urbain (rural) ont une représentation singulière du marché du travail, qui est différente de celle d'un milieu fortement urbain. Abordons maintenant la pertinence sociale de ce sujet général.

## 1.2 PERTINENCE SOCIALE DE LA RECHERCHE

Dans les prochaines sous-sections, la pertinence sociale de l'étude sera abordée. Pour ce faire, la plus récente stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées adoptée par le gouvernement québécois en 2008 sera présentée. Puis, dans un second temps, un compte-rendu de la consultation publique menée en vue de la mise en vigueur de cette stratégie nationale réunissant divers acteurs issus du mouvement associatif et des milieux patronal et syndical sera exposé. Une mise en perspective de ces écrits permettra de mettre en exergue certains débats sociaux quant à l'intégration et au maintien au travail des personnes handicapées. Certaines lacunes en matière de connaissances pourraient ainsi être en partie comblées par les informations découlant de notre investigation.

### 1.2.1 STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

En 2008, le gouvernement québécois annonçait sa nouvelle Stratégie pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Visant l'année 2018, le gouvernement souhaitait réduire de 50 % l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui de la population sans incapacité. Ce sont 700 000 postes qui devaient être comblés dans la province pour l'an 2011. Dans cette mesure, l'apport des personnes handicapées comme source de main-d'œuvre qualifiée y était jugé essentiel.

Rappelons à grands traits les principaux éléments de cette stratégie. Sur une période de dix ans, soit de 2008 à 2018, le gouvernement souhaitait réduire de 50 % l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui de la population sans incapacité. Pour atteindre cet objectif, cette stratégie mettait de l'avant plus de 60 mesures, certaines pour appuyer les entreprises dans l'embauche et le développement des compétences des personnes handicapées, d'autres pour soutenir et accompagner dans leurs démarches vers l'emploi les personnes handicapées et sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail à la contribution de ce groupe comme bassin de main-d'œuvre potentiel. De plus, cette stratégie entendait prendre en considération l'ensemble des régions du Québec, celles-ci n'ayant pas toutes les mêmes caractéristiques en termes de possibilités d'emploi, de taux de chômage, d'offre de

formation et d'accessibilité des services, en établissant des principes communs qui orientent sa mise en œuvre dans chacune des régions du Québec. On notera à ce titre le désir du gouvernement de régionaliser ses programmes et ses services à la population handicapée disséminée sur l'ensemble du territoire québécois.

De plus, le gouvernement, dans le but de rehausser la participation au travail de la population handicapée du Québec, priorisait une augmentation substantielle de son apport financier aux mesures Contrat d'intégration au travail (CIT) et Centre de travail adapté (CTA), opérationnel depuis les années 1980. Le CIT devait voir son apport financier substantiellement augmenté de 3,3 M \$ par année pour une période de cinq ans. Par ce nouvel appui financier, le gouvernement entendait permettre à 2 750 personnes handicapées supplémentaires d'intégrer le marché du travail au cours des cinq années ultérieures, à compter de l'entrée en vigueur en 2008 de la Stratégie. Quant aux entreprises adaptées (CTA), une hausse graduelle de leur financement devait permettre la création de 825 nouveaux emplois pour 2013. Globalement, il s'agissait d'un investissement supplémentaire de 142,8 millions de dollars sur cinq ans, dont 102,6 M \$ provenaient du gouvernement et 40,2 M \$ des entreprises privées.

Enfin, parmi les mesures plus contraignantes, soulignons l'obligation que s'est donnée notre gouvernement par l'intégration au travail des personnes handicapées dans sa propre administration par une augmentation graduelle du nombre de stagiaires dans la fonction publique québécoise. Plus encore, les personnes handicapées ont été ajoutées aux groupes cibles du Programme d'obligation contractuelle pour les entreprises privées. Ce programme exige que certaines entreprises ou organisations s'engagent formellement à implanter un programme d'accès à l'égalité lorsqu'elles obtiennent du gouvernement un contrat ou une subvention.

Selon un rapport d'évaluation de la mise en œuvre de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale produit par la société-conseil Sogémap, (2017) à la demande du Ministère de la Santé et des Services sociaux (MESS), cette Stratégie nationale fait preuve de certaines lacunes sur le plan de son objectivation. En effet, certains de ses objectifs témoignent de lacunes notamment en lien avec l'augmentation de l'employabilité des personnes handicapées. En 2013, au moment

de la réalisation de ce bilan sur les 61 actions de la Stratégie, 25 étaient en réalisation en continu, 21 avaient été réalisées et étaient terminées, 7 étaient en cours de réalisation, 3 n'avaient pas encore débuté, 3 avaient été abandonnées et 2 avaient été réorientées. De plus, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) n'a jamais publié de données sur le nombre de personnes handicapées touchées par ces actions. C'est dire que la population québécoise n'est pas en mesure d'évaluer les réels impacts de cette Stratégie nationale sur l'employabilité des personnes handicapées.

Pour sa part, selon un mémoire du réseau des organismes spécialisés pour emploi des personnes handicapées (ROSEPH, 2016) les résultantes de la Stratégie pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées laissent à penser que les actions gouvernementales sont incapables de répondre aux besoins des personnes handicapées. Les écrits du ROSEPH sont évocateurs en ce sens :

Le premier des deux quinquennats de cette stratégie est maintenant terminé et le Bilan 2008-2013 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées fait état d'enjeux qui demeurent préoccupants pour favoriser l'emploi de cette clientèle traditionnellement éloignée du marché du travail... À titre d'exemple, les investissements additionnels pour la mesure Contrat d'intégration au travail ont été de 29 millions de dollars sur 5 ans plutôt que 49 millions prévus à la Stratégie ce qui a eu une conséquence directe sur le nombre de placements en emploi. (Réseau des organismes spécialisés pour emploi des personnes handicapées, 2016 : 5)

Cette Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées s'est réalisée dans le sillage d'une concertation à l'échelle nationale et interministérielle, comme en fait mention le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) :

Le gouvernement a d'abord mené, au début de l'année 2007, une consultation des acteurs issus du mouvement associatif et des milieux patronal et syndical sur les meilleurs moyens d'améliorer la participation des personnes handicapées au marché du travail. Plus d'une centaine de personnes et d'organisations ont été consultées dans six régions du Québec et une vingtaine d'organismes nationaux ont participé aux rencontres tenues à Montréal. (MESS, 2008 : 2)

Penchons-nous maintenant sur le compte-rendu de cette consultation publique réalisée par le MESS. Son analyse permettra de considérer certains commentaires contradictoires et amener à penser qu'il y a une difficulté de la part du gouvernement de reconnaître la discrimination systémique dont souffrent les personnes handicapées sur le marché du travail. Nous constaterons également que la notion de territoire est quasi inexistante dans ce débat. Pourtant, elle pourrait être perçue comme un facteur à considérer, favorisant ou ralentissant la mise au travail des personnes handicapées.

### 1.2.2 COMPTE-RENDU DE LA CONSULTATION EN VUE D'UNE STRATÉGIE NATIONALE POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les échanges ont été structurés autour des six thèmes préétablis, soit assurer l'égalité des chances, établir des objectifs de résultats, reconnaître le potentiel des personnes handicapées et en soutenir le développement, neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail, favoriser la prolongation de la vie active et la progression de carrière et, enfin, sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail aux réalités des personnes handicapées. Ces échanges avaient plusieurs objectifs, dont celui de recueillir les avis sur les meilleurs moyens d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Selon le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS, 2007), certains commentaires contradictoires sont ressortis de cette consultation sur la question d'assurer l'égalité des chances au marché du travail entre personnes sans handicap et personnes handicapées. Tous les participants et participantes à cette consultation croient qu'il serait possible d'en arriver à une entière égalité des chances à l'accès et au maintien en emploi entre personnes sans handicap et personnes handicapées, mais les moyens pour y arriver sont différents. De plus, la majorité des participants et participantes s'entendent sur la présence d'obstacles supplémentaires que subissent les personnes handicapées, soit la discrimination et la persistance des préjugés à l'égard des personnes handicapées, et les facteurs environnementaux comme l'inaccessibilité des lieux et des postes de travail ou l'absence de transport.

Ainsi, plusieurs organismes du milieu associatif, du milieu de la réadaptation et du mouvement syndical ne croient plus à l'efficacité du volontariat pour assurer l'égalité de droit des personnes handicapées à l'emploi stipulée dans la législation québécoise. Ils préconisent l'imposition d'obligations et de quotas d'embauche assortis de contributions volontaires ou de pénalités dans les cas de non-respect. D'autres considèrent que les programmes volontaires d'accès peuvent permettre d'en arriver à une entière égalité des chances entre personnes sans handicap et personnes avec un handicap. Ces associations patronales, les employeurs et certains organismes communautaires misent davantage sur l'éducation et la sensibilisation comme meilleure façon de faire évoluer les mentalités en faveur de l'intégration à l'emploi des personnes handicapées. D'autres encore, telles la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et l'Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec (AERDPQ), prônent l'imposition de mesures plus contraignantes si les objectifs fixés dans le cadre de la Stratégie ne sont pas atteints après une période d'implantation déterminée.

En d'autres termes, nous avons pu constater qu'il existe un débat social portant sur la meilleure stratégie à prendre dans le but de favoriser l'intégration et le maintien au travail de la population handicapée du Québec. D'une part, certains organismes croient que la meilleure stratégie à préconiser serait de mettre de l'avant des mesures contraignantes attribuant aux personnes handicapées un espace particulier dans l'ensemble des secteurs d'activités au regard de la discrimination systémique dont souffre cette population. À titre d'exemple, la Centrale des syndicats du Québec<sup>1</sup> (CSQ, 2007) croit que pour éliminer la discrimination systémique dont souffrent les personnes ayant des limitations fonctionnelles liées au travail, seules des mesures contraignantes permettront d'atteindre des résultats significatifs. Pour sa part, la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec<sup>2</sup> (COPHAN, 2007) souligne :

---

<sup>1</sup> La CSQ compte plus de 172 000 membres œuvrant principalement dans le secteur public dont une partie importante fait partie du personnel de l'éducation. De plus, elle regroupe environ 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ainsi qu'une association de personnes retraitées (AREQ) et un regroupement d'unités syndicales.

<sup>2</sup> La COPHAN est un organisme à but non lucratif militant pour la défense collective des droits et la promotion des intérêts des personnes ayant des limitations fonctionnelles. Elle regroupe quarante-quatre regroupements nationaux et régionaux d'organismes et des associations thématiques de personnes ayant des limitations

L'exclusion systémique historique des personnes ayant des limitations fonctionnelles du marché du travail, probablement dû à l'échec total du plan d'embauche, de la non-application des mesures existantes et à un certain laxisme du gouvernement, n'a plus sa place. Il est temps de reconnaître que le « handicap » est un facteur de chômage de longue durée et constitue un frein à une réelle inclusion au marché du travail. Il faut également reconnaître que cette exclusion systémique commence bien avant la période d'inclusion au marché du travail (COPHAN, 2007 : 19).

De plus, différents commentaires, notamment des employeurs et des représentants patronaux, indiquent que ceux-ci s'opposent à la mise en place de mesures contraignantes attribuant aux personnes handicapées un espace déterminé sur le marché du travail, préconisant plutôt le déploiement de programmes de type volontaire pour en arriver à une pleine intégration des personnes handicapées sur ce marché. Autrement dit, certains employeurs et représentants patronaux ne croient pas que des mesures contraignantes pourraient éliminer la discrimination systémique dont souffrent les personnes handicapées quant au marché du travail ou tout simplement ne croient pas à cette possibilité.

Ce débat national démontre à quel point notre société a besoin d'études scientifiques pour faire la lumière sur la question des représentations sociales concernant l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Il démontre également que la question du territoire n'a pas été soulevée en tant que facteur pouvant influencer la participation des personnes handicapées au marché du travail. Le gouvernement québécois sera à même de développer une législation accordant une réelle égalité entre cette population et les personnes sans handicap sur le marché du travail. Une analyse des liens existants entre le territoire et les représentations sociales des personnes handicapées permettrait entre autres aux intervenants œuvrant en intégration professionnelle des personnes handicapées de considérer que les représentations sociales relatives à l'employabilité de cette population peuvent varier en fonction du territoire. Comme nous l'avons vu, il y a un lien à faire entre représentations sociales, territoire et handicap, et une démonstration scientifique de ces liens permettrait

---

fonctionnelles et de leurs proches, qui ont eux-mêmes des associations membres dans les régions du Québec. Elle rejoint toutes les limitations fonctionnelles : motrices, organiques, neurologiques, troubles d'apprentissage, intellectuelles, visuelles, auditives, parole et langage et santé mentale.

d'augmenter les connaissances socialement partagées sur une question primordiale, soit celle de l'employabilité des personnes handicapées.

Abordons maintenant une autre section de cette thèse, à savoir la pertinence scientifique de l'étude.

### **1.3 PERTINENCE SCIENTIFIQUE DE LA RECHERCHE**

Plusieurs scientifiques et spécialistes du monde entier se sont intéressés à la question de l'intégration au travail des personnes handicapées. Comment expliquer le taux élevé d'inactivité ou encore de chômage chez les personnes handicapées ? Comment expliquer cette pauvreté chez cette population malgré les mesures prises par nos gouvernements respectifs afin de faciliter leur employabilité ? Une revue de la littérature scientifique amène à considérer plusieurs approches du même objet d'étude.

#### **1.3.1 LES SCIENCES SOCIALES ET L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Certains scientifiques, tels Romien (2005) ou encore Sticker (2006), ont priorisé une approche prenant en compte la législation et les politiques favorisant l'intégration des personnes handicapées au travail. L'investigation de Sticker a permis de soutenir que les pays appliquant une politique de quotas sont plus performants en termes de résultats positifs à l'emploi que les pays privilégiant un incitatif financier, mais que le travail à long terme doit parier sur la non-discrimination. Tandis que pour Romien (2005), les personnes handicapées disposent, grâce à la législation française actuelle, de moyens de réinsertion plus complets qu'ils ne l'étaient historiquement, mais celle-ci compte encore une lacune importante et qui perdure. Les redevances perçues par le gouvernement dans le cas d'entreprises ne respectant pas le pourcentage prévu par la loi sont maintenant investies dans un fonds spécial. Ce fonds rend possible la réinsertion au travail des personnes handicapées, entre autres par une formule de formation professionnelle. Néanmoins, malgré ces avancées quant à l'employabilité des personnes handicapées, le droit exutoire des entreprises existe toujours depuis la législation de 1924. Autrement dit, les entreprises françaises peuvent encore de nos jours faire le choix de

verser l'amende au gouvernement et ainsi se soustraire à l'obligation d'employer un pourcentage de personnes handicapées bien que cette dimension législative remonte à près d'un siècle.

De son côté, Grapin (2004) a choisi une approche de l'intégration au travail des personnes handicapées en termes économiques. Selon Grapin (2004), le haut taux de chômage touchant la population handicapée en France est le résultat d'un déséquilibre structurel entre l'offre et la demande d'emploi. Pour régler la situation difficile que les personnes handicapées entretiennent avec l'emploi, il faudrait d'abord investir dans notre système d'éducation plutôt que d'expliquer ce phénomène uniquement en termes de discrimination liée à la prévalence du handicap. Il conclura que le manque de main-d'œuvre en France dû au vieillissement de la population fera en sorte que plusieurs postes dans toutes les catégories d'emploi seront accessibles. La population handicapée dotée dorénavant d'une formation générale et professionnelle se verra accorder une plus grande place à l'intérieur du marché du travail.

D'autres encore, Lancry-Hpestlandt et Akiki (1994), Raskin (1994) et Kerroumi (2001), ont quant à eux centré d'abord leur analyse sur l'adaptabilité du milieu de travail. Kerroumi (2001), en aval de son investigation sur la question de l'intégration au travail des personnes handicapées, conclura notamment que l'absence d'une stratégie efficiente au sein des grandes entreprises est à l'origine d'une certaine marginalisation, voire d'une exclusion des personnes handicapées. De son côté, Raskin (1994) entendra que pour surmonter les barrières comportementales, nous devons d'abord miser sur le placement stratégique des personnes handicapées à des postes de responsabilité. L'affectation de quelques personnes handicapées à des postes supérieurs où elles sont quasi absentes pourrait provoquer plus de changement qu'une multitude de personnes handicapées travaillant au bas de l'échelle. L'auteur défend l'idée qu'en exigeant la présence des personnes handicapées dans des emplois déterminés, tel un poste de direction, favoriserait l'abaissement des barrières structurelles. Il propose donc un modèle se basant sur un pourcentage de personnes handicapées non pas en ce qui a trait à l'entreprise, mais aux catégories d'emplois, et ce, concernant les actions positives. Enfin, Lancry-Hpestlandt et Akiki (1994) croient que l'intégration au travail a d'abord le sens d'adaptation à un environnement, d'interactions avec les autres acteurs de ce contexte et des

caractéristiques physiques, intellectuelles et mentales de la personne. Toutes ces caractéristiques sont omniprésentes lorsque l'on parle d'intégration au travail des personnes ayant des limitations importantes.

Pour certains, les représentations sociales des personnes handicapées retrouvent leur origine dans les structures économiques. Pour d'autres, c'est notamment l'organisation des entreprises qui est fautive. Pour d'autres encore, c'est la législation qui est anémique. C'est dire également à quel point l'intégration au travail des personnes handicapées ouvre la porte à un riche débat scientifique. La psychologie ne manque pas à l'appel.

### 1.3.2 LA PSYCHOLOGIE ET L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le concept de représentation sociale est repris en psychologie par certains scientifiques dans le but d'expliquer les obstacles professionnels rencontrés par la population handicapée. Ravaud, Ville et Jolivet (1995) ont traité de l'intégration au travail des personnes handicapées en termes de discrimination à l'embauche. La représentation des personnes handicapées qu'entretiennent les employeurs serait-elle à l'origine du traitement discriminatoire vécu par cette population lors de leur recrutement ? Il apparaît clairement aux auteurs à la suite de leur expérimentation portant sur 2228 entreprises françaises, qu'il existe une forte discrimination des employeurs vis-à-vis des demandeurs d'emploi handicapés. La mention de handicap a eu des répercussions majeures sur les chances de succès d'une demande d'emploi. Cette discrimination, selon eux, permet de mieux expliquer la situation du haut taux de chômage affectant les personnes handicapées.

Pour sa part, Mercier (1997) a analysé les représentations des employeurs et des personnes handicapées en matière d'emploi et de handicap en Belgique. L'étude de Mercier souligne que les représentations sociales négatives des employeurs par rapport au handicap et aux personnes handicapées sont en quelque sorte intériorisées par les personnes handicapées, ce qui a pour effet de freiner leur recherche d'emploi. Dans cet esprit, les représentations sociales sont des freins à l'emploi. Il s'agit d'images et de stéréotypes véhiculés à propos du handicap qui freinent la personne handicapée dans l'accomplissement de sa vie professionnelle.

Enfin, Grawez (2000) s'est aussi penché sur la question de l'offre de travail des personnes handicapées physiques en Belgique. Son interrogation générale était de savoir si le peu de personnes handicapées au travail vient du manque de demande de la part des employeurs ou au contraire de la faiblesse de l'offre de travail de la part des personnes handicapées. En aval de son analyse empirique, l'auteur a pu établir une typologie des représentations que les personnes handicapées ont du travail. Il conclura notamment qu'une dimension du problème de la mise au travail pour certaines personnes handicapées trouverait son origine dans l'insuffisance de leur offre de travail, due à des facteurs affaiblissants tels qu'une formation anémique, les échecs professionnels, etc. Par ailleurs, certaines personnes handicapées sont actives professionnellement, mais doivent subir le peu d'intérêt des employeurs à leur égard.

À la suite de la présentation de ces travaux scientifiques qui viennent nourrir le débat scientifique portant sur l'intégration et le maintien au travail des personnes handicapées, il devient possible de pousser plus loin notre réflexion et tenter de cerner comment les représentations sociales sont influencées par le territoire ? À titre d'exemple, les représentations sociales des personnes handicapées sont-elles de même nature et de même intensité en Belgique et aux États-Unis, ou encore en France et au Québec ? Encore, les représentations sociales sont-elles les mêmes dans un territoire donné où les liens de solidarité sont plus importants que dans une autre région ? Le territoire en tant que milieu de vie individuel et collectif est un élément à considérer permettant de mieux comprendre les fondements des représentations sociales.

Comme nous l'avons vu, le concept de représentation sociale a guidé la recherche de Kabano et Beaton (2007) afin de cerner des obstacles psychologiques persistants à l'intégration à l'emploi des personnes handicapées. Ce concept a également permis aux auteurs de circonscrire deux territoires de type rural, soit le Bas-Saint-Laurent au Québec et la région Péninsule acadienne/Grand Moncton au Nouveau-Brunswick. Le territoire québécois n'est cependant pas que rural. Selon Tremblay et Van Schendel (2004), les 17 régions administratives du Québec sont marquées par des caractéristiques en termes de superficie et de densité de population quelquefois très opposées. De plus, selon Di Méo (2008), la géographie

sociale met l'accent sur les interactions de rapports sociaux et spatiaux. Elle accorde une place privilégiée aux acteurs, à leurs représentations, à l'action sociale et aux systèmes territorialisés. Il s'est donc avéré pertinent de poursuivre le développement des connaissances en mettant en œuvre une recherche permettant de cerner les représentations sociales de personnes handicapées à propos du travail dans deux territoires de nature très différente.

#### **1.4 PROBLÈME, QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE**

L'étape d'élaboration du problème de recherche, de la question et de ses objectifs, bien que concise a été déterminante pour l'orientation de nos travaux. En fait, cette étape est un élément incontournable de la recherche en affirmant sa cohérence. Bouchard (2000) écrira à propos de la formulation d'un problème de recherche que cette étape vise : « à faire ressortir par une logique argumentative, l'existence d'un manque qui concerne la connaissance et qui est issu de la problématique soulevée » (Bouchard, 2000 : 93). Dans cet esprit, nous entendons présenter un raisonnement établissant la présence d'une lacune dans les connaissances quant aux impacts du territoire sur les représentations sociales, notamment celles des personnes handicapées.

Plusieurs scientifiques ont établi qu'il existait des représentations sociales singulières entre le marché du travail et les personnes handicapées. Certains ont priorisé la voix des personnes handicapées pour réaliser leur étude. D'autres ont choisi une approche prenant à la fois en compte le témoignage des travailleurs handicapés et des travailleurs non handicapés. Un fait demeure, néanmoins : les scientifiques ne s'accordent pas sur les origines des représentations sociales liées à l'employabilité des personnes handicapées. Pour certains, celles-ci sont redevables à des facteurs d'ordre économique, pour d'autres, elles sont la conséquence de structures organisationnelles du milieu de travail, pour d'autres enfin, l'origine des représentations sociales est due à une législation anémique.

Un moyen de mieux comprendre ces représentations sociales ne serait-il pas de bien saisir leur développement dans l'espace ? D'autres scientifiques nous ont fait prendre conscience de l'importance du territoire. Pour Mathieu (1997), la dynamique sociale, et en particulier le processus d'exclusion, ne peuvent être dissociés des processus territoriaux.

Toujours selon elle, il y aurait surévaluation des liens de solidarité en milieu rural qui contribuerait à accroître le sentiment d'exclusion de groupes déjà fragilisés tels que les personnes handicapées. Pour leur part, Dorvil, Renaud et Bouchard (1991) accordent également une place privilégiée au territoire dans tout phénomène d'exclusion. Pour eux, la proximité serait à l'origine de modifications des représentations sociales.

Beaudry et Dionne (1996) ont souligné pour leur part l'importance du territoire en tant qu'agent structurant de notre identité. Selon eux, l'espace a un rôle primordial dans la formation constitutive des solidarités de base et des liens sociaux. Pour sa part, Minaire (1991) a élaboré des modèles conceptuels dans lesquels l'environnement constituait un élément fondamental quant à l'émergence du handicap. Minaire (1991) soulignera notamment la dichotomie entre l'urbain et le rural ainsi que l'âge de la population comme facteurs environnementaux influençant l'émergence du handicap. Pour Minaire, un environnement urbain affichant une population relativement jeune n'aura pas le même impact sur l'émergence du handicap que dans un milieu rural présentant une population plus âgée. Enfin, selon Di Méo (2007), les villes et en particulier les métropoles se prêtent très bien à jouer le rôle de médiateur entre le social et le spatial. Autrement dit, l'interaction entre les facteurs psychologiques et les facteurs sociaux sera augmentée dans un contexte de forte densité de population.

En somme, il est possible de croire à la suite de ces derniers paragraphes qu'il y a, d'une part, un lien entre le territoire et l'identité des personnes tel que proposé par (Beaudry et Dionne 1996) et que, d'autre part, la nature de l'environnement a un impact sur l'émergence du handicap (Minaire 1991) et joue un rôle de médiateur avec le social (Di Méo (2007)). Ainsi, il est possible que les représentations des personnes handicapées varient en fonction du territoire.

La recherche réalisée par Kabano et Beaton (2007) nous a permis de constater qu'il existait des représentations sociales singulières concernant la mise au travail des personnes handicapées. Ces chercheurs ont bien souligné les convergences et divergences entre les deux territoires touchés. Cependant, il s'agissait de deux territoires de même nature, soit ruraux, ou autrement dit semi-urbains, et situés dans deux provinces avoisinantes, donc sujets à une législation différente en matière d'intégration au travail des personnes handicapées et à un historique divergent en cette matière. Par conséquent, cette étude, bien que très éclairante à

propos d'une meilleure compréhension des représentations sociales des personnes handicapées, laisse place à l'avancement des connaissances face au même objet. Ainsi, notre intention a été de poursuivre le travail de recherche de Kabano et Beaton (2007) pour découvrir dans quelle mesure les représentations sociales des personnes handicapées à l'égard du travail sont différentes ou ressemblantes si elles sont mises en rapport avec leur territoire. Comparer deux territoires soumis à la même législation et au même historique en matière d'intégration au travail des personnes handicapées, mais diamétralement opposés par leur nature, soit un territoire fortement urbanisé et un territoire semi-urbain et relativement à un type de handicap bien précis permettrait de mieux saisir le lien entre territoire et représentations sociales. Ainsi, la question générale à la base de la recherche était la suivante : est-ce que le territoire peut marquer les représentations sociales des personnes handicapées physiques sur la question du travail ? Autrement dit, les représentations sociales du travail des personnes handicapées sont-elles les mêmes ou sont-elles différentes en territoire fortement urbanisé et en territoire semi-rural ?

L'objectif principal de la recherche a donc été d'identifier les représentations sociales des personnes handicapées physiques face au travail dans deux territoires, soit un territoire fortement urbanisé et un territoire semi-urbain. Trois objectifs spécifiques sont venus en quelque sorte se greffer à ce premier, d'ordre plus général. Un premier a été de vérifier quelles sont les représentations sociales des personnes handicapées physiques à propos du travail en territoire fortement urbanisé, soit dans la région de Montréal-Centre et de sa proche périphérie. Le deuxième objectif spécifique a été de considérer quelles sont les représentations sociales des personnes handicapées physiques à propos du travail en territoire semi-urbain, soit dans la région du Bas-St-Laurent. Enfin, le troisième objectif spécifique a été d'établir les convergences et divergences en matière de représentations sociales au sujet du travail des personnes handicapées physiques entre la région de Montréal et de sa proche périphérie et la région du Bas-St-Laurent.



## **CHAPITRE II**

# **UN MODELE POUR COMPRENDRE LE PROCESSUS DE CONSTRUCTION DE LA PENSEE SOCIALE : LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES**

Dans ce deuxième chapitre, afin d'assurer une bonne compréhension de notre démarche et de l'argumentation appuyant notre recherche, il importe de spécifier le sens de la principale théorie qui orientera notre recherche, soit celle des représentations sociales. La lectrice ou le lecteur pourra notamment y constater que la théorie des représentations sociales a une longue histoire.

### **2.1 CADRE THÉORICO-CONCEPTUEL**

#### **2.1.1 L'ESSOR D'UNE THÉORIE : DÉFINITION**

Le concept de représentation sociale connaît depuis quelques décennies un essor sans précédent dans toutes les disciplines des sciences humaines. Pourtant, dès 1898, nous retrouvons ses traces dans les travaux d'Émile Durkheim sous le vocable « représentation collective ». Chez cet auteur, la vie mentale d'un individu se présente comme une organisation hiérarchisée de représentations qui entretiennent entre elles des rapports dynamiques supposant un grand nombre de représentations collectives. Durkheim (1898) distingue les représentations collectives des représentations individuelles : « Si l'on peut dire, à certains égards, que les représentations collectives sont extérieures aux consciences individuelles, c'est qu'elles ne découlent pas des individus pris isolément, mais de leur concours ; ce qui est bien différent » (Durkheim, 1898 : 17). En somme, les représentations collectives sont des entités autonomes extérieures à la vie psychique de l'individu pouvant exercer sur lui une action de contrainte.

Comme le souligne Mannoni (2001), tombée dans l'oubli pendant plus d'un demi-siècle, la notion de représentation collective a ressurgi notamment dans les travaux des historiens des mentalités, dont G. Lefebvre et M. Bloch. En psychologie sociale, Moscovici (1961) fut le premier à théoriser le concept de représentation sociale, ouvrant ainsi la voie à une génération de chercheurs. L'auteur y démontre que les représentations sociales transforment la réalité en

un savoir de sens commun. Bonardi et Roussiau diront de lui qu'il a insufflé au concept de représentation collective de Durkheim un caractère dynamique et évolutif plutôt que monolithique et statique (Bonardi et Roussiau, 1999). Essentiellement, Moscovici décrit « la notion de représentation sociale comme un processus, mais aussi comme un résultat, un ensemble de connaissances collectivement produites qui orientent les perceptions, mais aussi les actions individuelles et collectives » (Thibault, 2008 : 10).

Les travaux de Moscovici ont engendré un mouvement de recherche scientifique en psychologie sociale. Abric (1987) définira les représentations sociales comme étant à la fois le processus et le produit d'une activité mentale. La représentation n'est pas le reflet de la réalité. Il écrira : « La représentation est le produit et le processus d'une activité mentale par lequel un individu ou un groupe reconstitue le réel auquel il est confronté et lui attribue une signification spécifique » (Abric, 1987 : 64). Jodelet (1989), de son côté, définira ce concept en termes de système d'interprétation régissant notre relation au monde et aux autres qui oriente et organise les conduites et les communications sociales. Kabano et Beaton (2007) souligneront à propos de la représentation sociale : « Elle désigne une forme de pensée sociale pratique orientée vers la communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social, matériel et idéal » (Kabano et Beaton, 2007 : 39). Enfin, Mercier caractérisera les représentations sociales en ces termes : « un ensemble structuré, cohérent et organisé d'opinions, d'attitudes, de stéréotypes » (Mercier, 1997 : 7). Les représentations sociales sont toujours des représentations de quelque chose à quelqu'un et portent sur des objets aussi variés que la maladie mentale, la chasse, le travail, l'intelligence, etc. Une représentation sociale est appréhendée comme « un ensemble d'opinions et d'attitudes à propos d'un sujet donné » (Abric, 1994 : 19). Autrement dit, toute représentation en termes d'image mentale, de préjugés, de stéréotypes, etc., est une construction de la réalité. Elle constitue pour l'individu une réalité socialement partagée et contribue à soutenir cette même réalité. En tant qu'image mentale, les représentations sociales ont un caractère signifiant et symbolique. Enfin, elles ont une influence sur les attitudes et les comportements.

Moscovici (1961) soutiendra l'idée que deux mécanismes cognitifs sont à l'œuvre dans ce processus du passage de la psychanalyse du sujet à la représentation sociale, soit un mécanisme d'objectivation et un mécanisme d'ancrage.

## 2.1.2 LES PROCESSUS D'ÉLABORATION DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES

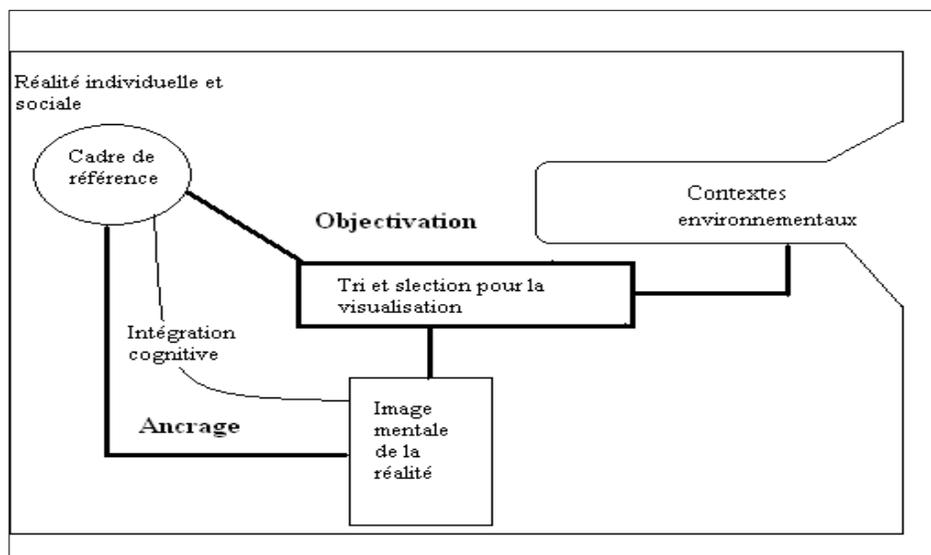
### 2.1.2.1 LE PROCESSUS D'OBJECTIVATION

Une fois confronté au monde externe, l'individu expérimentera dans un processus cognitif une phase d'objectivation où il s'appropriera et intégrera des phénomènes et des savoirs extérieurs. C'est au cours de ce processus que se forme une image saisissable d'un nouvel objet cognitif. Pour construire ce noyau figuratif, l'individu devra préalablement opérer un tri d'informations d'origine idéologique, culturelle ou encore provenant du contexte socioprofessionnel. À ce titre, Kabano et Beaton affirmeront que « dans ce processus sélectif, les représentations sociales jouent le rôle de filtres d'interprétation, ce sont ces représentations qui dictent les informations devant être retenues par l'individu » (Kabano et Beaton, 2007 : 45).

### 2.1.2.2 LE PROCESSUS D'ANCRAGE

Le mécanisme d'ancrage accorde une valeur fonctionnelle au contenu représentationnel élaboré lors de l'étape d'objectivation. Au cours de l'ancrage s'opèrent une classification et une intégration de la représentation de l'objet extérieur sous forme d'image mentale dans le système de pensée préexistant du sujet. L'objet représenté est investi d'une signification sociale et culturelle. La relation dialectique que l'individu ou le groupe entretient avec ce système de pensée socialement préétabli aura pour conséquence d'en assurer conditionnellement la modification (Kabano et Beaton 2007).

La figure 3, de Kabano et Beaton donne une vue d'ensemble des processus et des interactions mis en cause dans la construction des représentations sociales.



**Figure 3 : Les processus de construction des représentations sociales**

Source : KABANO, John et BEATON, Ann (2007), « *L'impact des représentations sociales sur l'emploi* », Recherche subventionnée par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada, p. 46.

Cette figure fait apparaître clairement l'interaction constante existant entre le contexte environnemental et la réalité individuelle. Elle démontre également que la phase d'objectivation partage un lien particulier avec notre environnement tandis que le processus d'ancrage fait le lien entre les images mentales de la réalité et notre cadre de référence individuel.

C'est dans l'esprit d'apporter un éclairage supplémentaire à la notion de représentation sociale que nous présenterons les différentes théorisations de ce concept.

### 2.1.3 APPROCHES THÉORIQUES DU CONCEPT DE REPRÉSENTATION SOCIALE

Selon Kuhn (1983), l'histoire des sciences est marquée par un ensemble de croyances, de valeurs et de techniques communes aux membres d'un groupe scientifique et dont découlent les lois et théories. Le passage d'un paradigme à un autre est marqué par une révolution scientifique. Dans un changement de paradigme, les scientifiques aperçoivent les choses comme pour la première fois. En ce sens, le concept oublié de Durkheim a été réhabilité par

les sciences, car celles-ci ont modifié au cours des décennies leur approche de ce champ d'études. Bendriss (2005) et Jodelet (2008) soulignent que deux approches scientifiques divergentes sont à l'origine du renouvellement de la théorie des représentations sociales, soit l'approche objectiviste et l'approche constructiviste.

### **2.1.3.1 L'APPROCHE OBJECTIVISTE**

Comme le souligne Bendriss (2005), la psychologie, telle que l'ensemble des sciences sociales, a été dominée depuis la Seconde Guerre mondiale par une approche objectiviste. La psychologie, par le courant behavioriste considérait uniquement comme champ d'études les comportements manifestes, c'est-à-dire des comportements directement observables. L'auteure précisera :

Ce courant objectiviste ne reconnaissait, en revanche, aucune légitimité aux phénomènes mentaux du fait de leur caractère latent et implicite. Il opérait une nette distinction entre le sujet et l'objet, une séparation entre l'univers extérieur et l'univers intérieur de l'individu ou de groupe (Bendriss, 2005 : 12).

Jodelet (1997) fera allusion au fait que les sciences sociales ont été dominées par un courant marxiste. Quelques années plus tard, elle écrira : « L'anathème marxiste voyant dans l'individualisme le produit d'une sociologie de classes et rejetant l'idée d'une conscience libre coupée de ses conditions matérielles a situé le sujet du côté de la fausse conscience » (Jodelet, 2008 : 27). Autrement dit, sa conception mécanique des rapports entre superstructures et infrastructures a réfuté le concept de représentation sociale. Échappées du dogmatisme marxiste, les sciences sociales dans une approche constructiviste ont élargi leur champ d'études et ont accordé une grande vitalité scientifique aux représentations sociales. Une nouvelle approche dans l'ensemble des sciences sociales et en psychologie a en quelque sorte permis de réactualiser un champ d'études tombé dans l'oubli : celui des représentations sociales.

### **2.1.3.2 L'APPROCHE CONSTRUCTIVISTE**

Le renversement des paradigmes dominants, soit le marxisme en sciences sociales et l'approche objectiviste en psychologie, a favorisé l'émergence de l'approche constructiviste en psychologie sociale. Jodelet souligne que ce renversement paradigmatique a rendu possible

la réhabilitation de la notion de sujet et de la théorie des représentations sociales : « ... ce renversement associe à la réhabilitation de la notion de sujet une reconnaissance de celle de représentation comme phénomène social majeur » (Jodelet, 2008 : 26). L'approche constructiviste ne considère plus, comme ce fut le cas pour l'approche objectiviste, une rupture entre l'univers extérieur et l'univers intérieur de l'individu et du groupe. Elle ne fait pas non plus de rupture entre l'objet et le sujet.

Les représentations se définissent également par leurs fonctions dans la dynamique des relations sociales et des pratiques. À la suite d'Abrieu (1994) et de Mercier (1997), Bendriss (2005) attribuera cinq fonctions aux représentations sociales, soit une fonction cognitive ou de savoir, une fonction de construction et d'interprétation, une fonction identitaire, une fonction d'orientation et enfin, une fonction de justification.

## 2.1.4 FONCTIONS DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES

### 2.1.4.1 FONCTION COGNITIVE OU DE SAVOIR

Les représentations sociales ont une fonction cognitive, car elles permettent d'une part « aux individus d'acquérir des connaissances, de les comprendre, de les assimiler, de les interpréter en fonction de codes, de valeurs, de modalités de pensée... » (Bendriss, 2005 : 15) socialement partagés, et d'autre part, elles autorisent à ces mêmes individus de saisir l'espace social dans lequel ils évoluent.

### 2.1.4.2 FONCTION DE CONSTRUCTION ET D'INTERPRÉTATION

Les représentations sociales, par leur lien unissant la société et l'individu, permettent à ce dernier de penser et d'interpréter le monde qui l'entoure. De plus, comme le soutiendra Bendriss à propos de cette fonction : « Le contexte social dans lequel elles s'élaborent a un impact sur la construction de la réalité » (Bendriss, 2005 : 15).

#### **2.1.4.3 FONCTION IDENTITAIRE**

La fonction identitaire des représentations sociales rend possible l'élaboration d'une identité sociale et personnelle en fonction des normes et de valeurs défendues par un groupe déterminé. Mercier ira plus loin en soutenant que la fonction identitaire permet « l'élaboration d'une identité sociale et personnelle gratifiante et la sauvegarde de la spécificité des groupes » (Mercier, 1997 : 9).

#### **2.1.4.4 FONCTION D'ORIENTATION**

Les représentations sociales contribuent à orienter l'individu dans ses conduites et ses comportements. En amont de l'action, elles la déterminent, ce qui fait dire à Abric : « Les jeux sont faits à l'avance » ou encore « les conclusions sont posées avant même que l'action ne débute » (Abric, 1994 : 17). Mercier soulignera à propos de ces fonctions : « elles définissent ce qui est licite, tolérable ou inacceptable dans un contexte, et prescrivent des comportements et des pratiques » (Mercier, 1997 : 9).

#### **2.1.4.5 FONCTION DE JUSTIFICATION**

Les représentations permettent à un individu donné de justifier ses actions en fonction du groupe auquel il appartient. À titre d'exemple, c'est ce qui se passe dans une situation de domination d'un groupe sur un autre. Les représentations du groupe dominant accoleront une identité à un groupe dominé le plus souvent teintée d'attributs négatifs. Ainsi, le groupe dominant pourra justifier ses actions de domination, de discrimination ou encore de ségrégation (Mercier, 1997).

#### **2.1.5 CONSTRUCTIONS ET MODIFICATIONS DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES**

Selon Moscovici (1986), il peut y avoir transformation des représentations sociales à la suite de changements environnementaux. Cette transformation est rendue possible par une nouvelle information de l'environnement qui viendra briser l'ancien système de référence du sujet. Afin qu'une information provenant de l'environnement exerce une pression cognitive

suffisante pour se trouver une place au sein de la référence d'un sujet, elle doit nécessairement être liée à ses connexions mentales. Dans le cas contraire, la pression cognitive est ignorée, voire classifiée en dehors du système de pensée, puis éliminée.

Kabano et Beaton (2007) souligneront à la suite de Moscovici (1986) que deux types d'information sont véhiculés dans notre environnement : une information libre et une information liée. Pour qu'une information soit à même de modifier une représentation sociale, celle-ci doit être reliée aux « connexions mentales des sujets, « ce doit être une information qui va trouver place dans le système de référence » (Kabano et Beaton, 2007 : 47). Toujours selon ces auteurs, il est nécessaire de connaître au préalable les connexions mentales d'un individu avant de lancer une action de sensibilisation dans le but de modifier les représentations sociales.

C'est dire que la théorie des représentations sociales est intimement liée aux orientations de cette recherche. En effet, les représentations sociales font le pont entre les opinions, les attitudes et les stéréotypes individuels et la collectivité. Autrement dit, les représentations sociales constituent pour l'individu une réalité socialement partagée et contribuent à soutenir cette même réalité et à influencer les actions individuelles et collectives. En ces termes, la théorie des représentations sociales permet à la fois de saisir les témoignages individuels des personnes handicapées à propos du travail et de circonscrire un espace territorial représentatif d'une collectivité. Voyons maintenant une partie cruciale de notre investigation, à savoir de quelle manière nous entendons procéder dans notre démarche de compréhension empirique.

## **CHAPITRE III**

### **L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE**

Ce troisième chapitre apporte des précisions quant aux aspects méthodologiques de la recherche réalisée. Ainsi, il sera question de la stratégie de recherche propre à cette étude, des fondements épistémologiques de la recherche qualitative ainsi que la justification de privilégier cette dernière approche pour cette thèse. S'ensuivront des propos relatifs à la manière dont cette thèse s'articulera afin d'atteindre les objectifs préalablement fixés. La méthode de recherche choisie pour la collecte des données, les variables de cette investigation et la technique d'échantillonnage privilégiée seront exposées. Puis, les outils de collecte de données et la technique d'analyse de données utilisées seront présentés. Enfin, certaines considérations éthiques relatives à la collecte des données seront soulevées et la question de l'objectivité de cette recherche sera abordée. Il s'agit donc d'un chapitre déterminant, car il fait explicitement état de l'ensemble de la démarche méthodologique soutenant la thèse.

#### **3.1 STRATÉGIE DE RECHERCHE QUALITATIVE**

Pour rappel, l'objectif principal de la recherche a été d'identifier les représentations sociales des personnes handicapées physiques face au travail dans deux territoires, soit un territoire fortement urbanisé et un territoire semi-urbain. C'est dire que cette recherche en fonction de son approche se situe dans le cadre d'une recherche qualitative. En effet, la recherche qualitative est en mesure de révéler les représentations sociales du travail des personnes handicapées physiques tant en territoire fortement urbain qu'en territoire semi-urbain. Mais de quoi s'agit-il exactement lorsqu'il est question de recherche qualitative ? Quels sont les facteurs justifiant le choix de privilégier cette approche dans la présente thèse ?

##### **3.1.1 LES FONDEMENTS DE L'APPROCHE QUALITATIVE**

La recherche qualitative a pris de plus en plus d'importance au sein des sciences humaines et sociales depuis quelques décennies. Autrefois cantonnée en sociologie, l'approche qualitative est une remise en question de la recherche sociale visant à modifier la perception des problèmes et produire un nouveau discours sur le social qui est plus près de ceux et celles

qui vivent une situation particulière (Deslauriers (2005). Elle s'étend actuellement à l'ensemble des disciplines des sciences humaines et sociales. En effet, selon Deslauriers (2005), depuis les années 1960, les recherches dites qualitatives n'ont cessé de gagner de l'importance dans le domaine des sciences humaines et sociales au Québec. De plus, selon Groulx (1997) et Savoie-Zajc (2011), la recherche qualitative a revendiqué et acquis une autorité dans la sphère de la recherche fondamentale.

La recherche qualitative s'effectue sur le mode de l'induction, c'est-à-dire qu'elle se réalise dans une démarche exploratoire à partir d'une problématique et d'objectifs de recherche sans hypothèses formelles préalablement formulées. La terminologie « recherche qualitative » est principalement d'usage au sein de la littérature scientifique. Le terme « qualificatif » fait référence aux caractéristiques des données utilisées notamment sous forme de mots, de croyances, d'attitudes (Savoie-Zajc, 2000). Autrement dit, la recherche qualitative porte attention à la signification de certains phénomènes sociaux plutôt qu'à leur fréquence.

Tel que l'ont souligné Mayer et Deslaurier (2000), la recherche qualitative s'intéresse « au point de vue des acteurs sociaux dans l'appréhension des réalités sociales » (Mayer et Deslauriers, 2000 : 160). En effet, la recherche qualitative est particulièrement efficace pour comprendre les processus sociaux et les phénomènes complexes, pour saisir le sens ou le point de vue des acteurs face à leurs actions et pour mieux comprendre les sentiments, les émotions et les représentations élaborées (Boutin 1997, et Marshall et Rossman 1989). Tel que l'a souligné Deslauriers (2000) « ...la force de la recherche qualitative est de développer une connaissance intime du terrain de recherche, et de le comprendre dans ses multiples facettes... ». (Deslauriers, 2000 : 411)

Ainsi, « ...la recherche qualitative se situe au cœur même de la vie quotidienne et recherche à mieux comprendre pour ensuite agir sur elle ». (Savoie-Zajc, 2011 : 125) Enfin, selon Boutin (1997), il s'agit d'une méthodologie qui se démarque par sa souplesse d'ajustement pendant son déroulement en autorisant l'aller-retour entre la collecte des données et l'analyse du discours.

Savoie-Zajc (2011) propose une synthèse de plusieurs définitions de la recherche qualitative résumant ainsi plusieurs horizons scientifiques. Cette synthèse se base sur les travaux de Potter (1996).

[...] une forme de recherche qui exprime des positions ontologiques (relatives à la vision de la réalité) et épistémologiques (associées aux conditions de production du savoir) particulières dans la mesure où le sens attribué à la réalité est vu comme étant construit entre le chercheur, les participants à l'étude et même les utilisateurs des résultats de la recherche. (Savoie-Zajc, 2011) : 128)

En somme, cette thèse s'inscrit bien dans le cadre de la recherche qualitative qui s'intéresse au point de vue des acteurs sociaux dans l'appréhension de leur réalité. En effet, cette méthodologie offre de nombreux avantages au regard des objectifs de cette recherche. Tel que souligné précédemment, notre tâche première a été de découvrir les représentations que des individus se donnent du travail, soit une information très personnelle sur le sens qu'un individu donne à une portion importante de son expérience de vie quotidienne. Il était donc nécessaire d'opter pour une méthodologie animée du désir de saisir le sens qu'une personne donne à son expérience. Pour bien comprendre les différentes facettes des représentations sociales du travail des personnes handicapées, il est essentiel de donner la parole à ces individus dans leur quotidien.

L'approche méthodologique de la recherche étant campée, la section suivante entend apporter plus de précision quant aux variables de l'étude.

## **3.2 LES VARIABLES DE LA RECHERCHE**

### **3.2.1 LA VARIABLE SPÉCIFIQUE DE LA RECHERCHE : LE TERRITOIRE**

Afin de répondre le plus clairement possible à notre question de recherche, c'est-à-dire aller chercher l'information où elle se trouvait, nous avons dû faire du territoire la variable spécifique de notre investigation. En effet, nous avons procédé à un échantillonnage selon le principe de diversification externe par contraste approfondi (Pires 1997a), c'est-à-dire, la

comparaison entre des individus appartenant au même groupe, mais dans un milieu de vie très différent.

Malgré les travaux de Boutin (2000) qui remettent en cause la traditionnelle opposition entre l'urbain et le rural, il n'en demeure pas moins, comme nous l'avons souligné précédemment à maintes reprises, qu'il existe actuellement au Québec un contraste accentué entre région semi-urbaine et région fortement urbanisée. Le tableau 1 *infra* tiré des travaux de Tremblay et Van Schendel (2004) expose plus en détails ce contraste entre les 17 régions administratives établies en 1997 quant à la superficie et la densité de population.

Ainsi, des régions du Québec affichent une très forte densité de population tandis que d'autres couvrent un territoire important et ne présentent qu'une faible densité de population. D'ailleurs, d'après les travaux de l'Institut de la statistique du Québec (2012), cette dichotomie entre région fortement urbanisée et région semi-urbaine a perduré jusqu'à récemment (Institut de la statistique du Québec, 2012 « Population totale, superficie et densité, régions administratives et ensemble du Québec », 2011).

Cette investigation place à l'avant-scène deux territoires diamétralement opposés quant à leur population, soit la région semi-urbaine du Bas-Saint-Laurent et la région de Montréal et de sa proche périphérie. Il devenait ainsi possible, par le biais de cette dichotomie, de documenter les représentations sociales des personnes handicapées physiques en lien avec leur territoire d'appartenance. Mais notre échantillonnage ne s'arrête pas là. Certains critères de diversification interne au groupe des personnes handicapées ou variables générales ont également guidé notre investigation (Pires, 1997a).

**Tableau 1 : La population et la superficie des régions administratives du Québec, 2011**

N°	Région administrative	Population (2006)	Superficie (km <sup>2</sup> )	Densité (hab./km <sup>2</sup> )	Québec (%)
01	Bas-Saint-Laurent	203 585	28 401	9,1	2,7
02	Saguenay–Lac-Saint-Jean	284 588	106 508	2,9	3,8
03	Capitale-Nationale	648 466	20 962	34,1	8,7
04	Mauricie	261 455	39 924	7,2	3,5
05	Estrie	291 928	10 112	28,5	3,9
06	Montréal	1 840 093	625	3 665,5	24,8

07	Outaouais	323 448	30 074	10,3	4,4
08	Abitibi-Témiscamingue	150 382	64 656	2,6	2,0
09	Côte-Nord	101 093	351 523	0,4	1,4
10	Nord-du-Québec	39 520	860 553	0,1	0,5
11	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	99 886	78 172	4,9	1,3
12	Chaudière-Appalaches	391 605	16 117	25,9	5,3
13	Laval	355 770	267	1440,4	4,8
14	Lanaudière	400 317	13 451	31,5	5,4
15	Laurentides	477 116	22 517	22,5	6,4
16	Montérégie	1 325 921	11 851	118,6	18,6
17	Centre-du-Québec	222 559	7271	31,9	3,0

Source : Institut de statistique du Québec (2012), *Le Québec chiffre en main*, Québec, ISQ, p. 34-36.

### 3.2.2 LES VARIABLES GÉNÉRALES DE LA RECHERCHE

La recherche a porté uniquement sur le sous-groupe des personnes handicapées physiques parmi l'ensemble des personnes handicapées. Nous aurions tout aussi bien pu étendre notre investigation à l'ensemble des personnes handicapées, mais une recherche approfondie sur un type de handicap est apparue le meilleur moyen d'atteindre les objectifs fixés.

Certaines variables générales viennent en quelque sorte appuyer la variable spécifique de l'investigation dans le but d'obtenir le maximum possible d'informations variées et qualifiables des personnes handicapées physiques.

- Le sexe : homme, femme ;
- L'âge : 19 et moins, 20-35, 36-45, 45 et plus ;
- Le niveau de scolarité : secondaire, professionnel (DEP), collégial, universitaire 1<sup>er</sup> cycle (certificat ou baccalauréat), universitaire 2<sup>e</sup> cycle (maitrise) ;
- L'occupation d'un emploi ou non ;
- La dépendance sociale de la personne handicapée physique, soit :

- Une dépendance modérée : personne dépendante de son environnement pour les sorties, pour l'exécution de tâches ménagères quotidiennes (ménage et époussetage) et pour la préparation des repas ;
- Une dépendance légère : personne dépendante de son environnement pour exécuter des travaux ménagers lourds ou pour faire les courses ;
- Des limitations des activités sans dépendance : personne ayant une incapacité, mais ne présentant pas de limites ou de dépendance à son environnement.

Mais qui ont été les interviewés ? Comment avons-nous procédé à leur sélection ? Ces questions seront largement débattues dans la section suivante portant sur les variables de cette recherche et l'échantillonnage.

### **3.3 CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON DES PERSONNES HANDICAPÉES PHYSIQUES**

Un échantillon de personnes handicapées physiques a été constitué dans le cadre de cette recherche afin de saisir les représentations du travail des personnes handicapées. L'échantillonnage peut être défini comme le choix empirique que fait le chercheur : des personnes à qui il s'adresse, du lieu où la recherche est réalisée, du sujet traité et du pourquoi de la quête d'information. Selon Pires (1997a), la méthode d'échantillonnage qui a été utilisée pour mener à bien notre investigation est non probabiliste, ne faisant pas appel au hasard.

L'échantillonnage par cas multiples des micro-unités sociales qui a été choisi dans la présente recherche n'a pas été réalisé dans un but de représentativité comme dans le cas des recherches en statistiques. Ces recherches visent notamment à donner le panorama le plus complet possible des problèmes ou des situations. Comme le souligne Pires à propos de l'échantillonnage par cas multiples : l'objectif est d'abord d'obtenir « un portrait global d'une question de recherche » (Pires, 1997a : 152). Cet échantillonnage permet néanmoins de connaître les idéologies ou attitudes qu'ont des individus appartenant à différentes classes sociales, à divers milieux, partis politiques, etc. Il s'agissait donc de l'échantillonnage à prioriser pour découvrir chez les personnes handicapées physiques leurs représentations du travail.

L'échantillon a été composé de personnes volontaires, choisies en fonction des critères de diversification internes et externes. Ces personnes ont accepté de participer à la recherche soit à la suite d'un contact direct, soit par l'entremise d'une tierce personne, de regroupements de personnes handicapées ou encore d'organisations spécialisées pour personnes handicapées. Un sous-groupe de huit individus résidait en territoire semi-urbain et un autre sous-groupe de huit individus résidait en territoire fortement urbanisé. Ainsi, un sous-groupe a été constitué dans la région du Bas-Saint-Laurent et un autre sous-groupe dans la région de Montréal et de sa proche périphérie. Le tableau 2 ci-dessous présente avec précision les critères de diversification interne qui ont été employés lors de la création de ces groupes.

**Tableau 2 : Critères de diversification interne des personnes handicapées physiques**

Critères de diversification interne	Échantillon de personnes handicapées physiques
Sexe	6 hommes
	10 femmes
Âge	1 personne de 19 ans et moins
	6 personnes de 20 à 35 ans
	3 personnes de 36 à 45 ans
	6 personnes de 45 ans et plus
Niveau de scolarité complété	Secondaire général : 1 personnes
	Professionnel (DEP) : 2 personnes
	Collégial : 6 personnes
	Universitaire 1 <sup>er</sup> cycle (certificat ou baccalauréat) : 5 personnes
	Universitaire 2 <sup>e</sup> cycle (maîtrise) : 2 personnes
Occuper un emploi ou non	Sans emploi : 8 personnes
	En emploi : 8 personnes
La dépendance sociale	Modéré : 6 personnes
	Légère : 7 personnes
	Pas de dépendance : 3 personnes

Les outils permettant de recueillir des informations susceptibles d'apporter des réponses à notre investigation seront maintenant présentés.

### **3.4 LES TECHNIQUES DE COLLECTE DE DONNÉES**

#### **3.4.1 L'ENTREVUE INDIVIDUELLE SEMI-STRUCTURÉE**

Pour recueillir les informations empiriques à des fins de recherche, des entrevues individuelles semi-structurées, sur des thèmes généraux sous forme de questions ouvertes afin de laisser les personnes handicapées exprimer librement leurs opinions, leurs attitudes et réflexions sur le travail ont été réalisées (Boutin, 1997). Savoie-Zajc (2011) définira l'entrevue semi-structurée en ces termes :

[...] le chercheur et l'interviewé se trouvent dans une situation d'échange plus contraignante que dans l'entrevue non-dirigée. Le chercheur établit un schéma d'entrevue qui réunit une série de thèmes se rapportant à la recherche. Ces thèmes proviennent du cadre théorique de la recherche, à l'intérieur duquel les concepts étudiés sont définis et leurs dimensions établies... Toutefois, une certaine circonstance est assurée d'une entrevue à l'autre, même si chacun peut différer selon l'ordre et la nature des questions, les détails abordés et sa dynamique particulière. (Savoie-Zajc, 2011 : 132)

Selon Poupart, l'entretien permet de percevoir « la misère du monde », non seulement de ceux qui sont aux prises avec la pauvreté, mais également la misère de ceux qui, tout en occupant une place souhaitable sur le plan social, n'en sont pas moins dans une situation défavorisée par rapport à leur propre groupe. (Poupart et al., 1997) Pour Kabano et Beaton (2007), l'entrevue est un instrument fiable lorsque des chercheurs désirent accumuler des informations relatives aux représentations sociales de groupes donnés. De plus, comme le souligne Kaufman (1996) :

L'entretien est d'abord une technique économique et facile d'accès. Il suffit d'avoir un petit magnétophone un peu d'audace pour frapper aux portes, de nouer la conversation autour d'un groupe de questions puis de savoir en tirer des « matériaux » recueillir des

éléments d'informations et d'illustrations des idées que l'on développe, et le tour est presque joué. (Kaufmam, 1996 : 7)

En ce sens l'entrevue semi-structurée sur des thèmes généraux sous forme de questions ouvertes est un instrument simple, fiable et efficace pour saisir les représentations sociales du travail des personnes handicapées physiques, et ce tant en territoire semi-urbain qu'en territoire fortement urbanisé.

Loin d'être anodine, la réalisation de l'entrevue peut décider de la qualité des résultats d'une recherche. Il importait donc d'apporter une attention particulière au déroulement de celle-ci. Selon les propositions méthodologiques élaborées par Boutin (1997), les entrevues réalisées ont comporté trois étapes : le début de l'entrevue, son opérationnalisation et sa conclusion.

Les entrevues se sont déroulées au cours de l'hiver et de l'été 2013 pour la région du Bas-Saint-Laurent et au cours de l'automne 2013 et de l'hiver 2014 pour la région de Montréal et de sa proche périphérie. La sélection des participants a été établie par contact direct, par l'entremise d'une tierce personne ou encore par l'entremise de services spécialisés pour personnes handicapées tels les services externes de main-d'œuvre (SEMO) et certains organismes spécialisés en lien avec la population handicapée telle la confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN). Un contact par téléphone ou par courrier électronique a établi la relation avec la personne handicapée physique.

Enfin, la participation à cette recherche a été volontaire et les participants ont été libres de se retirer de l'entrevue sans préjudice et en tout temps, sans devoir justifier leur décision. De plus, la personne handicapée physique a eu la liberté de choisir le lieu de réalisation de l'entrevue (à la maison, dans un espace public, à l'université du Québec à Rimouski). Pour clore, la réalisation des entrevues a été d'une durée de 1 heure à 1 heure 30 et toutes ont été enregistrées à l'aide d'un lecteur MP3.

### 3.4.2 LE DÉROULEMENT DE L'ENTREVUE

La première partie des entretiens a fait référence au caractère informel de l'entretien et aux formalités relatives à son déroulement. C'est au cours de cette étape que le chercheur s'est présenté à l'interviewé et que les buts de l'entretien lui ont été exposés de façon simple et sommaire. C'est également au cours de cette étape que l'interviewé a été informé que ses propos allaient demeurer confidentiels et que sa participation était volontaire, voire qu'à tout moment, il pouvait choisir de se retirer de l'entretien sans pour autant avoir besoin de donner des explications. Enfin, les personnes interrogées ont été informées que l'entretien devait durer approximativement une heure à une heure trente, et elles ont autorisé l'enregistrement de celle-ci et complété la lettre de consentement rattachée au certificat d'éthique de la recherche sur les sujets humains. En ce qui touche l'enregistrement des entretiens aux fins d'analyse, deux questions ont été soulevées. L'interviewé a été avisé, d'une part, qu'une codification nominative des entretiens allait être réalisée afin de préserver son anonymat et d'autre part, que si le participant refusait d'être enregistré, une synthèse écrite de ses propos serait rédigée. Aucun répondant n'a cependant revendiqué une mesure en ce sens.

La seconde partie des entretiens a consisté à réaliser l'échange proprement dit face à face avec l'interviewé. Notre regard de chercheur tout au long de l'entretien n'a pas été passif, mais bien plutôt marqué par la proactivité. Les questions ouvertes auraient pu laisser dans certains cas trop de latitude à l'interviewé. Un rôle de guide de la part du chercheur a été tenu afin d'éviter que l'interviewé ne sombre dans la dérive en ramenant les objectifs de la recherche par une reformulation de la question. De plus, selon Boutin (1997), cette proactivité du chercheur ne doit pas rester là. Ainsi, des relances de la part du chercheur ont permis à l'interviewé d'aller au fond de sa pensée sur un thème qui pouvait servir les objectifs de recherche. Règle générale cependant, ces interventions n'avaient pas pour but de modifier les propos de la personne interrogée. De plus, nous avons procédé à une écoute attentive de la personne interviewée en confirmant par notre attitude l'importance des propos livrés. En d'autres termes, nous avons entendu ce que disait l'interviewé en comprenant son point de vue.

Au terme de l'entrevue, nous avons demandé à l'interviewé comment il a vécu cette expérience en le remerciant chaleureusement.

### 3.4.3 LE SCHÉMA D'ENTREVUE

Le schéma d'entrevue a été articulé autour de deux thèmes jugés fondamentaux sur la question de l'intégration et du maintien au travail de la personne handicapée physique au regard du territoire : la personne handicapée physique et le travail et l'espace territorial de la personne handicapée. Cette thématique s'est inspirée de la variable spécifique de la recherche, soit le territoire et de la variable générale, soit la population handicapée.

À leur tour, ces grands thèmes se subdivisent en questions ouvertes. Celles-ci sont simples et claires, tout en portant sur ce que la personne connaît bien. Nous entendons, à l'instar de Mayer (2000), avoir préparé des questions qui tiennent compte de l'expérience réelle de l'informateur, car il est souvent utile de poser la question en fonction de l'expérience réelle de la personne interrogée. Celles-ci furent notamment inspirées de la recherche de Kabano et Beaton (2007) portant sur les représentations sociales du travail des personnes handicapées et furent entérinées par le directeur et le codirecteur de cette recherche. Enfin, ces questions sont présentées en annexe.

Rappelons que ces entrevues ont été réalisées dans un but bien précis, celui de recueillir auprès des personnes handicapées physiques les éléments de réponse à notre question de départ. Autrement dit, identifier les représentations sociales des personnes handicapées physiques face au travail dans deux territoires, soit un territoire fortement urbanisé et un territoire semi-urbain. L'analyse de contenu s'est avérée une technique incontournable pour espérer atteindre cet objectif. L'analyse de contenu est définie par Boutin comme : « une méthode visant à faire ressortir et à décrire, de la façon la plus précise possible, les messages contenus dans une production d'origine verbale ou non verbale de façon qualitative ou quantitative » (Boutin, 1997 : 161). Abordons maintenant plus en détail la démarche qui sera employée pour analyser les données recueillies lors des entrevues.

### 3.5 TECHNIQUES D'ANALYSE DES DONNÉES

Face à l'éventail de techniques d'analyse de contenu qui ont été développées au cours des années par les scientifiques, laquelle devions-nous choisir ? Laquelle est apparue la plus adéquate à faire ressortir du discours des personnes handicapées physiques leurs représentations sociales du travail ? Comment saisir à la fois les éléments constitutifs de la représentation des personnes handicapées physiques du travail et les interactions existantes entre cette personne et son contexte de production, donc son territoire ?

L'analyse de contenu thématique s'est avérée être un outil incontournable pour saisir l'essence des représentations sociales à l'intérieur du discours des informateurs. En effet, l'analyse thématique du discours des personnes handicapées physiques a permis de déterminer les éléments constitutifs de leurs représentations sociales en regard du travail. Selon Paillé et Mucchielli, ce type d'analyse comportait des avantages certains en lien avec les objectifs de la recherche :

Cette méthode d'analyse thématique permet un classement efficace des informations qui, une fois ordonnées, pourront faire sens, c'est-à-dire qu'il sera possible de comprendre l'expérience humaine à laquelle se rapportent les mots ou les groupes de mots identifiés en faisant le lien avec le cadre conceptuel et la problématique (Paillé et Mucchielli, 2003 : 124).

#### 3.5.1 PRÉALABLES À L'ANALYSE DE CONTENU ET MATÉRIEL D'APPUI

Afin d'en arriver à l'analyse de contenu proprement dite, les entrevues réalisées ont été retranscrites mot à mot (verbatim) à l'aide d'un enregistreur MP3 sur le logiciel de traitement de texte Word. Aucun logiciel d'analyse de données qualitatives tel NVivo n'a été utilisé lors de l'analyse de contenu en raison du nombre limité d'entrevues que comporte la recherche. Enfin, la réalisation de ce processus s'est faite en trois étapes, les mêmes, successives et rigoureuses sur lesquelles s'entendent la majorité des auteurs, soit la préanalyse, l'exploitation du matériel et la présentation des résultats (Mayer et Deslauriers, 2000) auxquelles fut intégrée une section soulignant les modalités de repérage des représentations sociales.

### **3.5.1.1 LA PRÉANALYSE**

Cette première étape du processus a donné lieu à la lecture de l'ensemble des verbatims. Deslauriers (1991) accorde une grande valeur à l'exercice de la lecture des entrevues pour en acquérir une vue d'ensemble. Dans cet esprit, Savoie-Zajc (2000) entend que les lectures et relectures permettent de saisir le message apparent des discours. Quant à l'analyse thématique proprement dite, c'est sans contredit les écrits de Paillé et Mucchielli en 2012 qui ont guidé le travail afin d'en arriver à une exploitation judicieuse du contenu des entrevues.

### **3.5.1.2 L'EXPLOITATION DU MATÉRIEL**

Dans un premier temps, un travail de thématization individuelle des corpus d'entrevue a été réalisé. Le thème peut se définir comme une courte expression permettant de cerner l'essentiel d'un énoncé. La pertinence de retenir un thème et d'en rejeter un autre a été dictée par les objectifs de recherche et les balises entourant le concept de représentations sociales exposées dans le second chapitre. Pour chaque entrevue, un relevé thématique a été effectué. Cette procédure recommandée par Paillé et Mucchielli (2012) a permis d'exposer clairement l'ensemble des thèmes et sous-thèmes issus d'une entrevue à l'intérieur d'un tableau. Des rubriques et sous-rubriques ont alors été utilisées afin de faciliter la classification de ces thèmes et sous-thèmes. Celle-ci furent inspirées par la nature des thèmes découlant des entrevues.

Dans un deuxième temps, la construction de l'arbre thématique de l'ensemble des entrevues a été effectuée. Rappelons ici que l'arbre thématique est une représentation synthétique et structurée du contenu analysé. Paillé et Mucchielli (2012) définissent l'arbre thématique en ces termes :

Il s'agit d'un type de regroupement des thèmes où un certain nombre de rubriques classificatoires chapeautent des grands regroupements thématiques, lesquels se subdivisent à leur tour en autant d'axes thématiques que le phénomène à l'étude le suggère, ces axes étant eux-mêmes détaillés par des thèmes subsidiaires (Paillé et Mucchielli, 2012 : 257).

Pour ce faire, une lecture minutieuse de l'ensemble des relevés thématiques en fonction des deux groupes d'appartenance territoriale, soit les participants provenant d'un territoire

fortement urbain et ceux provenant d'un territoire semi-urbain a été effectuée. Globalement, ces lectures intra et extra groupe ont permis de situer certaines récurrences et dissemblances thématiques propres à un groupe et à l'ensemble des deux groupes, permettant ainsi une comparaison. En effet, des ensembles saillants ont pu être repérés. Plusieurs regroupements thématiques sont apparus en vue de construire les arbres thématiques de chacune des grandes dimensions de l'étude.

### **3.5.1.3 REPÉRAGE DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES**

Les représentations sociales des répondants résidant en territoire fortement urbain et en territoire semi-urbain ont été identifiées afin de répondre aux objectifs de cette recherche. Pour ce faire, chaque dimension issue de l'analyse thématique des entrevues, et ce pour chaque groupe territorial a été revue afin de découvrir et de nommer les représentations du travail des répondants. Pour rappel, ces dimensions sont : « Perception du travail de la personne handicapée physique », « Motivation à travailler de la personne handicapée physique », « Perception de l'intégration au travail des personnes handicapées », « Expérience professionnelle de la personne handicapée physique », « Souhaits professionnels de la personne handicapée physique » et enfin « Participation sociale et territoriale de la personne handicapée physique ». L'ensemble des synthèses de chacune de celles-ci ainsi que les tableaux synthétisant les entrevues furent alors l'objet d'une relecture minutieuse. Les représentations des répondants contenues dans ces synthèses ont servi de matériel à la construction d'une nouvelle réduction présentée ci-dessous. Celles-ci constituent dans leur essence un cadre représentatif structurant le rapport des répondants avec le travail.

### **3.5.1.4 LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS**

Selon Boutin, l'étape de la présentation des résultats constitue une phase de réflexion : « [...] il s'agit de se demander en quoi l'expérience des participants était marquante, comment je l'ai comprise, comment j'ai donné un sens aux catégories établies, enfin de cerner le contenu des énoncés recueillis, comment j'ai détecté des liens entre ces diverses catégories » (Boutin, 1997 : 139-140). Robert et Bouillaguet (1997) souligneront à propos de cette étape d'interprétation qu'elle consiste à « prendre appui sur les éléments mis au jour par la

catégorisation pour fonder une lecture à la fois originale et objective du corpus étudié » (Robert et Bouillaguet, 1997 : 31).

Ce chapitre a exposé avec précision et transparence la démarche méthodologique utilisée pour mener à bien cette investigation et ainsi répondre à la question et aux objectifs de recherche.

Résumons ici à grands traits cette première partie de notre thèse. Tel un bricoleur, il a fallu ériger un objet de recherche pour ensuite développer un questionnement propre à nos intérêts de chercheur. Les représentations sociales du travail des personnes handicapées constituent l'armature de l'objet de recherche tandis que le territoire constitue sa substance. En effet, le choix d'étudier les représentations sociales des personnes handicapées physiques a émergé dans la foulée de la problématique et de la recension des écrits exposées. Ce choix a été particulièrement marqué par la mise en perspective de deux territoires très différents, soit un territoire fortement urbain et un territoire semi-urbain.

L'échantillon de recherche était non probabiliste. Pour rappel, cet échantillon n'a pas été réalisé dans un but de représentativité comme dans le cas des recherches en statistiques. L'échantillonnage par cas multiples des micro-unités sociales a permis de constituer un groupe cible composé de huit personnes handicapées physiques. De plus, un échantillonnage selon le principe de diversification externe par contraste approfondi a permis de circonscrire deux territoires très différents, soit la région de Montréal et sa proche périphérie et la région du Bas-Saint-Laurent. Enfin, l'enregistrement des entrevues a été transcrit intégralement (verbatim) et a fait l'objet d'une analyse de contenu thématique.

Reste donc à déterminer les principes éthiques qui ont guidé notre recherche lors de notre collecte de données et préciser la nature de la relation entre le chercheur et l'objet de recherche avant de clore ce chapitre.

### 3.6 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Il est clair qu'une part importante de la recherche s'est appuyée sur des entrevues individuelles réalisées avec des personnes handicapées physiques. Ainsi, pour approcher ce groupe particulier, une conduite bienveillante et paisible a été adoptée afin de ne pas risquer de déstabiliser ou encore de nuire à cette population qui peut paraître fragile et marginalisée. Nous croyons cependant que le fait d'être une personne handicapée a favorisé nos relations interpersonnelles avec la clientèle cible de nos entrevues. Nous croyons ainsi avoir établi une relation de confiance et de complicité avec la personne handicapée physique qui aurait probablement été impossible entre un intervieweur non handicapé et un sujet handicapé.

La recherche qui impliquait des êtres humains a reçu l'approbation du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Rimouski (UQAR). Un contact par téléphone ou par courriel a permis d'établir la relation avec la personne handicapée physique. Cette dernière a eu la liberté de choisir le lieu de réalisation de l'entrevue (à la maison, dans un espace public, à l'université, etc.). Comme il a été indiqué précédemment, la participation à cette recherche était volontaire. Les participants étaient libres de se retirer sans préjudice et en tout temps, sans devoir justifier leur décision. Enfin, la confidentialité des répondants a été respectée. Toute information jugée confidentielle n'a pas été divulguée ou publiée.

La transcription des entrevues a été conservée en format électronique. Celles-ci n'ont été accessibles qu'à l'aide d'un mot de passe et d'un nom d'utilisateur. Lors de la rédaction de la thèse, la confidentialité et l'anonymat des participants ont été assurés avec l'utilisation d'un pseudonyme. Les données ont été conservées pendant trois ans, temps nécessaire au parachèvement de l'étude, et elles seront par la suite détruites. Règle générale, la participation à cette recherche n'a comporté aucun risque particulier pour le participant.

Enfin, concernant la nature de cette étude visant à faire la lumière sur l'emploi des personnes handicapées physiques en fonction de la configuration du territoire, le chercheur est enclin à croire que celle-ci n'a porté aucunement atteinte à la dignité des participants mis en cause. Elle a plutôt permis à l'ensemble social d'avoir une meilleure connaissance d'un

phénomène qui semble prendre de plus en plus d'ampleur, soit celui des relations professionnelles avec des personnes handicapées physiques.

Maintenant, quelques précisions quant à la nature de la relation entre le chercheur et l'objet de recherche.

### **3.7 LA NATURE DE LA RELATION ENTRE LE CHERCHEUR ET L'OBJET**

Qu'en est-il de l'objectivité scientifique lorsque le chercheur partage également le monde qu'il veut saisir ? La position de neutralité du chercheur n'existe pas dans cette perspective, car l'objet d'étude coïncide avec la culture du sujet qui l'analyse. Dans cette perspective, notre investigation se veut une construction originale produite par l'interaction entre le chercheur – nous – et l'objet de recherche, dont le contenu est révélé par le groupe de participants. Lévesque (2017) souligne toute la difficulté de l'objectivité pour la recherche scientifique en ces termes : « C'est la problématique du rapport antinomique entre la distance qui sépare l'objet du chercheur, associé à l'objectivité, et de leur proximité associée à subjectivité ... » (Lévesque, 2017 : 10).

Notre regard est orienté par notre formation, notre culture, notre mode de penser, etc., donc empreint de subjectivité. Cependant, l'effort d'objectivation du chercheur ne signifie pas une absence de participation. Pour Pires (1997), l'objectivité scientifique ne correspond pas à l'absence de participation et au désintérêt :

L'objectivité n'est pas alors synonyme de neutralité ou de désintérêt ; mais être attaché ou intéressé – c'est-à-dire ne pas être neutre – n'implique pas dans le cadre de cette combinaison particulière, se mettre à la remorque du groupe ou tout accepter à partir d'un point de vue donné (Pires, 1997b : 44).

L'objectivité scientifique réside plutôt dans la capacité du chercheur à adopter une attitude de détachement (élément de froid) tel un voyageur à la découverte du Nouveau Monde. Ainsi, c'est bien à l'intérieur d'une démarche qui assume au départ explicitement un certain type de parti pris que nous avons pu exercer un regard scientifique « d'en bas » à l'échelle

sociale (Pires, 1997b). Il serait vain de penser qu'on peut appréhender la réalité de manière absolue sans la médiation des valeurs portées.

Enfin, en tant que doctorant en développement régional à l'Université du Québec à Rimouski, je dois considérer que ce choix méthodologique est le produit d'un temps et d'un parti pris personnel qui me pousse à désirer mieux connaître les représentations à propos du marché du travail chez les personnes handicapées. De plus, malgré ma position, à la fois dans le système d'action en tant que personne handicapée physique et hors du système en tant que chercheur, je peux comprendre de l'intérieur tout en gardant une certaine objectivité, nécessaire à rendre moins implicite la culture propre du système. Car c'est bien à l'intérieur d'une démarche qui assume au départ explicitement un certain type de parti pris que je pourrai exercer un regard scientifique « d'en bas » à l'échelle sociale. Il serait vain de penser qu'on peut appréhender la réalité de manière absolue sans la médiation des valeurs portées. Passons maintenant à la partie de cette thèse dans laquelle seront présentés les résultats de recherche.

## **CHAPITRE IV**

### **LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES PERSONNES HANDICAPÉES À PROPOS DU TRAVAIL EN TERRITOIRE SEMI- URBAIN – RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT**

Dans ce chapitre les résultats des entrevues tenues avec 8 personnes handicapées physiques sur le territoire bas-laurentien seront présentés. Cette présentation se fera en deux étapes. Dans un premier temps, un bref profil sociologique des participants sera exposé. Nous croyons que pour saisir l'intégrité des représentations sociales du travail, il importe de procéder à l'examen des caractéristiques sociologiques des participants. En effet, celles-ci indiquent des expériences spécifiques qui mettent inévitablement une empreinte propre à l'appropriation des représentations sociales. Dans un second temps, les résultats de l'enquête synthétisés par des tableaux seront exposés. Des sujets aussi variés que la perception du travail et du marché du travail, les motivations à travailler, la perception de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, les expériences professionnelles et connexes, les souhaits professionnels et enfin la participation sociale et territoriale feront l'objet de cet exposé. Suivra une synthèse des résultats obtenus.

#### **4.1 L'ANCRAGE SOCIOLOGIQUE DES PARTICIPANTS À L'ENTREVUE**

##### **4.1.1 ALBERT**

Albert, aujourd'hui dans la cinquantaine, a eu en 1984 un accident de motocyclette. Depuis, il a perdu l'usage de ses jambes. Il est aujourd'hui paraplégique et doit se déplacer en fauteuil roulant. Néanmoins, il conduit son automobile et celle de sa conjointe. Il peut également conduire un véhicule tout terrain et une motoneige. C'est quelqu'un qui n'aime pas se faire aider malgré son handicap et qui peut réaliser beaucoup d'activités par lui-même.

Albert demeure dans un petit village d'environ 1 200 personnes. Cette population est notamment composée de plusieurs retraités habitant autrefois Montréal ou encore Québec. Il y demeure depuis son accident survenu il y a 21 ans sur le terrain de son grand-père. Son frère habite la maison voisine de la sienne. Il vit seul avec sa femme depuis que ses enfants sont à

l'extérieur, l'un à Québec et l'autre à Montréal. Depuis 22 ans, il est bijoutier en tant que travailleur autonome, ce qui l'amène à l'isolement. Enfin, il n'a pas de contact avec les organismes spécialisés pour personne handicapée.

#### 4.1.2 ANNE

Anne est atteinte de paralysie cérébrale depuis sa naissance, il y a plus de quarante ans. Elle a manqué d'oxygène au cerveau, d'où un équilibre précaire et une paralysie partielle de son côté droit. Aujourd'hui, elle doit se déplacer en fauteuil roulant électrique. Malgré tout, elle apparaît tout à fait autonome professionnellement. Elle a occupé plusieurs emplois avant son emploi actuel en relation d'aide. Elle doit prendre régulièrement le transport adapté, et à la maison, des personnes l'aident pour certaines tâches qu'elle ne pourrait accomplir par elle-même.

Elle habite depuis son enfance une agglomération d'environ 80 000 personnes. Le noyau de la famille s'y retrouve. Quelques membres habitent Québec et Montréal, mais ceux-ci conservent néanmoins des liens entre autres grâce à des rencontres familiales épisodiques. Enfin, elle a un réseau d'amis qui semble la satisfaire.

#### 4.1.3 DANY

Dany peut difficilement marcher, et le fait à l'aide d'une canne sur de courtes distances. Son handicap physique, depuis 1996, résulte d'une malformation congénitale cérébrale. Elle est également affligée de fatigue, de quelques douleurs neurologiques épisodiques et éprouve certains problèmes de fonctionnement d'organes. Malgré son handicap, cette femme dans la cinquantaine peut se vêtir, manger seule, conduire une automobile et faire ses courses quotidiennement. Avant 1996, elle a occupé plusieurs types d'emplois, mais depuis qu'elle est handicapée, elle n'a pas réintégré le marché du travail si ce n'est que pour quelques contrats professionnels.

Elle habite depuis 5 ans une petite municipalité de près de 1 000 habitants. Depuis plus de 10 ans, elle entretient des liens avec un homme, mais ils ne vivent pas sous le même toit, ce qui l'amène à voyager périodiquement entre son appartement et la maison de son ami, située à environ 50 kilomètres de chez elle. Les membres de sa famille proche vivent à environ 30 km de chez elle. Elle communique avec eux au téléphone régulièrement et tous se rencontrent également aux Fêtes de Noël et du Nouvel An. Enfin, c'est une personne qui n'a pas beaucoup de liens avec son environnement immédiat.

#### 4.1.4 LISE

Lise a contracté une méningite à l'âge 3 ans, soit depuis plus de quarante ans, ce qui a eu pour conséquence de diminuer considérablement son audition. De plus, ce problème s'est amplifié au cours des années. Malgré cette surdité partielle, elle a fréquenté les classes ordinaires tant au primaire qu'au secondaire. En raison de difficultés accrues à entendre au cours de son secondaire 4, elle a eu recours à un interprète oral, car à l'époque elle ne connaissait pas encore le langage gestuel. Ainsi, depuis sa 4<sup>e</sup> année au secondaire jusqu'à la fin de ses études de maîtrise, un interprète prenait des notes pour elle. Elle a commencé à porter des appareils auditifs dès la maternelle, soit à 5 ans. En 2008, elle a subi une implantation cochléaire, ce qui lui a redonné un niveau d'audition normal, à tel point que les gens en général ne se doutent pas qu'elle a eu des problèmes d'audition importants.

Elle habite en ville depuis 13 ans où elle occupe en permanence un travail de bureau. Elle voit sa famille régulièrement et a une bonne complicité avec elle. Elle demeure avec son conjoint et a plusieurs amis. Aujourd'hui, elle a un bon contact avec les gens en général, mais cela ne fut pas toujours le cas. Avant l'introduction de son implant cochléaire, elle s'est sentie rejetée à l'école. À titre d'exemple, les autres enfants ne voulaient pas d'elle dans leur équipe de ballon chasseur. Ainsi, pendant de nombreuses années, elle a vécu en marge de la société. Enfin, totalement autonome, elle conduit même sa propre automobile et n'utilise pas les services de transport adaptés.

#### 4.1.5 MIREILLE

Mireille est atteinte de sclérose en plaques. Depuis 2010, cette femme dans la cinquantaine a de la difficulté à marcher avec sa jambe droite et éprouve des problèmes de motricité fine avec sa main droite. Ainsi, elle marche difficilement, ne peut pas courir, faire de la bicyclette et pratiquer certaines activités sportives. Elle réalise la majorité de ses activités quotidiennes, entre autres professionnelles, de façon autonome. Elle est aujourd'hui agente de bureau et travaille en parallèle pour son conjoint en administration. Elle doit cependant demander l'aide d'une autre personne pour prendre des objets en hauteur, car il lui est impossible de monter sur une chaise, un escabeau ou encore une échelle. De plus, elle ne peut monter ou descendre un escalier s'il n'y a pas de rampe.

Elle habite un quartier d'une ville dont la population est âgée en moyenne de cinquante ans. Elle a voyagé et vécu à l'extérieur, notamment à Québec et Trois-Rivières, mais est revenue dans sa ville natale lorsque ses enfants sont nés. Sa mère habite à moins d'un kilomètre de chez elle. Elle n'a ni frère ni sœur et sa belle-famille demeure en partie en Gaspésie. Enfin, elle est entourée d'amies et amis et s'implique beaucoup dans sa communauté.

#### 4.1.6 RÉMI

Depuis 1975, soit à son adolescence, Rémi a perdu une grande partie de sa motricité. Par exemple, il lui est impossible de manipuler un verre d'eau sans le casser ou encore le vider de son contenu. Depuis près de quatre ans, il habite avec sa mère dans une ville d'environ 20 000 habitants, où il a grandi. Par le passé, il a vécu dans de nombreuses villes. Il a tenté depuis l'apparition de son handicap de réintégrer le marché du travail, mais cela s'est soldé par un échec.

Rémi, maintenant célibataire, mais auparavant conjoint de fait et père de jeunes adultes, est une personne très sélective dans son choix d'amis. Il choisit des personnes qui vivent très bien avec la présence de son handicap. Il s'agit donc d'une personne quelque peu isolée.

#### 4.1.7 STEEVE

Depuis sa naissance, il y a près de quarante ans, Steeve est atteint de nystagmus congénital. Dans les faits, durant le jour, la lumière du soleil l'éblouit considérablement. Pour contrer cet état, il doit porter en permanence des lunettes de soleil. Quand il les retire, c'est comme s'il avait un projecteur fixé directement sur lui. De surcroît, sa vision est très faible sur une longue distance et il ne peut distinguer les couleurs de son environnement. Il occupe actuellement un travail sous-qualifié dans un centre de travail adapté pour personne handicapée (CTA).

De 1986 à 1989, Steeve s'est exilé dans une grande agglomération pour étudier, mais est revenu dans sa petite ville natale, en 1991. Il y vit maintenant avec sa conjointe. C'est donc dire qu'il a habité deux endroits centraux dans sa vie jusqu'à maintenant, soit chez sa mère avant 1986, et maintenant chez sa conjointe. Il entretient de fortes relations avec sa famille. C'est une personne qui aime être seule et se dépasser en relevant des défis, mais a aussi un groupe d'amis. Enfin, Steeve se déplace à vélo, à pied, ou demande à un ami ou sa conjointe de le véhiculer.

#### 4.1.8 WARREN

Warren est atteinte depuis son enfance de la maladie de Charcot-Marie-Tooth. Une maladie héréditaire touchant notamment le système nerveux périphérique. Cette jeune femme se déplace actuellement en fauteuil roulant manuel. Elle peut marcher, mais sur une courte distance en raison d'une faible résistance musculaire. Récemment, elle a fait la demande pour un fauteuil roulant électrique. Il s'agit d'une personne débrouillarde, mais qui peut rencontrer quelques difficultés dans ses déplacements. Elle demeure actuellement aux résidences d'un cégep d'une petite ville pour suivre des études. Ce choix a été motivé par le fait qu'elle n'a trouvé aucun appartement adapté à prix abordable. Elle a déjà souhaité utiliser le transport adapté, mais a laissé de côté cette idée en raison de contraintes pour les réservations. Elle a déjà utilisé les services du SEMO local pour gérer son stress face au marché du travail notamment, car il s'agissait de sa première expérience.

Sa meilleure amie demeure à Québec et elle a quelques amies et amis qui habitent la région, dont son ami de cœur. Elle est très près de sa mère malgré la distance. Enfin, elle trouve sa ville de résidence actuelle peu dynamique ; selon elle, c'est un endroit où rien ne bouge.

\*\*\*

La présentation de ces profils nous a permis de faire la lumière sur certaines caractéristiques des participants à notre entrevue. Lorsque nous considérons l'âge, les expériences professionnelles des participants à notre entrevue ainsi que la durée de leur résidence sur un territoire, un premier constat s'impose. Outre Warren qui est étudiante au collégial, ceux-ci affichent un âge entre quarante et soixante ans. De plus, quelques-uns d'entre eux ont un travail professionnel de façon permanente, on pense à Mireille, Anne et Lise. D'autres n'ont jamais réussi à s'intégrer au marché du travail de façon permanente, dont Dany et Rémi. D'autres encore tels Steeve et Albert ont un travail sous-qualifié ou sont travailleurs autonomes, donc vivent quelques fois l'isolement. Enfin, le type de handicap dont sont affligées ces personnes est varié. Certains se déplacent en fauteuil roulant, d'autres peuvent marcher sur une courte distance.

Maintenant que le profil sociologique des participants a été établi à l'aide des données recueillies lors des entrevues, abordons les résultats de l'analyse de contenu thématique effectuée. Chaque rubrique et sous-rubrique informent sur le sujet auquel se rapportent les thèmes et sous-thèmes puis, chaque thème et chaque sous-thème expriment la teneur des témoignages, les éléments importants des propos des informateurs que l'analyse a permis de faire émerger. Rappelons qu'un thème a été attribué à chaque unité significative du discours des participants. Rappelons également que les tableaux qui seront présentés ci-dessous s'inspirent du modèle d'arbre thématique proposé par Paillé et Mucchielli dans un ouvrage de 2003 intitulé « *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* ».

## **4.2 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

Les résultats exposés dans les lignes suivantes ont principalement été mis en évidence en réponse de la part des informateurs aux questions : « Quelle est votre perception du marché

du travail ? » et « En termes clairs, quelle est votre représentation du travail ? » Quatre thèmes ont émergé du discours des participants. Le tableau 3 *infra* intitulé « Perception du travail des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent », expose en synthèse les résultats obtenus, lesquels sont décrits en détail ci-dessous. Ainsi, la rubrique « Perception du travail et du marché du travail de la personne handicapée physique » comprend trois sous-rubriques. La sous-rubrique « Obstacles à l'intégration au marché du travail de la personne handicapée physique » réunit deux thèmes qui seront exposés dans les lignes suivantes.

#### 4.2.1 OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Sous le thème « Être un frein individuel à son intégration au marché du travail » sont regroupés tous les sous-thèmes en lien avec des difficultés à intégrer le marché du travail d'origine personnelle, par exemple la peur du marché du travail ou encore certaines lacunes en matière de production. Le premier sous-thème est « Avoir peur du marché du travail ». Ce dernier émane des propos de Dany et de Lise qui à leur manière font état de peurs face au marché du travail. Voici comment Dany souligne ses peurs face au marché du travail :

[...] ça me fait peur parce que je vois les gens autour de moi qui travaillent sans handicap et qui sont épuisés, fatigués. Soit ils ont un travail qu'ils n'aiment pas, soit ils perdent leur job, soit il y a des conflits au travail. C'est sûr que ça influence beaucoup ma perception ce que je vois des gens autour. [...] Ça me fait peur un peu parce que ça fait longtemps que je ne l'ai pas intégré [...]. Bon, fait que par rapport au marché du travail, moi je trouve que c'est un de mes enjeux principaux de qui me fait le plus un peu peur là, c'est la productivité, justement la norme de productivité qui est là. (Dany)

**Tableau 3 : Perception du travail des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent**

Rubrique	Perception du travail et du marché du travail de la personne handicapée physique			
Sous-rubrique	Obstacles à l'intégration au marché du travail de la personne handicapée physique		Éléments favorisant l'intégration au travail de la personne handicapée physique	Le travail en soi
Thèmes	<b>Être un frein individuel à son intégration au</b>	<b>Être un frein à son intégration professionnelle redevable au</b>	<b>Constituer des conditions facilitantes à l'exercice du travail</b>	<b>Considérer le travail comme moyen de</b>

	<b>marché du travail</b>	<b>marché du travail</b>		<b>subsistance et d'actualisation</b>			
<b>Sous-thèmes</b>	3-4 : Avoir peur du marché du travail 1-2-6 : Être limité professionnellement en regard du handicap 1-6 : Ressentir des lacunes à l'échelle académique	3-4-5 : Craindre les relations interpersonnelles au travail 1-2-3-6 : Désirer la production et craindre l'inefficacité 7 : Avoir peur de perdre son travail 6 : Utiliser les fonds publics 3 : Intégrer le travail peut être handicapant	2 : Sensibiliser les dirigeants d'entreprise 2-6 : Avoir une place au sein du marché 2-3-8 : Avoir et rechercher une aide-externe 5 : Occuper un emploi avant la présence du handicap 2 : Démontrer un très grand savoir-faire 6-3 : Être disposé au travail	3-2 : Prendre place au sein de la société 8-7 : Répondre à une nécessité économique 1-2-3 : Se réaliser et se valoriser dans le travail			
<b>Informateurs</b>							
<i>1 : Albert</i>	<i>2 : Anne</i>	<i>3 : Dany</i>	<i>4 : Lise</i>	<i>5 : Mireille</i>	<i>6 : Rémi</i>	<i>7 : Steeve</i>	<i>8 : Warren</i>

Quant au second sous-thème, « Être limité professionnellement en regard du handicap », celui-ci dérive des propos de trois informateurs. Albert souligne qu'il est très difficile d'intégrer le marché du travail pour une personne affichant un handicap. Il semble que pour Anne, l'intégration au travail des personnes handicapées soit dans certains cas difficile en fonction de certaines limitations physiques qui obligent cette population notamment à réduire leurs heures de travail hebdomadaires. Pour sa part, Rémi fait état que ses limitations à l'échelle de la production en ces termes :

[...] moi, je ne peux pas répondre à ça la production parce que moi quand je fais quelque chose, il faut que je prenne mon temps [...] À l'école, tu peux travailler plus longtemps pour faire quelque chose, mais en production à l'usine, tu ne peux pas le faire. [...] Dès que j'arrivais au marché du travail, ça ne marchait pas. [...] Ça fait que la plupart des jobs ou des choses que j'ai pu faire, je n'ai jamais rencontré les spécifications en tant que telles. Ça tout le temps été trop. C'était trop dur pour moi. [...] Comment je voudrais, je ne peux pas. Mais il y a aussi les possibilités. C'est au-dessus de mes possibilités. (Rémi)

Le troisième sous-thème, « Ressentir des lacunes à l'échelle académique », découle des propos d'Albert et de Rémi. Ceux-ci mentionnent certaines lacunes relativement à leur formation générale. Voici comment Albert souligne son faible niveau de scolarité :

[...] parce que moi, dans mon cas à moi, je n'ai pas de scolarité à tout casser. Moi, j'ai fini mon secondaire 4, après ça, je suis parti travailler pour mon père parce que mon père était contacteur-peintre, fait que moi, mon métier était peintre. (Albert)

Sous le thème « Être un frein à son intégration professionnelle redevable au marché du travail » ont été regroupés tous les sous-thèmes qui sont ressortis de l'analyse en lien avec des difficultés à intégrer le marché du travail dû à son organisation, par exemple l'adaptation du lieu de travail, les relations avec les autres employés ou encore l'attitude des employeurs vis-à-vis des personnes handicapées. Ce thème a été précisé par une série de cinq sous-thèmes, dont un premier qui porte sur la crainte des relations interpersonnelles en milieu de travail. Autrement dit, la peur du répondant face au marché du travail constitue un frein à son intégration professionnelle. Le sous-thème « Craindre les relations interpersonnelles au travail » dérive des propos de Dany, de Lise et de Mireille. À titre d'exemple, Lise parle de ses craintes d'établir une communication avec les autres employés :

[...] j'avais vraiment énormément peur. [...] j'ai l'impression que je voulais rester dans les jupes de ma mère là, ça aurait été, c'était mon confort, je ne voulais pas sortir de là. [...] Quand j'ai fait mes études moi, c'était pour m'en aller dans le fin fond d'un bureau à rentrer des données à l'ordinateur. Je voulais ne rien faire de plus, je ne voulais même pas être en contact avec les gens. Ça ne m'intéressait pas. [...] Donc, quand je suis arrivée sur le marché du travail, je l'avais pas l'implant ça me stressait énormément je n'avais même pas envie de travailler. Je n'étais pas sûre que j'allais être capable d'entrer en contact en communication avec les personnes entendantes. (Lise)

Le deuxième sous-thème découle des propos de la moitié des informateurs qui ont souligné le désir de production des organisations du marché du travail. À ce titre, Albert mentionne :

Eux autres, c'est surtout du rendement qu'y veulent, je pense bien, oui ils veulent que ça, ils veulent du personnel en tout cas. Beaucoup de compagnies sont de même, sont craintives à nous. [...] C'est ça, eux autres, ils voient un peu [...] il ne sera pas capable de faire çï, il ne sera pas capable de faire ça. Mais çï et ça, c'est quoi, quoi monsieur, il t'explique ça. Mais je n'ai pas de problème avec ça, j'suis capable de faire ça. « Ah oui, t'es capable de faire ça! » « Oh oui ». [...] Pour eux autres, il y a des barrières partout, ils voient des barrières partout parce que tu es en fauteuil roulant, tu ne peux pas aller plus loin que..., je vais parler de mon cas, car je suis en fauteuil roulant. Ils voient des barrières partout « yanyanayn ». Tu as beau leur dire que c'est pas si pire que ça... pis que t'es capable de faire ben des affaires... (Albert)

Le troisième sous-thème « Avoir peur de la perte de son emploi » émerge des propos de Steeve lorsque celui-ci fait état de ses difficultés à trouver un emploi à sa mesure :

Une personne normale tu dis bon ben là elle va perdre son emploi, mais quelqu'un, quelqu'un qui a tous ses moyens ben là lui c'est dur. Mais nous autres là se trouver un emploi c'est un roman là. Pis je suis pas mal sûr que c'est n'est pas les 50 semaines du chômage. Ce n'est pas évident pis là on va faire quoi quand il n'y aura pu de chômage. (Steeve)

Les propos de Rémi sont à l'origine du quatrième sous-thème : « Utiliser des fonds publics ». Cet informateur souligne que les employeurs sont principalement attirés par les subventions gouvernementales avant l'intégration proprement dite des personnes handicapées au travail.

Enfin, un tronçon du témoignage de Dany a permis d'extraire le dernier sous-thème « Intégrer le travail peut être handicapant ». Celle-ci souligne que le travail peut être néfaste pour la personne handicapée. Pour elle, les caractéristiques du marché du travail peuvent être trop exigeantes pour la personne handicapée et être la source de divers maux, dont le décrochage.

Il ressort des témoignages des informateurs deux sources de facteurs agissant sur leur démarche d'intégration au travail. Une première source a trait aux facteurs associés à la personne handicapée elle-même. Plusieurs personnes interrogées ont identifié au moins un obstacle qui relève de leurs caractéristiques personnelles. Ils considèrent ainsi l'une ou l'autre de ces caractéristiques comme étant à l'origine de la difficile d'intégration des personnes handicapées au marché du travail. En revanche, une seconde source de facteurs qui fait obstacle à leur intégration se situe à l'extérieur de la personne handicapée : il s'agit de facteurs inhérents au milieu du travail. La quasi-totalité des informateurs a évoqué un ou plus d'un facteur de cette nature. Bref, ce qui semble se jouer sur le plan de l'intégration au travail du point de vue des informateurs interrogés, c'est la double provenance des facteurs en cause, des facteurs internes et des facteurs externes, lesquels peuvent s'exercer en concomitance et influencer négativement leur intégration.

Par ailleurs, les caractéristiques sociologiques des participants évoquées en début de chapitre peuvent apporter un certain éclairage afin de pousser plus avant notre compréhension quant aux facteurs irritants leur intégration au travail. D'une part, la quasi-totalité des informateurs ont témoigné de facteurs inhérents au milieu du travail pouvant faire obstacle à l'intégration au travail. Ces facteurs ont été mentionnés par des informateurs des deux sexes et atteints de handicaps physiques variés. D'autre part, Warren est l'unique répondante à ne pas avoir émis d'obstacles à son intégration au marché du travail. Il importe de noter que cette participante affiche une différence d'âge et d'expériences de travail notables avec les autres informateurs. Il est donc possible, à lumière de ces constats, que des caractéristiques telles que l'âge et les expériences de travail de la personne handicapée physique puissent jouer un rôle dans la constitution de la représentation du marché de l'emploi bien plus que le sexe et la nature du handicap.

Maintenant que les résultats relatifs aux obstacles à l'intégration au marché du travail de la personne handicapée physique ont été exposés, abordons la sous-rubrique des éléments favorisant l'intégration au travail des personnes handicapées.

#### 4.2.2 ÉLÉMENTS FAVORISANT L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

La sous-rubrique « Éléments favorisant l'intégration au travail des personnes handicapées » comprend un seul thème, à savoir « Constituer des conditions facilitantes à l'exercice du travail ». Ce thème regroupe 6 sous-thèmes émanant du discours des répondants qui ont tous un point commun, soit celui de constituer un élément pouvant favoriser l'intégration au travail des personnes handicapées. Un premier sous-thème, soit « Sensibiliser les dirigeants d'entreprise », ressort des propos d'Anne. Elle souligne en ces termes l'importance de faire de la sensibilisation auprès des dirigeants d'entreprise :

[...] un chef d'entreprise qui n'a jamais échangé verbalement avec quelqu'un qui a un handicap, ça ne veut pas dire que son ouverture d'esprit ne va pas être aussi facile que celui qui [...] son voisin par exemple, en fauteuil roulant, tu comprends ? [...] Ça dépend toujours de la sensibilité et de la conscientisation de la personne. Si un boss, par exemple un patron, un propriétaire d'entreprise a été sensibilisé en jeune âge, il y a eu des

personnes handicapées autour de lui, donc, il n'aura pas la crainte de la première fois [...] C'est pour ça que je dis que la sensibilisation très jeune est importante, ça permet de dépasser les barrières de base, là [...] C'est beaucoup, c'est beaucoup en vieillissant l'influence de l'environnement, de la famille qui met des attitudes négatives ou des préjugés. Mais les enfants ensemble, ils vont s'organiser. Donc, plus un enfant jeune est sensibilisé, plus sa crainte de la différence diminue. (Anne)

Le second sous-thème de cette section, « Avoir une place au sein du marché », a pu être extrait des propos de Rémi et d'Anne. Tel Rémi, Anne souligne l'importance de l'obligation d'emploi pour les personnes handicapées.

Pour le changement [...] pour instaurer un changement souvent, ça prend la meilleure, la manière forte et je pense que l'obligation d'engager, aux entreprises d'engager des personnes handicapées, amènerait une ouverture. Y a pas d'obligation présentement. [...] Le fait de, d'obliger va amener l'ouverture. [...] c'est la manière forte, mais malheureusement, tu ne fais pas d'omelette sans casser des œufs. (Anne)

Le troisième sous-thème identifié « Avoir et rechercher une aide externe » émane des propos de trois informateurs. Pour sa part, Warren mentionne en ces termes avoir reçu les services d'un organisme d'aide à l'intégration au travail pour personnes handicapées :

[...] moi au début je m'étais dit, c'est clair que si j'arrive en entrevue, ils ne voudront pas quand ils vont voir que j'suis en fauteuil, pis je « paranoïais » sur ça, là. Pis il y a eu le SEMO ici. Là, j'ai tout le temps travaillé avec elle de me déstresser pis parce que moi j'me suis dit « c'est clair ». Je n'ai quasiment pas dormi de la nuit la veille de mon entrevue pas parce que j'allais passer l'entrevue, ça allait très bien dans ma tête, mais parce que j'allais arriver pis qu'ils ne savaient pas que j'étais en fauteuil. Ç'a été correct. (Warren)

« Occuper un emploi avant la présence du handicap », le quatrième sous-thème, découle des propos de Mireille. Cette dernière mentionne qu'elle occupait déjà un poste au sein d'une organisation avant d'éprouver des limitations physiques découlant du handicap, ce qui lui a permis d'éviter des difficultés relatives notamment à la recherche d'emploi.

Pour moi ce n'est pas une difficulté pour le moment, je ne te dis pas si c'en était une, si je devais arriver et développer un nouvel emploi, mais ce n'est pas le cas. J'avais déjà mon milieu de travail avant. [...] alors, les gens se sont aperçus que j'avais un problème de jambe, mais ils n'ont jamais posé de question, mais si j'arrivais pis j'avais un

problème de jambe, je ne sais pas si je serais ici. Mais là, j'étais déjà dans la place avant d'avoir mon problème. (Mireille)

Le cinquième sous-thème « Démontrer un très grand savoir-faire » est ressorti des propos d'Anne. Celle-ci souligne que face à un employeur, la personne handicapée doit démontrer de grandes qualités professionnelles.

Pour certains, ça peut être plus facile que d'autres, mais la personne qui a un handicap qui veut s'intégrer, je veux dire, il faut qu'elle démontre premièrement, qu'est performante, qu'est capable de suivre, de suivre la vague [...] T'sais dans le sens, c'est que tu dois être capable de démontrer que t'es capable de faire beaucoup de choses. Très polyvalent, très performant, qu'une autre personne ne serait pas obligée de faire, mettons. Pour un employeur, on dit : « Ha! mon doux la personne ne doit pas être performante. » [...] T'sais comme quand tu parles, passer des entrevues à une personne handicapée, y en a beaucoup qui ont des grosses entrevues, pas mal plus corsées que les autres pour s'assurer que la personne est solide, s'assurer que la personne va être capable de performer et de faire, rendre le travail. (Anne)

Enfin, le sixième et dernier sous-thème « Être disposé au travail » se dégage des propos de deux répondants. Rémi souligne notamment qu'il faut que la personne handicapée soit intéressée à travailler avant qu'il soit question d'intégration professionnelle des personnes handicapées. Pour sa part, Dany indique en ces termes que certaines personnes handicapées ne sont pas intéressées à accéder au marché du travail :

Je pense qu'il y a beaucoup de personnes handicapées qui ne veulent pas aller sur le marché du travail. Ils veulent plutôt une intégration socioprofessionnelle, la nuance, c'est qu'ils veulent juste s'impliquer dans des organismes bénévolement et non pas seulement intégrer le travail, rentrer dans un cadre rigide avec un horaire, etc. Mais il y a une autre partie des personnes handicapées, comme moi, qui essaie d'intégrer le marché du travail. (Dany)

Maintenant que les thèmes et sous-thèmes correspondant à la sous-rubrique « Éléments favorisant l'intégration au travail des personnes handicapées » sont connus, ceux se rapportant à la sous-rubrique « Le travail en soi » seront présentés. Mais avant, quelques éléments permettront de synthétiser, à la lumière des propos des répondants, ce qui semble favorable à leur intégration professionnelle. Il apparaît que pour les informateurs, il existe plusieurs types de conditions favorisant leur intégration et leur maintien au travail. Par exemple, pour une

répondante, il faut sensibiliser les employeurs à l'employabilité d'une personne handicapée ; pour d'autres, il importe de songer à l'obligation pour l'entreprise d'employer les personnes handicapées ; pour d'autres encore, la présence d'organismes et de programmes aidant la personne handicapée à intégrer le marché du travail demeure importante. Les facteurs permettant l'accessibilité des personnes handicapées au marché du travail mis en exergue pour l'ensemble des répondants permettent ainsi d'avancer qu'il est possible d'intégrer le marché du travail pour une personne avec un handicap si certaines conditions sont respectées.

#### 4.2.3 LE TRAVAIL EN SOI

Qu'en est-il du travail proprement dit pour les répondants ? Le thème « Considérer le travail comme moyen de subsistance et d'actualisation » est ressorti de l'examen des données. Celui-ci vient se préciser par l'intermédiaire de trois sous-thèmes qui émanent du discours des répondants. Tous ces sous-thèmes émergents traduisent l'idée que le travail est un moyen d'accéder à un but ou encore de se développer personnellement. « Prendre place au sein de la société », un premier sous-thème, dérive des propos de Dany et d'Anne. Ces dernières considèrent que le travail constitue un outil de participation sociale. Par exemple, Anne l'exprime en ces termes :

Ben là c'est une participation sociale à la société, le fait de pouvoir travailler. (Anne)

Le second sous-thème « Répondre à une nécessité économique » découle des propos de Warren et Steeve qui voient d'abord dans le travail en soi un outil économique. Steeve souligne à cet effet :

Moi, je vais travailler parce que j'ai besoin pour payer mes factures [...] Mon travail me permet de rencontrer les termes pis toutes les factures d'Hydro pis tout le kit. [...] C'est pour payer les comptes. (Steeve)

Enfin, « Se réaliser et se valoriser dans le travail », le troisième sous-thème a pu être identifié au sein des propos de trois informateurs. Anne affirme que le travail en tant que tel

amène à une réalisation de la personne tandis que Dany indique que le travail en soi peut être valorisant.

Par le passé, quand j'ai déjà travaillé, j'ai accepté des travaux de toutes sortes parce qu'il fallait travailler pis j'ai accepté des emplois qui n'étaient pas faits pour moi, pis maintenant on dirait que je me dis que je vais intégrer le marché du travail à condition que ce soit un emploi fait pour moi, un emploi qui m'intéresse et qui va être valorisant. Je ne veux pas aller sur le marché du travail juste pour travailler pis je ne vais pas me mettre dans des conditions difficiles pour un emploi qui n'est pas à mon goût. (Dany)

Pour sa part, Albert entend que par les actions quotidiennes qu'implique le travail, il constitue un outil de valorisation.

C'est ça, c'est se valoriser dans le fond. [...] il faut que tu te lèves le matin pis que tu sois à l'ouvrage à 8 heures. Il faut que tu te lèves de bonne heure, il faut que tu te laves, tu t'en vas travailler. Quand tu reviens, t'es fatigué, mais c'est une bonne fatigue parce que t'as accompli beaucoup choses, pis ç'a été valorisant, pis là, tu reviens chez vous, pis là tu fais ton p'tit quotidien... (Albert)

Ainsi, le travail au regard des témoignages des répondants revêt un double sens qu'il importe de préciser. Certains pensent que le travail est d'abord un pourvoyeur économique. Il importe à la personne de travailler pour payer ses factures, comme dit Steeve. Pour d'autres, le travail a une autre signification, soit celle de permettre la réalisation et la valorisation de la personne.

Le tableau 2 ci-haut permet de tirer un premier constat quant à la perception du travail des personnes interviewées du Bas-Saint-Laurent, soit la grande importance des thèmes et sous-thèmes liés aux obstacles à leur intégration au marché du travail. En effet, la moitié des thèmes découlant du discours des répondants porte sur les obstacles à l'intégration au marché du travail de la personne handicapée physique. C'est dire l'importance qu'occupent, à l'intérieur des propos de ce groupe, les obstacles que rencontrent ou peuvent rencontrer les personnes dans leur intégration professionnelle. Cette perspective permet également d'avancer un second constat, soit la dichotomie entre, d'une part, les limitations de production et de rendement qui touchent la personne handicapée et, d'autre part, le désir de production et de rendement inhérent au marché du travail. C'est un peu comme si deux mondes se rencontraient.

Le monde du marché du travail marqué par la production, la compétition ainsi que la rapidité d'exécution de tâche et le monde des personnes handicapées, lesquelles sont trop souvent lentes à exécuter les tâches et acceptent parfois mal la pression au travail.

Ainsi se termine la présentation des résultats relatifs à la perception du travail des participants de la région du Bas-Saint-Laurent. Les résultats se rapportant à la motivation au travail seront maintenant exposés.

### **4.3 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

La motivation à accomplir une action peut, à bien des égards, donner un éclairage nouveau sur la nature de cette même action, autrement dit, sur la représentation sociale que la personne a du travail. Le tableau 4 *infra* intitulé « Motivation à travailler des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent » reprend, en synthèse, les éléments de compréhension des témoignages des informateurs exprimés sous forme de thèmes et de sous-thèmes. Cinq thèmes ont dérivé des propos des informateurs de cette région, principalement en réponse à la question « Le cas échéant, quelle est votre motivation à travailler ? ». Ces thèmes sont rattachés à deux sous-rubriques, soit celle identifiée « Impulsion personnelle » et celle nommée « Éléments de motivation externe ». Les deux thèmes et les sous-thèmes correspondant à la sous-rubrique « Impulsion personnelle » seront d'abord exposés.

#### **4.3.1 IMPULSION PERSONNELLE**

Le premier thème, « Constituer un outil de développement et d'épanouissement personnel », prend toute sa signification avec trois sous-thèmes relatifs à une motivation à travailler retrouvant ses sources dans le développement et l'épanouissement personnel. Le sous-thème « Se réaliser comme individu » a été identifié dans l'analyse des propos de quatre informateurs, soit Mireille, Lise, Dany et Albert. À titre d'exemple, Mireille souligne en ces termes que pour elle, un motif pour aborder le travail se trouve à l'intérieur de la réalisation de ses compétences :

Ça me permet de me réaliser, je suis quelqu'un, j'ai quand même un cerveau et il fonctionne très bien. Je suis intelligente, je suis autonome, j'ai des compétences. Ça me permet de me réaliser comme individu au niveau professionnel. (Mireille)

Le deuxième sous-thème, intitulé « Faire un choix existentiel », a été extrait des propos d'Anne. Elle souligne que sa motivation à travailler découle d'un choix de vie.

Ma motivation, c'est vraiment, c'est un choix, parce que dans le fond, c'est de choisir d'aller travailler pour tout ce qu'on s'est nommé tout à l'heure, le fait d'avoir un, un rythme de vie, le travail, le fait de travailler peut t'amener des choix, un rythme de vie ou une qualité de vie que, qui te permet de fonctionner, que tu choisiss, dans le fond. (Anne)

**Tableau 4 : Motivation à travailler des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent**

Rubrique	Motivation au travail						
Sous-rubriques	Impulsion personnelle		Éléments de motivation externe				
Thèmes	Constituer un outil de développement et d'épanouissement personnel	Être un outil d'activation de la personne	Retrouver une stimulation dans le travail et la production	Constituer une stimulation d'ordre économique	Avoir une stimulation d'ordre social et familial		
Sous-thèmes	5-4-3-1 : Se réaliser comme individu 2 : Faire un choix existentiel 3 : Constituer une source de bien-être	3-8-5-6 : Faire quelque chose de son existence 1-5 : Vaincre l'isolement	3-5 : Aimer le travail	2-3 : Avoir une meilleure qualité de vie	3 : S'intégrer à la société 5 : Être reconnu socialement 4-7 : Subir l'influence familiale 2 : Aider les personnes ayant des limitations fonctionnelles 3 : Répondre à une pression sociale		
Informateurs							
1 : Albert	2 : Anne	3 : Dany	4 : Lise	5 : Mireille	6 : Rémi	7 : Steve	8 : Warren

Enfin, le dernier sous-thème « Constituer une source de bien-être » émane des propos de Dany. Elle souligne qu'un motif à travailler existe dans le fait que celui-ci lui permettrait de suppléer à son handicap, d'où ce sous-thème.

Le second thème relatif aux impulsions personnelles, « Être un outil d'activation de la personne », rassemble deux sous-thèmes qui viennent préciser sa nature. Ceux-ci dérivent des propos de répondants qui situent leur motivation à travailler comme un moyen de combler certains besoins par la dynamisation de la personne ou encore de contrer l'isolement. Le premier sous-thème, « Faire quelque chose de son existence », permet de saisir les propos de 4 répondants. En ces quelques mots, Dany souligne que sa motivation au travail tient au fait que celui-ci constituerait un moyen de demeurer active :

En fin de compte, je pense que le travail pourrait me permettre de me garder en action, de me motiver chaque jour pour m'habiller, me préparer. (Dany)

Pour sa part, Warren fait état de son besoin de faire quelque chose de gratifiant, Mireille précise qu'elle a besoin de combler son existence d'activités tel le travail et enfin, Rémi mentionne que sa motivation à travailler réside dans son besoin de faire quelque chose, notamment de la création.

Quant au second sous-thème « Vaincre l'isolement », celui-ci émerge des propos d'Albert et de Mireille. Cette dernière révèle un profond désir d'être active et de repousser l'isolement dans le travail.

[...] m'isoler chez nous à faire ronger son frein, écouter la télévision, la musique ou lire, c'est bon pour des vacances, mais après deux, trois semaines j'ai le gout de passer à autre chose. [...] je ne suis pas une personne qui aime s'isoler et s'apitoyer sur soi-même, alors ça me donnerait strictement rien rester chez nous et pleurer sur mon sort [...] moi j'aime l'activité, j'aime que ça bouge, j'aime faire changer les choses, faire avancer les choses, j'aime aider le monde. (Mireille)

Ainsi, à la suite de notre analyse, il apparaît que les impulsions personnelles des répondants à aborder le marché du travail découlent de facteurs de deux ordres. Pour certains, cette impulsion dérive d'un désir de développement et d'épanouissement ; pour d'autres, il s'agit davantage de vaincre l'isolement. C'est dire que les désirs individuels de la personne handicapée physique de travailler peuvent être par exemple une occasion de s'activer ou être en lien avec les fondements de l'existence humaine, soit de grandir et de se réaliser.

Maintenant que les résultats se rapportant à la sous-rubrique « Impulsion personnelle » sont exposés, ceux correspondant à la sous-rubrique « Éléments de motivation externe » de la personne seront à leur tour présentés.

#### 4.3.2 ÉLÉMENTS DE MOTIVATION EXTERNE

Trois thèmes balisent les éléments de motivation à travailler redevables à des facteurs autres que l'impulsion personnelle. Plusieurs sous-thèmes décelés dans les témoignages recueillis permettent de comprendre davantage chacun de ces thèmes. Le thème « Retrouver une stimulation dans le travail et la production » a été précisé par l'émergence du sous-thème « Aimer le travail », lequel provient des propos de deux informatrices soit Dany et Mireille. Par exemple, Dany souligne son amour du travail en ces termes :

J'ai commencé à travailler quand j'étais jeune dans des maisons des jeunes. J'ai toujours aimé travailler. (Dany)

Le thème « Constituer une stimulation d'ordre économique » compte également un seul sous-thème. Ce dernier précise une motivation à travailler qui retrouve ses assises dans l'apport économique que procure le travail. « Avoir une meilleure qualité de vie » émane des propos de deux répondantes. Anne et Dany soulignent que leur motif à travailler est directement relié à la qualité de vie et à des conditions de vie acceptables.

Enfin, le dernier thème relatif aux motifs à travailler extérieurs à la personne, libellé « Être une stimulation d'ordre social et familial », englobe cinq sous-thèmes. Ces derniers découlent du discours des répondants qui situent leur motivation à travailler par rapport à des aspects sociaux et familiaux. Le premier sous-thème, « S'intégrer à la société », ressort des propos de Dany lorsqu'elle mentionne en ces termes qu'une partie de sa motivation au travail tient au fait que celui-ci lui permettrait de s'intégrer pleinement à la société :

Au niveau de l'intégration sociale, je trouve que le travail est l'ultime étape qui te permet d'être intégré à 100 % dans la société. [...] J'aime beaucoup le contact avec le public, les relations, dans le fond, le travail, c'est ça, c'est être en relation. Mais j'ai particulièrement aimé travailler au public. (Dany)

Le second sous-thème, « Être reconnu socialement », est tiré des propos de Mireille. Cette dernière souligne que sa motivation à travailler réside dans la reconnaissance sociale à l'endroit de sa capacité de production.

Le troisième sous-thème de ce groupe thématique, intitulé « Subir l'influence familiale », a été identifié à la lecture du discours de 2 répondants. Lise révèle une motivation à travailler d'origine familiale.

J'avais besoin de travailler parce que chez nous c'était comme ça, fallait qu'on travaille, mes parents m'ont tout le temps dit : « T'es comme les autres, ça fait que tu ne resteras pas à maison parce que t'as un problème d'audition. » (Lise)

Pour sa part, Steeve exprime en ces termes que sa motivation à travailler réside dans une constante familiale :

Moi, je travaille depuis que j'ai douze ans. J'ai travaillé pour ma famille. Mon père, il nous a donné... mon père il nous a acheté une roulotte à barbe à papa, là, il a pogné un trailer à ski-doo pis il a fait une roulotte avec le grand-père pis il a mis de la barbe à papa pis du pop-corn pis on a faite tous les p'tits festivals, là, moi, c'était ça ma job d'été, là, pis je travaillais pendant que le monde... pendant que le monde s'amusait. Mais on faisait... c'est sûr j'avais de l'argent, mais c'est sûr que t'sais à partir de douze ans, treize ans, là. Fais que j'ai tout le temps travaillé, tout le temps, tout le temps, tout le temps. (Steeve)

« Aider les personnes ayant des limitations fonctionnelles », le quatrième sous-thème découle du témoignage d'Anne lorsqu'elle souligne qu'une partie de sa motivation à travailler tient au fait qu'elle aime rendre service à une population limitée par un handicap.

Enfin, le cinquième sous-thème, « Répondre à une pression sociale », émerge des propos de Dany. Elle mentionne le fait qu'une partie de sa motivation à travailler trouve ses origines dans la pression sociale exercée sur les personnes.

Pour moi, c'est sûr que travailler, je le sens, il y a une forte pression sociale [...] La pression sociale quand tu ne travailles pas, les gens portent un regard. (Dany)

Il ressort donc du témoignage des informateurs que les facteurs à l'origine de leur motivation à travailler, mais ne relevant pas de l'impulsion personnelle, sont de nature tripartite. Pour certains, ces facteurs émanent du travail en soi en tant qu'activité de production ; pour d'autres, il s'agit d'avoir accès à une source de revenus ; pour plusieurs enfin, cette source d'inspiration est d'origine sociale. Dans cette optique, il est notable de souligner l'importance des facteurs sociaux et familiaux comme source de motivation à travailler pour plus de la moitié des répondants.

L'examen du tableau 3 portant sur la motivation à travailler des participants du Bas-Saint-Laurent et la description analytique qui a suivi permettent de tirer un constat, soit la présence importante de facteurs inhérents à l'impulsion personnelle dans le désir des répondants à travailler. Le travail n'est donc pas pour ces personnes uniquement une source de revenus. Les motifs qui animent les personnes handicapées se retrouvent aussi largement dans leur désir de réalisation et d'être actifs au sein de la société du travail. Les motifs à travailler pour ces informateurs sont diversifiés, mais les thèmes qui ont émergé de leurs témoignages en ce qui a trait à l'impulsion personnelle occupent une place importante à côté des thèmes relatifs à une motivation externe. La quasi-totalité des informateurs a témoigné d'un désir de travailler relevant d'une disposition personnelle. On pourrait voir dans cet état des choses que le travail est en quelque sorte un moyen d'actualisation de l'individu dans la société au moins aussi important qu'un moyen relevant de facteurs économiques.

Les résultats relatifs à la motivation au travail étant exposés, ceux en lien avec la perception des informateurs de l'intégration au travail des personnes handicapées seront maintenant présentés.

#### **4.4 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Les résultats suivants ont principalement été recueillis auprès des informateurs en réponse à 2 questions d'entrevues : « Qu'est-ce que cela signifie pour vous l'intégration au travail des personnes handicapées ? » et « En d'autres termes, pourquoi les personnes handicapées doivent être intégrées à la société et plus particulièrement au travail ? ».

Comme l'expose le tableau 5 *infra* intitulé « Perception de l'intégration au travail des personnes handicapées selon les informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent », quatre thèmes ont émergé des propos des répondants en lien avec leur perception de l'intégration au travail des personnes handicapées, soit « Réaliser un constat éthique et social », « Être handicapé face au marché du travail », « Rencontrer des obstacles à l'intégration au travail » et « Voir la finalité de l'intégration au travail ». Plusieurs sous-thèmes décelés dans les témoignages recueillis permettent de comprendre davantage chacun de ces thèmes.

Les résultats relatifs à la sous-rubrique « Identité handicapée » seront d'abord exposés.

**Tableau 5 : Perception de l'intégration au travail des personnes handicapées selon les informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent**

Rubrique	Perception de l'intégration au travail des personnes handicapées						
Sous-rubrique	Identité handicapée			Être handicapé face au marché du travail			
Thèmes	<b>Réaliser une réflexion relative à la présence du handicap</b>			<b>Concevoir la démarche d'intégration professionnelle des personnes handicapées</b>			
Sous-thèmes	1-8 : Être tous égaux avec ou sans handicap 4-6 : Éprouver une émotion singulière face au handicap			3 : Répondre à une volonté politique 2-5 : Favoriser la valorisation de la personne handicapée 5 : Reconnaître le potentiel de la personne handicapée 3 : Intégrer les personnes handicapées dans toutes les sphères de la vie			
Informateurs							
1 : Albert	2 : Anne	3 : Dany	4 : Lise	5 : Mireille	6 : Rémi	7 : Steeve	8 : Warren

#### 4.4.1 IDENTITÉ HANDICAPÉE

Le thème « Réaliser une réflexion sur la présence du handicap » réunit deux sous-thèmes. Ceux-ci révèlent une considération relative au fait d'être porteur d'un handicap dans une société majoritairement composée de personnes sans handicap.

Le premier sous-thème « Être tous égaux avec ou sans handicap » émerge des propos de deux informateurs. Albert souligne en ces termes que l'humanité est un tout constitué de personnes différentes, qu'il n'existe donc pas une classe uniforme constituée de personnes handicapées :

Ce n'est pas être à part des autres, là [...] je veux dire on est toutes, on se ressemble toutes, mais il peut y avoir des personnes qui ont leurs deux jambes et qui n'ont pas toute leur tête [...] chaque personne, moi je suis capable faire telle affaire, mais on peut prendre une personne qui pour la même affaire que moi à côté, mais il est peut-être différent de moi. Il va peut-être avoir plus de misère à embarquer dans son véhicule ou plus de misère à faire telle ou telle affaire. Mais c'est pareil, on va mettre deux personnes normales, là, un va être capable de faire la job, pis l'autre ne sera peut-être pas capable. Il est moins... on dirait que nous autre handicapé, on est tous égaux. Tous égaux, non, si moi je ne suis pas capable de faire ça, lui ne sera pas capable. (Albert)

Pour sa part, Warren énonce que les employeurs doivent donner la chance de travailler aux personnes handicapées, car les personnes sont toutes égales en droits avec ou sans handicap.

« Éprouver une émotion singulière face au handicap », le second sous-thème, apporte des précisions sur le sens donné à ce même thème à la lumière des propos de deux informateurs. Lise entend qu'une personne sans handicap face à une personne handicapée peut avoir un sentiment de rejet. Pour sa part, Rémi souligne que certaines personnes sans handicap font preuve de désintérêt face à la personne handicapée.

Il apparait donc que les réflexions de certains répondants en tant que personnes handicapées physiques dans un monde constitué principalement de personnes non handicapées ont porté sur des notions aussi variées que celle d'égalité entre les êtres humains et/ou encore sur le sentiment de rejet ou de désintérêt engendré par la présence du handicap. C'est dire que la personne handicapée occupe une place particulière au sein du corps social marquée notamment chez certaines personnes par un sentiment de rejet ou de désintéressement.

Maintenant, les résultats qui sont rattachés à la deuxième sous-rubrique, soit « Être handicapé face au marché du travail » seront ici exposés.

#### 4.4.2 ÊTRE HANDICAPÉ FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Un seul thème a émergé des propos des participants à l'enquête en ce qui a trait au fait d'être une personne handicapée face au marché du travail, soit « Concevoir l'intégration

professionnelle des personnes handicapées ». Quatre sous-thèmes viennent préciser le sens de ce thème en mettant en évidence une vision globale de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Le premier sous-thème, « Répondre à une volonté politique », a pu être identifié par l'examen d'un propos de Dany.

Pour répondre à ta question, l'intégration des personnes handicapées, il y a une volonté au niveau politique d'améliorer de 50 % des personnes handicapées par rapport au taux d'emploi des personnes sans handicap, de comprendre ce qui se passe. Pis ça, je me demande jusqu'à quel point c'est réaliste. [...] Je sais qu'au niveau politique il y a beaucoup d'efforts pour l'intégration des personnes handicapées. Les effets par contre [...]. Ça serait intéressant qu'il y ait une étude là-dessus. Pour savoir il y a combien de personnes handicapées qui veulent vraiment. Qui essaie d'intégrer le marché du travail. Combien réussissent et combien se font fermer les portes ? (Dany)

Le second sous-thème, « Favoriser la valorisation de la personne handicapée », est extrait des propos de deux informatrices. Anne et Mireille indiquent que l'intégration professionnelle des personnes handicapées consiste en leur prise en charge dans la recherche d'emploi en vue de leur actualisation. Voici, pour illustrer ce sous-thème, un passage du témoignage d'Anne.

Donc, c'est essayer de trouver la façon, le créneau ou la route d'une personne par rapport au travail qu'elle peut faire. C'est de l'organiser pour qu'elle puisse le faire. [...] faut essayer d'aider la personne à identifier dans le... quelque chose dans lequel elle va se sentir bien. Pour se réaliser pis être bien. (Anne)

Pour sa part, le troisième sous-thème « Reconnaître le potentiel de la personne handicapée » émane des propos de Mireille. Cette dernière soutient que les personnes handicapées doivent être intégrées professionnellement, car celles-ci ont notamment de belles ressources intellectuelles et physiques.

[...] je pense que les gens qui ont des compétences, faut leur permettre de les développer et de s'intégrer, parce qu'on a tout à y gagner. Je veux dire, les gens qui ont des handicaps ont de super belles idées aussi. [...] Moi, je me dis qu'il faut favoriser l'intégration des gens avec des handicapés parce que ne pas les favoriser, on se prive de belles ressources intellectuelles et physiques aussi. Parce que les gens, intellectuellement, ont du potentiel, et il faut voir, c'est quoi leur potentiel ? [...] Au lieu qu'on les voit comme une charge sociale, pourquoi on ne les verrait pas comme un élément positif qui apporte un apport que nous devons intégrer socialement ? Oui, peut-

être qu'on paye pour leur donner des services, avec nos impôts, mais eux nous apportent autre chose en contrepartie. (Mireille)

Enfin, les propos de Dany sont à la source du dernier sous-thème identifié « Intégrer dans toutes les sphères de la vie ». Elle souligne que l'intégration professionnelle des personnes handicapées doit nécessairement s'accompagner d'une intégration sociale. Selon cette dernière, les personnes handicapées doivent être pleinement intégrées socialement pour être réellement intégrées au marché du travail. Autrement dit, l'intégration au travail des personnes handicapées est l'ultime aboutissement de leur intégration sociale.

Il apparaît que le discours des répondants à l'échelle des relations que la personne handicapée entretient avec le marché du travail a principalement porté sur la question de la personne handicapée face au marché du travail et sur les difficultés que cette population peut rencontrer au cours de son intégration professionnelle. Leur discours s'ouvre également sur une nouvelle dimension, soit la finalité de l'intégration au travail des personnes handicapées.

Les propos des informateurs quant à leur perception de l'intégration au travail des personnes handicapées révèlent que la population handicapée occupe au sein d'une société majoritairement composée d'individus sans handicap une place singulière. Un groupe particulier qui se démarque notamment par une perception de rejet d'une portion du corps social. Le marché du travail, par l'intermédiaire des employeurs, semble être peu favorable à employer une personne handicapée. Pour espérer percer le marché du travail, la personne handicapée doit démontrer un fort savoir-faire. En ce sens, un des objectifs gouvernementaux est de démontrer aux employeurs le potentiel des personnes handicapées et les retombées positives liées à leur employabilité.

La prochaine section présentera les résultats relatifs aux expériences professionnelles et connexes des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent.

#### 4.5 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Les questions : « Pourriez-vous me parler (le cas échéant) de la ou des expériences que vous avez eues avec le marché du travail ? », « Quelles ont été vos relations avec les employeurs au cours de vos expériences de travail ? » ou encore « Quelles furent les relations avec les autres employés lors de ces expériences ? » ont suscité chez les interviewés plusieurs témoignages significatifs sur leur vécu professionnel. Le tableau 6 ci-dessous met en exergue les thèmes et les sous-thèmes qui ont émergé de ces témoignages, lesquels permettent de bien saisir l'expérience professionnelle et connexe des informateurs. Ces thèmes et sous-thèmes se rapportent à deux sous-rubriques : Expériences professionnelles autres que le travail traditionnel et Expériences de travail traditionnel. La première sera ici traitée.

**Tableau 6 : Les expériences professionnelles et connexes des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent**

Rubrique	Expériences professionnelles et connexes						
Sous-rubriques	Expériences professionnelles autres que le travail traditionnel			Expériences de travail traditionnel			
Thèmes	Devenir travailleur autonome	Faire un stage en milieu de travail	Faire du bénévolat	Vivre le handicap au travail	S'intégrer au travail		
Sous-thèmes	1 : Demeurer solitaire 8-3 : Percevoir une solution au travail traditionnel	1-3 : Trouver des avantages 3 : Rencontrer des difficultés d'adaptation	6-5 : Travailler sans contrainte 1 : Préférer ne pas renouveler	1-5-2-4-8-6 : Être en relation avec les autres employés 1-4-2-7 : Avoir des relations avec les employeurs 5-7 : Percevoir le handicap	1-7-6 : Vivre des échecs et des déceptions 5-8 : Travailler en fonction de ses possibilités 2 : Acquérir sa permanence		
Informateurs							
1 : Albert	2 : Anne	3 : Dany	4 : Lise	5 : Mireille	6 : Rémi	7 : Steeve	8 : Warren

##### 4.5.1 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES AUTRES QUE LE TRAVAIL TRADITIONNEL

Trois thèmes balisent les expériences professionnelles autres que le travail traditionnel : « Devenir travailleur autonome », « Faire un stage en milieu de travail » et « Faire du bénévolat ». Ont été regroupées sous cette thématique toutes les expériences professionnelles

vécues par la personne handicapée physique ne correspondant pas au travail traditionnel, mais s'en rapprochant de près ou de loin. Nous entendons par travail traditionnel, un travail à horaire fixe nécessitant un déplacement quotidien sur les lieux de travail. Plusieurs sous-thèmes décelés dans les témoignages recueillis permettent de comprendre davantage chacun de ces thèmes.

Que signifie devenir travailleur autonome ? Un premier sens donné à ce thème est qu'il a pour conséquence que la personne demeure solitaire. Ainsi, Albert parle de son expérience de travailleur autonome comme un vécu caractérisé par le plaisir de travailler chez soi, mais aussi caractérisé par beaucoup de solitude. Nonobstant la solitude que génère le travail autonome à la maison, il est néanmoins perçu comme une solution au travail traditionnel. Par exemple, Warren mentionne avoir réalisé à sa satisfaction quelques contrats à son compte comme photographe. Pour sa part, Dany, qui a également réalisé certains contrats de fabrication de vitrail, voit d'un bon œil son expérience professionnelle.

Oh, j'ai travaillé, mais à mon compte, j'ai fait du vitrail, j'ai fait des contrats de vitrail à mon compte, à mon rythme. Pis ça, j'avoue que ce serait peut-être une bonne avenue pour moi, de travailler à mon compte parce que je peux faire mon horaire. (Dany)

« Faire un stage en milieu de travail » constitue un autre thème qui est ressorti des propos des répondants en lien avec les expériences professionnelles autres que le travail traditionnel. D'abord, le stage en milieu professionnel est considéré comme avantageux par la personne handicapée physique. C'est le cas d'Albert concernant sa formation en bijouterie, pour laquelle il mentionne la très grande satisfaction du soutien qu'il a reçu de la part de son formateur ; c'est le cas aussi de Dany pour sa formation pratique en communication, au cours de laquelle elle a grandement apprécié la possibilité d'avoir une marge de liberté dans l'horaire de stage.

Toujours au sujet d'un stage en milieu de travail, il convient de ne pas passer sous silence les barrières d'accès au milieu de travail que rencontre la personne stagiaire handicapée, voire les disponibilités restreintes dans les espaces de travail à l'intérieur du bâtiment. Le témoignage de Dany est évocateur en ce sens :

Ils voyaient que j'étais autonome parce que je n'en parlais pas, mais même au niveau de la porte d'entrée qui n'ouvrait pas malgré le bouton pour les handicapés, pis les trois quarts du temps ça ne marchait pas. Même la clientèle, les enfants handicapés qui ne pouvaient même pas se servir du bouton, mes cheveux se dressaient sur ma tête. [...] Comme je n'avais pas de bureau à moi et puis comme je n'étais pas là tous les jours, il y avait un bureau qui était disponible, mais pas tout le temps. Des fois j'arrivais pis il y avait quelqu'un dans le bureau, alors j'étais obligée de m'installer avec mon ordinateur dans un petit coin. En tout cas au niveau de la logistique, c'était compliqué et encore là, je me suis adaptée à ça et je n'ai pas parlé parce que je savais que je m'en allais. (Dany)

Une dernière expérience professionnelle autre que le travail traditionnel consiste dans la possibilité de faire du bénévolat. Les sous-thèmes qui viennent préciser le sens de l'expérience de bénévolat des répondants dessinent deux tendances. D'une part, la relation d'aide venant des pairs avec la personne handicapée semble naturelle ou encore le travail peut s'exercer sans contrainte de performance.

J'ai été dix ans avec le patin artistique. Eux autres, ils étaient assez intelligents pour savoir qu'il y a des choses que je ne pouvais pas pis des choses que je pouvais faire. Mais les autres industries oublient ça, si tu n'es pas productif. [...] En bénévolat [...] je n'ai jamais eu de problèmes. J'ai tout le temps fonctionné à mon rythme pis ils ne m'ont jamais demandé plus. [...] Dès que tu t'en vas en emploi, c'est une autre histoire. (Rémi)

D'autre part, l'expérience du bénévolat a pu tout simplement ne pas être appréciée par la personne handicapée parce qu'elle a découvert son manque d'intérêt pour ce type d'activité. À ce titre, Albert souligne qu'il a préféré ne pas renouveler son expérience de bénévolat au conseil d'administration du SEMO.

Il apparaît au regard des témoignages des répondants que leurs expériences professionnelles et pédagogiques autres que le travail traditionnel sont de trois ordres. Certains répondants ont choisi le travail autonome comme option au travail traditionnel, car cette voie se veut moins contraignante ; d'autres ont fait l'expérimentation d'un stage en milieu de travail ; d'autres, enfin, ont travaillé bénévolement, notamment pour la grande souplesse que comporte ce type de travail. Il en ressort notamment que le travail autonome peut mener la personne handicapée physique à l'isolement, que le choix du lieu de stage apparaît comme un facteur déterminant quant à son adaptation physique du milieu et, enfin, que le bénévolat peut

conduire au désintéressement. Maintenant que cette sous-rubrique a été totalement exposée, abordons les expériences de travail traditionnel.

#### 4.5.2 EXPÉRIENCES DE TRAVAIL TRADITIONNEL

Les thèmes relatifs aux expériences de travail traditionnel ont été regroupés sous la sous-rubrique « Les expériences de travail traditionnel ». Cette sous-rubrique regroupe deux thèmes, soit « Vivre le handicap au travail » et « S'intégrer au travail ». Le thème « Vivre le handicap au travail » rassemble trois sous-thèmes qui ont un point commun. Ils émanent tous de propos d'informateurs qui font état de leurs relations avec les autres employés lors d'une expérience de travail. Autrement dit, ces sous-thèmes viennent expliciter le sens donné par les répondants de l'expérience d'être handicapé au travail. Le sous-thème, « Être en relation avec les autres employés » découle des propos de six répondants. Par exemple, Albert souligne un changement concernant l'acceptation de la part des autres employés à son égard au cours d'une expérience de travail :

[...] j'ai travaillé au début 6 mois de temps à l'hôpital sur un projet du gouvernement. [...] Au début le monde, y trouvait cela bizarre, mais j'veux dire que rendu dans le milieu presque à fin même, y en a qui se demande comment ça qui ne me gardait pas [...] Ça fait que le monde aimait ça, il « *callait* » un dossier pis 5 minutes après, il l'avait en haut parce que moi quand je roule, ça va plus vite. Fait que non, non à fin, tout le monde, tout le monde m'acceptait pis c'était le fun. (Albert)

Mireille mentionne qu'elle a préféré ne pas divulguer aux autres employés de son milieu de travail quelle était la nature de son handicap afin d'éviter des réactions négatives. Anne souligne qu'il faut laisser le temps à certains employés d'être sensibilisés à la présence d'une personne handicapée sur les lieux de travail. Lise fait notamment mention qu'elle a déjà travaillé dans un organisme spécialisé pour personnes handicapées étant elle-même handicapée et que ses relations de travail étaient bonnes. De son côté, Warren souligne que ses relations de travail avec les autres employés de son milieu de travail sont positives. Enfin, Rémi déclare en ces termes qu'au cours d'une expérience de travail, les relations qu'il entretenait avec son équipe de travail étaient bonnes, notamment parce qu'il s'agissait de personnes qui ne s'embarrassaient pas des problèmes d'autrui :

J'ai travaillé avec des équipes qui étaient formidables, qui ne me causaient pas de problèmes. (Rémi)

Tous ces participants ont témoigné de leur relation avec les autres employés lors d'une de leur expérience de travail. Il s'en dégage que pour certaines personnes handicapées physiques, la présence de leur handicap peut constituer un obstacle dans leurs relations avec les autres employés. Pour d'autres, cependant, ce même frein peut être sujet à des modifications.

Le deuxième sous-thème, soit « Avoir des relations avec les employeurs », découle des propos de 4 répondants qui soulignent leurs relations avec un employeur à un moment ou à un autre de leur parcours professionnel. Albert dit à sa manière avoir déjà rencontré un employeur, mais que cette rencontre fut fortuite. Lise témoigne avoir su créer entre elle et ses employeurs un climat de confiance. Pour sa part, Anne croit qu'au cours de sa vie professionnelle, un de ses employeurs avait surtout profité de la subvention gouvernementale pour l'intégration au travail des personnes handicapées plutôt que tenter de maintenir un emploi de travailleuse au sein d'une entreprise :

[...] j'ai travaillé au ministère, au niveau de Revenu Canada, au niveau des banques nationales, j'ai travaillé beaucoup au service à la clientèle. Beaucoup au niveau de, mettons relations sociales. Par exemple, j'ai travaillé à des endroits où j'avais des patrons très ouverts d'esprit. J'ai travaillé à des endroits que, par exemple un patron pouvait être plus profiteur : lui, il va profiter du système [...] « Hey écoute, Annie est là je vais lui faire un contrat, je vais me faire toute adapter ma toilette ». Il se refait faire des toilettes neuves, adaptées, mais il ne poursuit pas l'emploi par après [...] Donc, profiter du système, faire adapter l'entrée, donc aller chercher les subventions. (Anne)

Enfin, Steeve confie qu'il lui a fallu négocier avec des employeurs tandis que certains employés handicapés n'étaient pas en mesure de faire de la sorte.

Quant au dernier sous-thème qui a émergé des témoignages, c'est-à-dire « Percevoir le handicap », celui-ci dérive des propos de deux informateurs qui ont tous un sens commun. Ces derniers témoignages traitent de la question de l'identité de la personne handicapée face à son environnement professionnel. Mireille souligne en ces termes certains comportements que les personnes non handicapées ont face à son handicap en milieu professionnel.

Moi, j'ai travaillé dans plein de choses et mon handicap ne m'a jamais empêchée de faire ce que j'avais à faire parce que quand je suis assis, ça ne paraît pas que j'ai un handicap. [...] C'est quand je me lève, les gens figent. Quand je me lève pis je me mets à marcher, il y en a qui me posent la question et il y en a d'autres qui ne me posent pas la question. [...] Des fois, ils vont demander à mon chum : « Votre femme boîte ? » et là, il va leur dire : « Vous n'avez qu'à lui poser la question, elle va vous répondre », parce que ce n'est pas à lui de leur dire. Là, ils vont me demander si je suis blessée et je vais leur répondre que non, que je fais de la sclérose en plaques. Là, ils vont me dire : « Ah! ouin, moi aussi » ou « Ah! ouin, ç'a une conséquence comme la mienne. » (Mireille)

De son côté, Steeve révèle que parfois l'environnement professionnel ne comprend pas la nature de ses besoins en tant que personne handicapée.

Quel sens donnent les participants à leur intégration au travail ? C'est ce que permet de préciser le dernier thème de cette sous-rubrique, « S'intégrer au travail ». L'émergence de trois sous-thèmes traitant de la question de l'intégration au travail de ces personnes et des moyens pouvant les aider à réaliser une meilleure intégration au travail vient préciser ce dernier thème. On retrouve premièrement le sous-thème « Vivre des échecs et des déceptions » dérivant des propos de trois répondants. Albert souligne que le milieu de travail d'une expérience professionnelle passée était inadapté. Steeve fait mention que son travail actuel est sous-qualifié au regard de ses compétences et qu'il accomplit ce dernier sans réelle passion. Enfin, Rémi affirme en ces termes que l'une de ses tentatives d'intégration au travail fut vaine :

J'ai eu des entrevues, mais ça s'est arrêté là. [...] ils ne voulaient pas adapter le commerce à nous autres, donc ça s'est arrêté là. [...] J'ai essayé le Canadian Tire. J'ai passé deux entrevues pis à la troisième, le gars a dit que je « chéquais », il m'a mis à la porte, y a dit : « Je ne veux pas t'avoir. » Ben y a pas dit ça. Y a dit : « C'est fini, on n'a pu d'affaire ensemble. » (Rémi)

Le deuxième sous-thème, soit « Travailler en fonction de ses possibilités », découle des propos de 2 répondantes. Mireille et Warren disent que leur handicap physique ne cause aucune difficulté dans l'exécution de leur travail.

Pour ce qui est du troisième sous-thème, « Acquérir sa permanence », celui-ci émane des propos d'Anne. Cette dernière rapporte que ses premières expériences d'intégration au travail étaient de type contractuel, mais qu'aujourd'hui, elle a acquis sa permanence d'emploi.

Là à l'université c'est de façon plus permanente, mais j'ai commencé c'était beaucoup eee, on me donnait un contrat. (Anne)

Ainsi, les propos des répondants quant à leur expérience de travail traditionnel sont de deux ordres. Les témoignages de la quasi-totalité de ceux-ci ont porté sur le fait d'être handicapé dans un milieu professionnel. L'objet des relations de travail avec les employeurs et les autres employés est notamment mis de l'avant. Le concept de l'intégration au travail de cette population a été également soulevé. Certains informateurs ont témoigné des échecs vécus ou encore des déceptions en lien avec la recherche d'emploi ou dans l'accomplissement de leur travail actuel ; d'autres ont exprimé l'idée que leur handicap ne les limitait pas dans l'exercice de leur travail.

Globalement, l'analyse des propos recueillis au regard des expériences professionnelles et connexes des répondants du Bas-Saint-Laurent s'inscrit dans deux catégories. Il y a les propos relatifs aux expériences de travail traditionnel qui comportent un horaire fixe et un déplacement sur les lieux de travail, mais il y a aussi d'autres activités qui peuvent s'inscrire au plan professionnel, soit le travail autonome, le stage en milieu professionnel et le bénévolat. Les relations professionnelles des répondants dans le cadre d'un travail traditionnel apparaissent quelquefois difficiles avec les autres employés en raison de la présence du handicap, mais cet état de choses peut se modifier positivement avec le temps. Il apparaît également que pour certains répondants, les relations de travail avec les employeurs ont été plus tendues. Pour d'autres, leur expérience d'intégration professionnelle, que ce soit dans le cadre d'un travail traditionnel ou non, n'a pas été concluante, notamment en raison du manque d'adaptation du milieu ou en raison de la sous-qualification professionnelle. Enfin, pour certains, il y aurait des avantages à recevoir une formation ou encore à accomplir une œuvre bénévole en raison notamment de la souplesse quant à la production. Concrètement, les répondants ont rencontré et rencontrent toujours des difficultés dans leur intégration au travail découlant de la présence du handicap. Les relations interpersonnelles avec les employeurs et

les autres employés peuvent être à la source de ce problème, mais il y a plus. En effet, l'adaptation physique du milieu et le rythme de production accéléré du travail en soi sont des facteurs importants à considérer. Enfin, le travail apparaît à certains égards une réalité inaccessible pour certaines personnes handicapées physiques.

La prochaine section exposera les résultats qui se rapportent aux souhaits des personnes handicapées physiques au plan professionnel.

#### 4.6 LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Qu'en est-il du travail idéal pour les participants ? Quelles sont de leurs points de vue les modifications à apporter au marché du travail actuel pour qu'il se montre plus intéressant ou attractif pour ces personnes handicapées physiques ? Le tableau 7 ci-dessous intitulé « Les souhaits professionnels des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent », expose 2 thèmes qui ont ressurgi principalement en lien avec deux questions d'entrevue, soit « Pourriez-vous me parler d'un travail qui serait pleinement satisfaisant pour vous ? » et « Quels changements pourraient être apportés au marché du travail afin qu'il soit selon vous plus adapté à l'exercice d'un travail pour les personnes handicapées ? ». Ces deux thèmes sont : « Favoriser l'employabilité des personnes handicapées », qui correspond à la sous-rubrique « Le marché du travail actuel », et « Avoir une satisfaction personnelle », qui se rapporte à la sous-rubrique « L'emploi idéal ».

**Tableau 7 : Les souhaits professionnels des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent**

Rubrique	Les souhaits professionnels	
Sous-rubriques	Le marché du travail actuel	L'emploi idéal
Thèmes	<b>Développer l'employabilité des personnes handicapées</b>	<b>Avoir une satisfaction personnelle</b>
Sous-thèmes	2-3-7 : Avoir sa place au sein du marché 1-3-4-6-7 : Aménager le milieu de travail et adapter ses structures 1-2 : Profiter d'organisations et de dispositifs externes 1-2-5 : Sensibiliser, lever les préjugés et inclure	3-5-7-8 : Avoir l'emploi rêvé

Informateurs							
1 : Albert	2 : Anne	3 : Dany	4 : Lise	5 : Mireille	6 : Rémi	7 : Steeve	8 : Warren

#### 4.6.1 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ACTUEL

Le thème « Favoriser l'employabilité des personnes handicapées » regroupe quatre sous-thèmes. Ceux-ci ont tous un point commun, soit d'être les désirs des informateurs de favoriser l'employabilité des personnes handicapées sur le marché du travail actuel. Le premier sous-thème, « Avoir sa place au sein du marché », a émergé des propos de trois répondants, soit Anne, Dany et Steeve. À titre d'exemple, Anne souligne en ces termes que l'obligation d'embaucher un pourcentage de personnes handicapées dans les entreprises est souhaitable pour les personnes handicapées :

[...] en Europe [...] ils ont des lois qui les obligent à engager les personnes handicapées. Donc, ici c'est un souhait idéalement d'avoir un pourcentage de sa clientèle qui a un handicap là, mais en Europe, je pense, c'est 6 %. [...] je pense que l'obligation [...] aux entreprises d'engager des personnes handicapées amènerait une ouverture qu'y'a pas d'obligation présentement. Le fait de, d'obliger, va amener l'ouverture. T'sais c'est la manière forte, mais malheureusement, tu ne fais pas d'omelette sans casser des œufs. (Anne)

Le second sous-thème « Aménager le milieu de travail et adapter ses structures » rejoint les propos de cinq répondants. Une interviewée insiste sur la nécessité d'adapter le milieu de travail en fonction des limitations de la personne handicapée en ces termes :

[...] je n'ai pas besoin d'adaptation générale, mais spécifique à moi uniquement. Ce que j'ai besoin, une autre personne sourde n'en aura pas besoin. [...] C'est sûr qu'y a des petits à côtés à apporter, comme moi, dans mon environnement, y a fallu que j'aie un téléphone adapté, avec un volume plus fort un peu, donc ça m'aide beaucoup [...] C'est, j'ai besoin d'adaptation à mon nouveau travail, pis il faut que, l'intégration, vraiment c'est le fait qu'une personne handicapée est aussi bonne qu'une autre personne entendante selon ses capacités. (Lise)

Il importe par ailleurs de ne pas passer sous silence les propos de Steeve qui évoquent la nécessité pour l'employeur d'adapter l'environnement proche du travailleur.

C'est un ajustement, là, t'sais je veux dire, si moi, j'ai des problèmes de vision [...] ils vont peut-être mettre des stores dans mon coin de travail pour pas trop que j'aie de lumière sur mon plan de travail supposons, peu importe où est-ce que je vais travailler. C'est faire un rapport pour expliquer aux gens qui t'emploient que peut-être [...] t'as certains besoins qui sont un peu différents de la plupart des gens. [...] C'est discuter avec l'employeur pour dire : ben là, y a peut-être un manque de vitesse à telle place, mais il va se rattraper sur une autre place. Ce n'est pas comme une personne plus standard, avec tels paramètres, là [...] ça aide le dialogue entre l'employeur pis la personne qui a besoin. Ça donne un ti coup de main. (Steve)

Le troisième sous-thème, « Profiter d'organisations et de dispositifs de soutien externes », émane des propos de deux informateurs. Toujours à titre d'exemple, Anne dit que certaines structures qui favorisent l'intégration professionnelle des personnes handicapées doivent demeurer en place.

Moi, de mon côté, ce que je trouve intéressant, par exemple avec le SEMO, ou le CAMO, ça peut aider une personne qui a un handicap à se faire connaître. Dans une entreprise. [...] les contrats, là, d'intégration, les CTI, à ce moment-là, ça peut donner une partie du salaire au patron, ça lui permet de connaître la personne, puis, justement briser le fait que l'inconnu fait peur, donc une compensation qui fait que ça peut venir compenser si la personne ne performe pas. Donc ça, ça peut être des bons incitatifs, là, pour garder. [...] Le fait aussi de, y a des mesures, comme je te dis, les CIT, faut pas que ça tombe, là. Le CAMO, les SEMO, faut que ça demeure, parce que ça donne une chance aux gens de s'intégrer pis un coup qu'ils sont intégrés ben les gens voient qu'ils sont performants pis ils peuvent les garder par la suite. Mais c'est le fait, c'est le coup de se mettre le pied dans boîte qui n'est pas facile. (Anne)

Enfin, le dernier sous-thème de ce regroupement, « Sensibiliser, lever les préjugés et inclure », émane des propos de trois répondants qui sont évocateurs en termes de sensibilisation et d'inclusion pour le développement de l'employabilité des personnes handicapées. Les propos de Mireille, qui affirme que le marché du travail actuel doit donner sa place aux personnes handicapées par la sensibilisation, sont explicites dans ce sous-thème.

... quelqu'un qui est capable d'avancer et de cheminer avec son handicap, il faut y faire confiance. Ce n'est pas à cause que quelqu'un n'est pas capable de parler qu'il n'est pas capable de réfléchir aussi vite que les autres. Il faut apprendre à casser les barrières, il faut faire connaître le potentiel intellectuel des gens qui ont des handicaps. [...] Il y a des gens qui n'ont pas de handicap physique et qui sont bêtes comme le pied. Ce n'est pas parce que t'as un handicap ou non que t'es intelligent ou non. [...] Moi, je pense qui faut encourager et aller au-delà de la vision du handicap. Être borné, ce n'est pas reconnu

comme étant un handicap physique et ce n'est pas un handicap intellectuel, mais c'est handicapant de travailler avec quelqu'un comme ça. Les handicaps, faut les définir, être borné pour travailler avec une tête de « cochon » c'est tu mieux ? [...] Montrer de beaux exemples de réussite de personnes avec des handicaps physiques, mais qui intellectuellement, sont capables de cheminer. (Mireille)

Les souhaits des répondants pouvant contribuer à développer l'employabilité des personnes handicapées ont emprunté diverses voies. Parmi celles-ci, l'adaptation du milieu de travail semble être pour plusieurs répondants un outil prisé ; pour d'autres, il s'agit d'obliger les entreprises à employer des personnes handicapées ou encore de profiter des organisations et des dispositifs qui soutiennent l'employabilité des personnes handicapées ; pour d'autres, enfin, c'est la sensibilisation du marché du travail qui doit être mise de l'avant afin de lever les préjugés et inclure les personnes au travail. À la lumière des témoignages recueillis, le constat suivant est dégagé : le potentiel d'employabilité des personnes handicapées peut être augmenté à la condition que le marché du travail se préoccupe de cette population.

Le thème et le sous-thème relatifs à la seconde sous-rubrique nommée « L'emploi idéal » seront maintenant présentés.

#### 4.6.2 L'EMPLOI IDÉAL

Le thème « Avoir une satisfaction personnelle » compte un seul sous-thème intitulé « Avoir l'emploi rêvé » et découle des propos de quatre informateurs. Mireille souligne que son travail actuel partagé entre l'université et l'administration de l'entreprise de son conjoint est en quelque sorte son travail idéal. Steve mentionne que l'emploi idéal serait d'avoir sa propre entreprise. Warren affirme que le travail idéal pour elle serait de travailler dans son domaine. Pour sa part, Dany souligne en ces termes que le travail idéal serait pleinement adapté à sa condition :

Un travail qui serait flexible par rapport à l'employeur, des horaires flexibles. Un travail où je pourrais travailler à partir de chez moi, à distance, mais pas complètement, disons moitié-moitié. Un temps où je pourrais être en contact avec des gens donc pour moi ce serait important d'aller sur les lieux de travail, mais en même temps je sais bien que pour être plus productive et ménager mon énergie, j'aimerais ça travailler à partir de chez moi. [...] l'emploi où je vais être, qui va être le plus adapté possible, c'est pour ça que

j'ai parlé au niveau d'un emploi que je peux, où l'horaire va être souple pis que je vais pouvoir travailler plus si le matin je ne suis pas en forme. (Dany)

En résumé, les souhaits professionnels des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent touchent *a priori* des modifications pouvant être apportées au marché du travail actuel en ce qui a trait à l'adaptation du milieu de travail et de ses environnements proches. Par exemple, plusieurs répondants ont souligné que le marché du travail devrait se montrer plus flexible à l'égard des personnes handicapées notamment en ce qui a trait à l'horaire de travail. D'autres ont manifesté le désir qu'un pourcentage d'emplois demeurent réservés aux personnes handicapées dans les entreprises. D'autres encore ont avancé l'idée de la nécessité de sensibiliser les employeurs au potentiel de travail des personnes handicapées.

L'examen détaillé de la dernière rubrique, soit la participation sociale et territoriale, sera maintenant effectué. Rappelons que le territoire occupe une place importante au sein de la présente enquête. Son objectif vise à identifier les représentations sociales des personnes handicapées face au travail dans deux territoires très différents, soit un territoire fortement urbanisé et un territoire semi-urbain.

#### **4.7 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

Avant de débiter la présentation des résultats proprement dits, quelques mots sur cette rubrique. Cette dernière a été créée à la suite du regroupement de l'ensemble des questions de l'entrevue portant sur le territoire. C'est dire que celle-ci soulève des thèmes très variés. Les questions suivantes ont été posées aux informateurs : « Y a-t-il dans votre communauté plusieurs services spécialisés pour personnes handicapées ? », « Vous considérez-vous comme une personne nomade ou sédentaire ? », « Pourriez-vous me parler des relations que vous entretenez dans la communauté où vous résidez ? », « Avez-vous des liens familiaux au sein de votre communauté ? », « Avez-vous des liens amicaux au sein de votre communauté ? » et enfin « Avez-vous des liens avec des personnes significatives dans votre communauté ? ».

Comme l'expose le tableau 8 ci-dessous intitulé « Participation sociale et territoriale des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent », la rubrique « Participation sociale et

territoriale » se scinde en deux sous-rubriques soit « Intégration territoriale » et « Relations sociales ».

**Tableau 8 : Participation sociale et territoriale des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent**

Rubrique	Participation sociale et territoriale							
Sous-rubriques	Intégration territoriale				Relation sociale			
Thèmes	<b>Connaître le territoire et s'y adapter</b>				<b>Avoir des liens sociaux</b>			
Sous-thèmes	3-1-5-8 : Être privé de l'adaptation physique du territoire 1-2-8-4-6-7 : Utiliser les services à la disposition des personnes handicapées 1-2-5-7-6 : Être attaché ou non au territoire de résidence				1-2-3-4-5-6-7 : Avoir des liens familiaux 3-4-5-1-2-6-7-8 : Avoir des relations amicales 2-4-1-6-3-8-5 : Subir la discrimination et la stigmatisation de la population			
Informateurs								
1 : Albert	2 : Anne	3 : Dany	4 : Lise	5 : Mireille	6 : Rémi	7 : Steeve	8 : Warren	

#### 4.7.1 INTÉGRATION TERRITORIALE

Un seul thème a émergé des propos des répondants quant à leur intégration territoriale, soit « Connaître le territoire et s'y s'adapter ». Ce thème réunit quatre sous-thèmes traitant exclusivement de la question de la connaissance du territoire et de l'intégration à celui-ci. Le premier sous-thème, « Être privé de l'adaptation physique du territoire », émane des propos de quatre répondants. Dany souligne qu'elle a accès à plusieurs services commerciaux près de sa résidence, mais que ceux-ci ne sont pas adaptés.

Pour sa part, Albert mentionne en ces termes qu'il a rencontré une opposition de sa municipalité relativement à l'adaptation du territoire :

Des fois, les villes sont obligées de faire par eux-mêmes les adaptations, mais avant qu'ils fassent les adaptations y a beaucoup de monde qui vont se lamenter pour qu'il y ait ceci pis qu'il y ait ça. Pousser pis pousser, c'est plate qu'il faut tout le temps pousser. [...] C'est tout le temps compliqué. Pis te faire dire, y ont tout le temps dit : « Ben là, écoute, on ne virera pas le Portage parce qu'il y a une personne en fauteuil roulant. » Par contre moi, je suis là pis j'paye des taxes comme Pierre, Jean, Jacques, là. Pis je veux dire, j'ai le droit d'avoir autant de service que l'autre, c'est normal. Pis moi, je ne demande pas la lune, des fois je demande juste que je puisse m'y rendre [...] Autrement dit, ils ne veulent pas d'une personne en fauteuil roulant. On ne commencera pas à faire telle et telle affaire, de quoi pour lui, là. (Albert)

De son côté, Mireille explique qu'elle doute du respect rigoureux des règles relatives à l'intégration physique des personnes handicapées sur son territoire, par exemple quant à la proximité des rampes d'escalier pour les personnes à mobilité réduite. Enfin, Warren affirme qu'elle a dû se contraindre à habiter aux résidences du cégep, car elle n'a pas trouvé de logement adapté.

Le second sous-thème, « Utiliser les services à la disposition des personnes handicapées », a été mis en évidence sur la base des propos de six informateurs. Tous ces répondants font état de leur utilisation des services spécialisés pour personnes handicapées sur leur territoire de résidence. Parmi les témoignages, nous retrouvons ceux d'Albert, de Dany, de Lise et de Steeve qui affirment ne pas avoir de contacts ou utiliser les services des organismes spécialisés pour personnes handicapées. Nous retrouvons aussi les propos d'Anne mentionnant qu'elle utilise régulièrement le transport adapté. Par contre, Warren souligne qu'elle a laissé de côté l'utilisation du transport adapté en raison de difficultés liées à son utilisation et qu'elle a déjà eu recours à un organisme spécialisé pour personnes handicapées par rapport à son travail. Rémi mentionne en ces termes qu'il a été rejeté par un organisme spécialisé en matière de travail pour personnes handicapées :

J'ai été trois ans avec le SEMO ici en ville, pis qu'est-ce qu'ils ont fait, c'est qu'ils ont retiré mon nom de la liste. C'est fort, hein! [...] Non, mais vu que mon cas était trop compliqué. Que j'étais quelqu'un qu'ils ne pouvaient placer de même, comme ça. [...] À mon âge, j'ai vu que je devais me retirer, que je ne valais pas la peine d'investir des sommes d'argent pour me faire travailler. (Rémi)

Le troisième sous-thème, « Être attaché ou non au territoire de résidence », découle des propos de six répondants, soit Albert, Anne, Warren, Lise, Rémi et Steeve. À titre d'exemple, Albert mentionne que son lieu de résidence actuel constitue un bien patrimonial.

Ce territoire-là m'était connu avant parce que mon père vient d'ici [...] J'ai passé tous mes étés de jeunesse ici. [...] Moi, je reste ici depuis mon accident, depuis 21 ans maintenant. [...] Oui, je reste sur un terrain de mon grand-père parce que la maison voisine, c'est mon frère qui reste là pis il garde la maison à mon grand-père [...] mon père m'a donné le terrain à côté pis j'me suis construit une maison. (Albert)

Pour sa part, Mireille souligne que son territoire actuel correspond à son lieu de naissance.

Je suis née ici, mais j'ai voyagé, j'ai habité à l'extérieur, mais je suis revenue quand mes enfants sont nés parce que je trouvais que c'était un bel endroit pour élever des enfants et c'était facilitant.

De quoi parle-t-on lorsqu'il est question de la connaissance du territoire et de l'adaptation à celui-ci pour une personne handicapée physique vivant sur le territoire bas-laurentien ? Il ressort des témoignages des participants que la connaissance du territoire et l'adaptation à celui-ci relèvent de trois types d'expérience, soit leur intégration physique au territoire, leur utilisation des services pour personnes handicapées et enfin leur attachement au territoire de résidence. Certains participants ont souligné que leur intégration physique au territoire était difficile en raison de l'inadaptation de son environnement ; d'autres n'ont pas souligné cette difficulté. Plusieurs répondants ont témoigné de la non-utilisation des services publics pour personnes handicapées en raison de leur niveau plus élevé d'autonomie ; par contre une informatrice se déplaçant en fauteuil roulant électrique a témoigné de l'utilisation quotidienne des services de transport adapté. Enfin, certains participants ont souligné dans leur propos des situations malaisées avec l'un ou l'autre des services spécialisés pour personnes handicapées, d'autres, non. Ainsi, le constat suivant peut-être dégagé à la suite de l'analyse des témoignages : la diversité des caractéristiques physiques des personnes ainsi que les expériences et les rapports divers qu'elles ont eus avec leur environnement territorial permettent de comprendre leurs représentations du territoire et de leur adaptation à celui-ci.

Les résultats par rapport à la sous-rubrique « Relation sociale » seront maintenant présentés.

#### 4.7.2 RELATIONS SOCIALES

Tel que l'expose le tableau 7, un seul thème balise les rapports sociaux de la personne handicapée physique sur son territoire, soit « Avoir des liens sociaux ». Ce thème regroupe cinq sous-thèmes traitant exclusivement des relations sociales qu'entretient la personne

handicapée physique sur son territoire. Parmi ceux-ci, le sous-thème « Avoir des liens familiaux » émerge des propos de sept informateurs. Albert souligne qu'il entretient une vie de couple et qu'il a 2 enfants ayant quitté le domicile familial. Pour sa part, Anne dit que le noyau familial habite son territoire et qu'elle a des rencontres épisodiques avec l'ensemble de sa famille. Dany indique en ces termes avoir régulièrement des conversations téléphoniques avec sa famille, mais qu'il existe une certaine retenue quant aux relations de personne à personne :

[...] ma famille reste environ à 30 kilomètres [...] puis disons que je suis en relation, j'ai des liens, on s'appelle assez souvent. [...] on se parle, ça se peut qu'on ne se parle pas pendant un mois comme ça se peut qu'on se parle deux à trois fois par semaine. On se voit aux Fêtes, mais j'y vais moins souvent depuis que je suis aux études. Pis ma famille, ils ne viennent pas d'eux-mêmes, ils me laissent mon intimité, ils ne viennent pas cogner à ma porte à tout bout de champ. (Dany)

De son côté, Lise mentionne avoir une bonne complicité et des liens réguliers avec sa famille. Mireille indique ne pas avoir de problèmes avec sa famille, sans préciser toutefois la fréquence de leurs rencontres. Enfin, Rémi souligne qu'il réside actuellement seul chez sa mère et enfin Steeve précise entretenir des relations familiales soutenues.

Le second sous-thème de ce regroupement, soit « Avoir des relations amicales », dérive des propos de huit informateurs. Parmi ceux-ci, nous retrouvons les propos de Dany qui souligne en ces termes avoir de la difficulté à aller vers des amis lui étant chers et que la majorité de ses liens amicaux actuels passent par l'intermédiaire de son ami de cœur.

J'ai un ami [...] que je ne vois pas tellement souvent, on s'appelle de temps en temps, pour moi il est très précieux, mais encore là, c'est le manque de temps, c'est une défaite plate, mais je n'arrive pas dans mes études, je ne vois pas mon filleul assez souvent. On dirait que les personnes prioritaires dans ma vie, comme je ne les vois pas assez souvent, les amis, je les vois encore moins souvent. C'est de l'énergie aussi, au niveau de l'énergie, c'est important [...] Mes amis sont plus quand je vais chez mon chum, j'ai un petit groupe d'amis, aux Fêtes on se fait un souper, on s'appelle, l'été on se fait des soupers à l'improviste. On est environ 8 à 10 personnes. (Dany)

Toujours à titre d'exemple de propos significatifs de ce sous-thème, Albert dit que ses liens amicaux les plus réguliers sont ceux qu'il entretient avec sa belle-famille.

J'ai un beau-frère avec qui je me tiens beaucoup, pis pas un, mais deux beaux-frères avec qui je me tiens, on pourrait dire que c'est des amis, là. Mais en dehors de la famille, j'en ai quelques-uns, mais on se voit comme ci comme ça, ce n'est pas comme dans le temps. [...] je sors pis ça ou bien le monde vienne me visiter, mais je veux dire, quand on est une famille, on s'occupe de la famille avant nos amis. (Albert)

Le troisième sous-thème, « Subir la discrimination et la stigmatisation de la population » a pu être identifié grâce aux propos de sept répondants, soit presque tous. Anne souligne la lutte de ses parents pour qu'elle soit intégrée en classe régulière.

Mes parents ont dû se battre pour que je puisse être, que je puisse être intégrée dans une classe régulière. Parce qu'à l'époque, les étudiants se ramassaient à St-Robert, c'était une grosse classe populaire, c'était une grosse garderie dans le fond qu'ils mettaient tous les enfants qui avaient des handicaps ensemble, pis il n'y avait pas possibilité de poursuivre des études là, c'était une garderie. Donc, mes parents ont dû se battre pour que je puisse aller là, donc y a un directeur dans une école avec une enseignante de maternelle qui a accepté de..., pis y ont, ils se sont battus contre la commission scolaire, y ont dit : « On va l'essayer. » Donc moi, à 5 ans, j'avais un mois pour m'intégrer par moi-même, en tant qu'enfant. Parce que si j'échouais ça, j'aurais été bannie de l'école régulière. (Anne)

Pour sa part, Lise mentionne qu'elle a été rejetée étant jeune en lien avec son problème d'audition.

C'est vraiment difficile. [...] comme à l'école j'ai tout le temps été celle qu'on rejetait, on ne voulait pas de moi dans les équipes, au ballon, au ballon chasseur, ou pendant les pauses, on ne voulait pas de moi. Donc moi, je me suis comme retirée aussi, je suis restée dans ma petite bulle pendant très longtemps. Maintenant, c'est complètement différent, là, je suis en contact avec les gens pis ça ne paraît plus non plus que j'ai un problème d'audition. Donc, je vais beaucoup en comptant que les gens ne s'en rendent pas compte. (Lise)

Albert, Dany et Rémi soulignent qu'ils doivent subir le regard de la population du territoire en lien avec la présence leur handicap. Enfin, Warren et Mireille indiquent que leur handicap nourrit quelquefois un questionnement.

Ainsi, il ressort de ces témoignages sur les relations sociales des répondants une série de faits et gestes. En effet, l'ensemble des participants a un réseau amical, mais pour certains,

celui-ci est limité ; la quasi-totalité des informateurs a des liens familiaux occasionnels ; enfin, une grande part de ceux-ci ont souligné dans leurs propos la stigmatisation de la part de la population bas-laurentienne à l'égard de leur handicap.

Quels sont les constats qui peuvent être posés quant à la participation sociale et territoriale des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent ? Vivre handicapé au Bas-Saint-Laurent implique à certains égards des difficultés relatives à l'adaptation physique du territoire. C'est également être confronté à la stigmatisation de la population en général. Mais le tissu social est néanmoins bel et bien présent et pour certains, il s'exprime davantage par des liens familiaux qu'amicaux. Les propos des répondants révèlent que ceux-ci doivent s'adapter au territoire. Cependant, dans quelle mesure le territoire s'adapte-t-il à eux ? L'adaptation du territoire aux personnes handicapées ne doit pas être réalisée seulement au plan physique, par exemple installer des toilettes adaptées, mais également au plan psychologique.

La prochaine section exposera les représentations sociales présentes à l'intérieur des dimensions l'analyse thématique de contenu.

#### **4.8 REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES PERSONNES HANDICAPÉES À PROPOS DU TRAVAIL**

L'un des objectifs spécifiques de la recherche visait à connaître les représentations sociales des personnes handicapées physiques à propos du travail en territoire semi-urbain, soit dans la région du Bas-Saint-Laurent au Québec. Ainsi, dans cette section seront présentées les représentations sociales du travail des répondants du Bas-Saint-Laurent. Pour ce faire, chaque dimension issue de l'analyse thématique des entrevues a été revue afin de découvrir et de nommer les représentations du travail des répondants bas-laurentiens. Les synthèses de chacune de celles-ci furent alors l'objet d'une relecture minutieuse. Pour rappel, chacune de ces synthèses représente la réduction d'un ensemble de thèmes et sous-thèmes correspondant à une sous-rubrique de cette analyse. Les représentations des répondants contenues dans ces synthèses ont servi de matériel à la construction de nouvelle réduction présentée ci-dessous. Rappelons également que les dimensions émergentes de l'analyse thématique sont : « Perception du travail de la personne handicapée physique », « Motivation à travailler de la

personne handicapée physique », « Perception de l'intégration au travail des personnes handicapées », « Expérience professionnelle de la personne handicapée physique », « Souhaits professionnels de la personne handicapée physique » et enfin « Participation sociale et territoriale de la personne handicapée physique ». Celles-ci constituent dans leur essence un cadre représentatif structurant le rapport des répondants avec le travail.

#### 4.8.1 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Le travail est perçu par les informateurs comme une activité généralement bénéfique. En effet, le travail permet aux répondants de s'épanouir et de se valoriser. Il constitue également un outil de participation sociale à divers degrés ; il permet notamment de suivre le cours normal de l'existence humaine. Mais il y a plus, il s'agit pour les répondants d'une activité lucrative leur permettant d'assurer économiquement leur devenir et leur mieux-être. Par contre, pour plusieurs répondants, le travail, par les activités professionnelles qu'il implique, est également synonyme de difficultés. Le plus souvent, une ou plusieurs activités professionnelles ne peuvent être réalisées par des répondants en raison des limitations produites par la présence de leur handicap physique. Pour d'autres, ces difficultés se situent sur le plan des relations interpersonnelles en regard de la nature de leur handicap. Ainsi, il apparaît que le type de handicap peut déterminer les zones de difficultés associées au travail. Autrement dit, l'image que les informateurs se font du travail en soi n'est pas synonyme d'obstacle majeur à son intégration professionnelle ; ce sont plutôt les limitations découlant du handicap physique qui génèrent chez elle des zones d'inconfort professionnelles.

C'est une image davantage teintée d'un certain cloisonnement que les répondants se font du marché du travail. La majorité des répondants croit que lorsqu'un employeur désire pourvoir un poste vacant au sein de son entreprise, il recherchera avant tout une personne possédant la formation appropriée, productive, responsable et autonome, ce qui entre en contradiction avec les limitations physiques qu'affiche la personne handicapée. Autrement dit, les préjugés et la crainte des employeurs en relation avec le niveau de production de la personne seraient à l'origine de sa décision de ne pas l'embaucher. La nature du handicap apparaît jouer un rôle primordial tant sur le plan des relations professionnelles que dans la prise de décision

de la personne handicapée d'intégrer ou de ne pas intégrer le marché du travail. Le marché du travail est également perçu par les répondants comme un espace de compétition interpersonnelle. Aussi, il peut engendrer la peur ou la retenue en raison d'une période plus ou moins longue d'absentéisme. Une personne éprouvant des limitations physiques dans ses activités quotidiennes, par exemple pour monter et descendre des escaliers, aura une certaine peur ou encore une retenue à aborder le marché du travail qu'elle perçoit comme un espace de production et de compétition, de surcroît dans un espace partagé avec des personnes sans handicap donc sans limitations physiques. Enfin, il apparaît que des caractéristiques telles que l'âge et les expériences de travail de la personne handicapée physique peuvent jouer un rôle déterminant dans la constitution de la représentation du marché de l'emploi plus que le sexe et la nature du handicap. Autrement dit, les personnes handicapées physiques n'ayant pas encore une bonne connaissance du marché du travail notamment en raison de leur jeune âge auront une représentation du marché du travail davantage teintée de possibilités d'embauche que les personnes handicapées physiques ayant plusieurs expériences professionnelles au sein de ce même marché. De plus, parmi les personnes handicapées physiques ayant cumulé plusieurs expériences professionnelles au sein du marché du travail, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme affichant un handicap plus ou moins important et un degré d'autonomie plus ou moins élevé, leur représentation du marché du travail peut prendre un caractère très différent soit qu'il peut être empreint de possibilités d'embauche ou encore d'impossibilité.

#### 4.8.2 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Les répondants bas-laurentiens estiment avoir plusieurs éléments de motivation à aborder le travail. Pour plusieurs répondants le fait de travailler permet à la personne d'être davantage active dans son quotidien. En effet, par les actions quotidiennes qu'il implique, le travail constitue un outil d'activation pour la personne handicapée qui autrement demeure cantonnée chez elle. De plus, il s'agit pour plusieurs informateurs d'un outil de réalisation de la personne. À titre d'exemple, pour une répondante le travail lui permet de se réaliser en tant qu'individu. Malgré certaines limitations physiques, elle désire travailler, car il s'agit pour elle de réaliser professionnellement certains aspects de sa personne encore pleinement fonctionnels telle son intelligence. D'autres croient, que le travail est une source de bien-être et de qualité

de vie. En ce sens, par son apport financier, le travail permet à l'individu d'avoir une meilleure qualité de vie. Enfin, certains répondants pensent que des éléments de leur motivation à travailler puissent leur assise dans une pression sociale ou familiale. En effet, pour certains répondants leurs parents les ont fortement orientés vers le travail. Une autre croit que travailler lui permettrait de répondre à une pression sociale qui l'oriente vers le travail afin d'assumer les coûts monétaires de son existence et ainsi pallier l'aide gouvernementale de dernier recours lui étant allouée.

#### 4.8.3 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les répondants bas-laurentiens entretiennent certaines croyances de nature morale et sociale relatives au fait d'être porteurs d'un handicap physique au sein d'une société majoritairement composée d'individus sans handicap physique. Certains informateurs pensent que tous les hommes sont égaux avec ou sans handicap. Autrement dit, les personnes handicapées ne forment pas un sous-groupe distinct de la société face à un groupe constitué de personne sans handicap. De plus, certains informateurs croient que les personnes handicapées ne forment pas un groupe homogène. Certaines personnes handicapées sont en mesure de réaliser une activité, mais d'autres non, et ce malgré un handicap sensiblement similaire. D'autres pensent que c'est un droit pour les personnes handicapées de travailler. Les employeurs devraient prendre conscience du véritable potentiel de travail de la personne handicapée plutôt que focaliser leur attention sur les limitations engendrées par le handicap. Enfin, une répondante croit que l'intégration au travail des personnes handicapées correspond d'abord au désir gouvernemental d'intégrer cette population au travail.

#### 4.8.4 EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

La quasi-totalité des informateurs bas-laurentiens croit que leur intégration au travail est empreinte de difficultés en raison de la présence de leur handicap. Les relations interpersonnelles avec les employeurs et les autres employés peuvent être à la source de ce problème, mais il y a plus. Plusieurs répondants croient que l'adaptation physique du milieu et

le rythme de production accéléré du travail en soi sont les obstacles majeurs à leur intégration au travail. Pour certaines personnes handicapées physiques, le travail apparaît à certains égards une réalité inaccessible, pour d'autres l'intégration au travail bien que difficile est réalisable. En effet, certains informateurs ont témoigné des échecs vécus ou encore des déceptions en lien avec la recherche d'emploi ou dans l'accomplissement de leur travail actuel ; d'autres ont exprimé l'idée que leur handicap ne les limitait pas dans l'exercice de leur travail. De plus, certains informateurs pensent que le travail autonome est une option acceptable au travail traditionnel, car cette voie se veut moins contraignante bien que celui-ci puisse mener la personne handicapée physique à l'isolement. D'autres enfin pensent que le choix du lieu de stage apparaît comme un facteur déterminant quant à son adaptation physique du milieu ou encore que le bénévolat puisse conduire au désintéressement. À ce titre l'adaptation du milieu professionnelle apparaît être un obstacle à l'intégration au travail, mais occupe un rôle secondaire.

#### 4.8.5 LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

L'adaptation du milieu du travail constitue un élément important des représentations relatives aux souhaits professionnels des répondants. Quelques personnes handicapées croient que les ajustements physiques devraient porter *a priori* sur l'adaptation de l'espace de travail ; d'autres ne perçoivent pas la nécessité d'une adaptation physique en raison de leur niveau relativement élevé d'autonomie. Mais l'adaptation du milieu de travail, c'est bien plus pour plusieurs répondants que l'adaptation physique du poste de travail ; il est question notamment, en plus, de l'adaptation des normes du travail aux limitations découlant du handicap. Certaines personnes handicapées physiques croient que le marché du travail devrait faire preuve de plus de souplesse à l'égard des personnes handicapées. À titre d'exemple, un employeur devrait faire preuve de tolérance à l'endroit la personne handicapée quant aux délais de production lui étant demandés, ce qui contribuerait à amoindrir le poids de la charge de travail sur les épaules d'un individu déjà fragilisé par les exigences de la vie quotidienne. Par ailleurs, une opinion demeure pour la majorité des répondants, à savoir que les employeurs devraient être davantage impartiaux en regard des limitations générées par le handicap et percevoir les réelles capacités

des personnes handicapées plutôt que de faire preuve de préjugés à leur endroit. De plus, certains répondants pensent que les employeurs devraient se montrer moins rigides sur le plan des horaires de travail. D'autres estiment que des actions législatives sont nécessaires afin d'accorder des emplois spécifiques aux personnes handicapées au sein du marché du travail. Enfin, quelques répondants croient que des activités de sensibilisation devraient être menées auprès des employeurs afin que ceux-ci se montrent plus ouverts à l'employabilité des personnes handicapées.

#### 4.8.6 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Plusieurs répondants pensent que le territoire n'est pas suffisamment adapté pour répondre aux limitations générées par leur handicap. En effet, certains participants ont souligné que leur intégration physique au territoire était difficile en raison de l'inadaptation de son environnement. D'autres informateurs ne mentionnent pourtant pas de telles difficultés, et ce en raison de leur niveau plus élevé d'autonomie. Ainsi, le niveau plus ou moins élevé d'autonomie de la personne handicapée physique ou encore le type de son handicap peut modifier sa représentation de l'environnement territorial. De plus, plusieurs répondants estiment qu'il existe sur le territoire bas laurentien quelques services spécialisés pour personnes handicapées tels le transport adapté, mais n'en font pas l'usage en regard d'un niveau d'autonomie relativement élevé. Au plan social, plusieurs personnes handicapées pensent être l'objet d'une stigmatisation populaire. En effet, la présence du handicap apparaît attirer les regards de la population locale sans handicap. Dans le même ordre d'idée, certains répondants croient que l'émotion générée par la présence du handicap correspond à une certaine peur ou encore à une gêne chez la population sans handicap. En ce sens, il nous est possible que la présence ou l'absence du handicap génère des réactions et des comportements différents chez la population locale.

### 4.9 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

La représentation d'une activité professionnelle, soit le travail, occupe une place spécifique chez les répondants du Bas-Saint-Laurent. Il se dégage de leurs propos certains

éléments propres à l'impulsion personnelle dans leur désir de travailler, par exemple se valoriser et se développer. D'un autre côté, il en émane également l'occurrence d'obstacles à leur intégration au travail attribuables soit au marché du travail, soit à des caractéristiques personnelles liées au handicap. L'exercice du travail pour ces répondants apparaît teinté de facteurs freinant ou ralentissant leur progression vers l'emploi. La personne handicapée doit donc composer avec une dialectique qui met en jeu sa disposition individuelle à occuper un emploi et certains facteurs freinant sa course vers l'exercice de ce même travail. Il en résulte donc un conflit individuel entre une impulsion personnelle qui stimule la personne handicapée physique bas-laurentienne à occuper un emploi et certains freins stoppant ou ralentissant sa course vers l'exercice de ce même travail. Ces freins professionnels outre le fait de nourrir un conflit intérieur chez les répondants ont également un impact indirect notamment sur leur condition économique.

La majorité des répondants croit que lorsqu'un employeur désire pourvoir un poste vacant au sein de son entreprise, il recherchera avant tout une personne possédant la formation appropriée, productive, responsable et autonome. Ainsi, les souhaits professionnels des informateurs soulignent la nécessité de modifications en ce qui a trait aux préjugés des employeurs vis-à-vis les personnes handicapées. Ces modifications sur le plan des mentalités permettraient de dégager les compétences réelles de la personne derrière le voile du handicap physique. Mais ces souhaits professionnels vont bien au-delà. Ceux-ci portent également sur des modifications touchant les structures et l'organisation du marché du travail. Les répondants revendiquent une plus grande flexibilité du marché du travail ; pour certains ce sont les horaires professionnels trop rigides pour la personne handicapée qui sont touchés ; pour d'autres il s'agit d'un assouplissement en ce qui a trait à la pression de travail exigé par l'employeur à l'égard de l'employé handicapé. Pour d'autres, ces désirs précisent les besoins nécessaires en termes d'adaptation de l'environnement de travail. Enfin, pour d'autres encore, il importe de créer au sein du marché du travail un corps d'emploi alloué spécifiquement aux personnes handicapées.

Les témoignages des répondants quant à leurs expériences de travail traditionnel révèlent que leurs relations professionnelles ont été ou sont majoritairement bonnes. Les

limitations qui découlent du handicap demeurent néanmoins le principal facteur de tension entre l'employeur et l'employé handicapé. Pour leur part, les expériences professionnelles autres que le travail traditionnel se concrétisent pour la moitié des informateurs dans le travail autonome, par le biais de stage en milieu professionnel et enfin par des œuvres de bénévolat. Ces expériences ont le mérite selon les répondants de faire preuve de souplesse vis-à-vis de la personne handicapée physique quant à l'horaire de travail ou encore en ce qui concerne le degré de production exigé à l'individu dans un délai rapproché.

Au plan territorial, les répondants ont soulevé la présence d'une stigmatisation de la part d'autrui à l'endroit de leur handicap physique. Ce réflexe populaire contribue à maintenir les obstacles à l'intégration au travail des personnes handicapées. Mais, il ne faudrait pas pour autant exagérer les conséquences de cette stigmatisation, car pour certains cet état des choses tend à s'estomper notamment avec le contact physique. De plus, outre certaines des difficultés relatives à l'adaptation physique du territoire les répondants ne semblent pas isolés socialement. En effet l'ensemble des participants a un réseau amical. Autrement dit, le territoire bas-laurentien ne constitue pas un frein à priori à l'intégration au travail des répondants, mais ceux-ci sont davantage attribuables au marché du travail ou encore à des caractéristiques personnelles liées au handicap. Enfin, il est notable de souligner que plusieurs répondants bas-laurentiens affichent un niveau d'autonomie suffisamment élevé leur permettant de pallier à l'utilisation de services spécialisés pour personnes handicapées notamment le transport adapté.

Les représentations sociales à propos du travail des informateurs bas-laurentien nous laissent à penser que ce n'est pas nécessairement le travail en soi qui est le principal obstacle à l'intégration professionnelle de cette population, mais plutôt les préjugés des employeurs à l'égard des personnes handicapées et le rythme accéléré du monde du travail. La nature du handicap et l'âge apparaissent jouer un rôle primordial quant à leur représentation sociale du travail et du marché du travail. En ce sens, les représentations sociales des répondants relatives à l'adaptation du milieu de travail peuvent varier en fonction du niveau plus ou moins d'autonomie de la personne handicapée physique. En ce sens, l'adaptation du milieu de travail, c'est bien plus que l'adaptation physique du poste de travail ; les représentations sociales des répondants abordent également la question de l'adaptation des normes du travail aux

limitations découlant du handicap. Sur le plan territorial, l'adaptation physique relève plusieurs représentations sociales considérant que celui-ci est inadapté aux besoins spécifiques des personnes handicapées. De plus, plusieurs personnes handicapées pensent être l'objet d'une stigmatisation populaire.



# **CHAPITRE V**

## **LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES PERSONNES HANDICAPÉES À PROPOS DU TRAVAIL EN TERRITOIRE FORTEMENT URBAIN – RÉGION DE MONTRÉAL ET SA PROCHE PÉRIPHÉRIE**

Dans ce chapitre seront présentés les résultats de nos entrevues tenues avec 8 personnes handicapées physiques de la région de Montréal et de sa proche périphérie. Cette présentation se fera en deux étapes. Dans un premier temps, un bref profil sociologique des participants aux entrevues sera exposé. Dans un second temps, les résultats de l'enquête appuyée par un tableau correspondant à une rubrique de l'analyse seront exposés. Ainsi, la perception du travail et du marché du travail, les motivations à travailler, la perception de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, les expériences professionnelles et connexes, les souhaits professionnels et enfin la participation sociale et territoriale seront explorés. Suivra une synthèse des résultats obtenus.

### **5.1 L'ANCRAGE SOCIOLOGIQUE DES PARTICIPANTS À L'ENTREVUE**

#### **5.1.1 ARMANDE**

Armande souffre de problèmes articulaires depuis sa naissance s'accroissant avec l'âge. Elle se déplace actuellement en fauteuil roulant manuel, mais peut encore marcher sur une courte distance. Cette jeune femme encore dans la vingtaine a besoin d'aide pour faire le ménage et exécuter diverses tâches lourdes à son domicile et parfois pour ses déplacements. Elle habite au centre-ville de Montréal depuis quelques années, mais est originaire d'une province anglophone du Canada. C'est dire qu'elle s'exprime davantage en anglais qu'en français.

Elle a la possibilité d'avoir plusieurs services spécialisés pour personnes handicapées. Elle utilise actuellement des services de physiothérapie ou d'ergothérapie donnés par le centre local de santé et de services sociaux (CLSC). Elle a régulièrement recours au transport en commun et au métro qui est en partie adapté pour les personnes handicapées. Enfin,

professionnellement, elle a accumulé depuis la fin de ses études trois expériences de travail qui n'ont pas perduré.

### 5.1.2 ÉDITH

Édith a une paralysie cérébrale depuis sa naissance principalement du côté droit de son corps, soit depuis un peu plus de vingt ans. Avec l'âge, son état physique s'est quelque peu dégradé. Elle a dû subir plusieurs opérations chirurgicales et doit prendre des médicaments afin de mieux fonctionner dans sa vie quotidienne. Elle doit utiliser des aides à la marche, dont une canne, une marchette, un fauteuil roulant manuel et un triporteur pour ses déplacements.

Elle demeure actuellement sur l'île de Montréal depuis 2 ans et habite avec son ami de cœur qui l'aide surtout au niveau des tâches en lien avec la motricité. Son appartement est en grande partie adapté à son handicap. On pensera à des équipements spécialisés pour la cuisine ou encore à des appuis dans le bain et la douche. Outre un stage en milieu professionnel, Édith n'a pas eu de réelle expérience de travail depuis la fin de ses études collégiales.

### 5.1.3 HAROLD

Harold a un problème de déformation des os depuis sa naissance. Ses limitations physiques se font davantage ressentir à la main gauche et à la hanche droite. Malgré tout, ce jeune homme est totalement autonome. Il a surtout besoin d'aides pour faire son épicerie et pour réaliser des travaux lourds, par exemple déplacer des tables ou des bureaux. Depuis la fin de ses études collégiales, il a eu plusieurs expériences de travail qui n'ont pas perduré. Il a effectué un retour aux études professionnelles dans l'espoir d'accéder à un emploi stable et rémunérateur. Mais malgré ce retour, ses emplois ne semblent pas atteindre la stabilité désirée.

Il habite Montréal depuis 23 ans, actuellement avec sa mère et son frère. Il est originaire du Vietnam et a immigré au Québec à l'âge de 10 ans et a dès lors commencé à apprendre le français. De ses dires, ce fut une tâche longue et laborieuse parsemée d'échecs. Ces derniers

se sont notamment concentrés lors de sa résidence en famille d'accueil. En effet, Harold a vécu en famille d'accueil notamment à la suite du divorce de ses parents.

#### 5.1.4 JACQUES

Jacques, dans la quarantaine est aujourd'hui en fauteuil roulant et éprouve de sérieux problèmes de mémoire et de concentration. Il vit actuellement avec sa proche famille sur l'Île de Montréal où il a passé la majorité de sa vie. Sa famille s'occupe de l'épicerie, de la préparation des repas et lui procure sa médication.

Au plan professionnel, il n'a pas accédé au marché du travail depuis qu'il est en fauteuil roulant, donc depuis plusieurs années. Il a autrefois travaillé de nombreuses années dans la restauration. Jacques a bien tenté un retour aux études, mais en vain, car il n'a pas réussi l'examen de qualification. Enfin, il va tous les jours au centre communautaire près de chez lui.

#### 5.1.5 MAUDE

Maude fait de l'arthrite juvénile sévère depuis l'âge de un an et demi et a jusqu'à aujourd'hui dû subir plusieurs interventions chirurgicales. Cette jeune femme frisant la trentaine peut marcher sur de courtes distances, mais doit utiliser un fauteuil roulant électrique pour un circuit plus étendu. Son arthrite est à l'origine de plusieurs maux, dont des douleurs aux articulations, une faiblesse physique, une grande propension à la fatigue et des difficultés de concentration. Elle vit seule en appartement à Montréal où elle jouit de services domestiques et corporels offerts par le centre local de services sociaux (CLSC) à raison de 8 heures par semaine.

Maude est une utilisatrice assidue du transport adapté depuis la fin de ses études universitaires qui l'ont amené à cumuler plusieurs diplômes notamment en sciences. En effet, elle occupe actuellement un emploi professionnel et permanent, soit depuis quatre ans. Il s'agit d'un travail très flexible adapté à ses limitations. À titre d'exemple, elle a tout le loisir de prendre des pauses lorsqu'elle ressent davantage de fatigue.

### 5.1.6 ROBERT

Robert a une surdité unilatérale de l'oreille gauche et une paralysie partielle du côté gauche du visage. Cela implique que sa paupière gauche ne descend plus. Cette surdité est survenue à la suite d'un problème de santé. Il éprouve notamment quelques problèmes d'équilibre découlant de cette atteinte nerveuse. Il possède son propre véhicule et mène malgré son handicap une vie assez confortable.

Robert, cet homme de plus de cinquante ans, demeure en banlieue de Montréal depuis plusieurs années avec ses enfants. Il occupe un poste professionnel à temps plein depuis de nombreuses années. En raison de son autonomie, il n'utilise aucun service spécialisé tel le transport adapté ou encore une aide domestique.

### 5.1.7 ROSE

Rose a une hémiparésie résultant d'un accident d'automobile à l'âge de 5 ans, soit depuis près de cinquante ans. En termes clairs, le côté droit de son corps est paralysé. Elle se déplace en fauteuil roulant, mais est capable de monter et de descendre des escaliers. Elle habite seule en appartement en périphérie de Montréal et a peu de liens familiaux. Son appartement est totalement adapté pour une personne en fauteuil roulant. Il s'agit d'une habitation à loyer modique (HLM) dans laquelle elle retrouve chez les locataires une grande disposition à l'échange de services.

Professionnellement, elle a eu deux expériences de travail centrales qui ont perduré. Son milieu actuel de travail est totalement adapté. On y retrouve un ascenseur, un monte-charge, des toilettes pour personnes handicapées et elle peut avoir accès à un triporteur pour se déplacer. Enfin, elle utilise régulièrement le transport adapté pour se rendre à son travail ou encore à des rencontres au sein de sa communauté religieuse.

### 5.1.8 SYLVIE

Sylvie souffre de polyarthrite juvénile. Une maladie dégénérative qui avec le temps affectera significativement son corps. Toutes ses articulations sont plus ou moins douloureuses notamment en fonction de la température. Elle se déplace en fauteuil roulant motorisé à l'extérieur de son logement, mais à l'intérieur elle use d'un fauteuil roulant manuel. Elle utilise les services du centre local de services sociaux (CLSC) pour faire son ménage et celui du transport adapté pour se rendre à ses activités quotidiennes dont son épicerie. Outre une expérience de stage en milieu de travail, Sylvie n'a pas réellement occupé d'emploi. Elle poursuit encore des études à temps plein.

Actuellement, cette jeune femme frisant l'adolescence vit en appartement à Montréal à proximité de son conjoint et l'ensemble de sa famille. Elle aime cette ville qu'elle a toujours habitée depuis sa naissance où réside la majorité de son réseau social et amical. Loin d'être une personne isolée, elle partage son temps libre entre ses activités sportives et son bénévolat.

\*\*\*

La présentation de ces profils a permis de faire ressortir certaines caractéristiques des participants à la recherche. Il apparaît que la moitié des participants ont entre vingt et trente ans. En effet, outre Robert, Rose, Harold et Jacques qui affichent une ou des expériences professionnelles plus longues, les autres répondants témoignent de leur jeune âge. De plus, pour certains répondants, leurs expériences professionnelles n'ont pas perduré, c'est le cas d'Armande et d'Harold. De son côté, Édith souligne qu'elle est à la recherche d'emploi depuis la récente fin de ses études. Deux participants soulignent occuper un emploi professionnel de façon permanente, soit Maude et Robert. D'autres, telles Sylvie et Édith disent qu'elles n'ont pas encore intégré le marché du travail. Pour sa part, Jacques mentionne qu'il n'a pu réintégrer le marché du travail depuis qu'il est handicapé. À ce titre, il faut souligner que le type de handicap dont sont affligées ces personnes est varié. Certains se déplacent en fauteuil roulant, d'autres peuvent marcher sur une courte distance ou encore n'ont pas de handicap apparent. Enfin, certains interviewés tels Armande et Harold sont originaires de l'extérieur du Québec

tandis que d'autres résident dans la région de Montréal depuis leur naissance, notamment Sylvie, Jacques ou encore Maude.

Abordons maintenant la présentation des résultats de l'analyse de contenu thématique effectuée. Les résultats relatifs à la perception du travail seront d'abord exposés.

## 5.2 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Les résultats exposés ci-dessous trouvent principalement leur source dans les réponses des informateurs aux questions : « Quelle est votre perception du marché du travail ? » et « En termes clairs, quelle est votre représentation du travail ? » Que pensent nos informateurs du travail en général et plus particulièrement du marché du travail ? Tel que l'expose le tableau 9 ci-dessous intitulé « Perception du travail des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie », quatre thèmes sont ressortis des propos de nos répondants. La sous-rubrique « Obstacles à l'intégration au marché du travail de la personne handicapée physique » réunit deux thèmes qui seront exposés dans les lignes suivantes.

**Tableau 9 : Perception du travail des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie**

Rubrique	Perception du travail et du marché du travail de la personne handicapée physique			
Sous-rubriques	Obstacles à l'intégration au marché du travail de la personne handicapée physique		Éléments favorisant l'intégration au travail de la personne handicapée physique	Le travail en soi
Thèmes	<b>Être un frein individuel à son intégration au marché du travail</b>	<b>Être un frein à son intégration professionnelle indubitable au marché du travail</b>	<b>Constituer des conditions facilitantes à l'exercice du travail</b>	<b>Considérer le travail comme moyen de subsistance et d'actualisation</b>

<b>Sous-thèmes</b>	3-5-7 : Être limité professionnellement en regard du handicap 2-4-5 : Voir l'impossibilité de s'intégrer au travail 4-1-3 : Entretenir des croyances relatives au marché du travail	2-3-4-5-8 : Être rejeté par le marché du travail 3-7 : Désirer d'abord l'aspect productif et l'efficacité 5-8 : Être un marché du travail parfois inadapté 2 : Rencontrer des obstacles à l'entretien d'embauche	3- 8 : Croire en une opportunité d'emploi 8 : Montrer une personnalité forte à l'entretien d'embauche 7-8 : Doser l'intégration au travail selon ses capacités 2-8 : Voir une opportunité territoriale	6-7-1 : Percevoir l'apport économique 5-6-7 : Voir une activité de développement personnel 1-6 : Être en contact avec d'autres personnes et sortir de l'isolement			
<b>Informateurs</b>							
1 : Armande	2 : Édith	3 : Harold	4 : Jacques	5 : Maude	6 : Robert	7 : Rose	8 : Sylvie

### 5.2.1 OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Le thème « Être un frein individuel à son intégration au marché du travail » regroupe tous les sous-thèmes en lien avec des difficultés à intégrer le marché du travail en raison de caractéristiques propres à la personne handicapée physique, par exemple la lenteur d'exécution découlant du handicap. Autrement dit, ces sous-thèmes décelés dans les témoignages des répondants permettront de saisir davantage le sens de ce thème.

Un premier sens donné au thème « Être un frein individuel à son intégration au marché du travail » précise que la personne se sent diminuée face au marché du travail au regard de son handicap. Ce premier sous-thème soit « Être limité professionnellement en regard du handicap » émane des propos de trois informateurs. Les témoignages de ces informateurs révèlent qu'ils sont inaptes à réaliser une ou des activités professionnelles en raison de leur handicap physique. Ainsi, à leur manière, ces répondants font état que leur handicap constitue un obstacle dans l'exercice d'un travail.

Harold souligne que son handicap le limite dans l'exécution des tâches propres à son orientation professionnelle, soit la gestion des approvisionnements. Pour sa part, Maude fait mention de cette limitation individuelle en tant que frein professionnel en ces termes :

[...] je ne peux pas comme transporter des trucs. Il faut vraiment que je fasse du travail à l'ordinateur seulement. [...] Mais en même temps, je n'ai pas vraiment de concentration pis je n'ai pas vraiment d'énergie donc je ne peux pas faire « un job » de bureau à temps plein ou quelque chose qui pousse, que tu dois produire. (Maude)

Enfin, Rose communique que son handicap physique constitue une limite au plan professionnel. En effet, elle ne peut pas occuper tous les types d'emploi, dont ceux exigeant de se maintenir sur une longue période en position debout.

« Voir l'impossibilité de s'intégrer au travail » constitue un autre sous-thème qui est ressorti des propos de trois répondants relativement aux freins individuels à intégrer le marché du travail. Édith et Jacques soulignent qu'ils perçoivent le marché du travail tel un objet inaccessible. À titre d'exemple, Jacques témoigne en ces termes de sa perception du marché du travail en regard de ses limitations :

[...] quand je pense au marché du travail, je pense que je ne suis pas capable de travailler parce que, à cause de ma mémoire, à cause de mes handicaps physiques, je ne suis pas capable de travailler pratiquement dans le marché. (Jacques)

Pour sa part, Maude mentionne avoir longtemps cru que le marché du travail lui était inaccessible, notamment en subissant l'influence d'idées partagées socialement :

[...] j'ai longtemps pensé que je ne pourrais pas rejoindre le marché du travail moi-même. Parce que, je savais que je ne pourrais pas travailler à temps plein. [...] j'ai toujours entendu dire que les personnes handicapées, on était des téléphonistes ou on travaillait dans des banques pis c'est des choses qui ne m'intéressaient pas du tout. [...] Je ne savais pas ce qui existait pis je ne savais pas ce que moi j'aimais. J pense que je faisais du déni par rapport au marché du travail. Fait que je ne sais pas trop, je ne voyais pas ça comme accessible. [...] j'ai fait des études sans trop penser à la réalité de devoir travailler un jour. (Maude)

« Entretenir des croyances relatives au travail », ce troisième sous-thème découle des propos de trois informateurs. Jacques souligne que s'il s'oriente vers le marché du travail, il aurait peur de perdre ses indemnités gouvernementales le considérant comme une personne inapte à travailler. Pour sa part, Armande pense que le travail constitue en général une activité désagréable.

Ça va vraiment dépendre de quel genre de travail, mais en général, je trouve que la majorité des gens n'aiment pas faire ce qu'il fait. (Armande)

Enfin, Harold croit que plusieurs emplois au sein d'une entreprise sont protégés en fonction de clauses syndicales.

Sous le thème « Être un frein à son intégration professionnelle en raison du marché du travail » ont été regroupés tous les sous-thèmes en lien avec des difficultés à intégrer le marché du travail dues à son organisation, par exemple l'adaptation du lieu de travail ou encore les relations avec autres les employeurs. Ce thème a été précisé par une série de quatre sous-thèmes, dont « Être rejeté par le marché du travail » dérivant des propos de cinq informateurs. En effet, ces informateurs ont témoigné du sentiment d'être rejetés, notamment par les employeurs en raison de la présence de leur handicap. Édith, Harold et Sylvie communiquent à leur manière que selon elles les employeurs font preuve de préjugés et de discrimination envers les personnes handicapées dans leur processus de sélection. Par exemple, Édith témoigne de ce sentiment en ces termes :

Quand je fais mes demandes d'emploi. Si dès que moi j'ai inscrit comme quoi j'étais, j'avais une incapacité dans ma lettre de présentation. [...] C'est plus quand les employeurs, quand qu'y m'appellent, ceux qui ont vraiment lu la lettre y vont me poser comme question : « quel est ton incapacité ? » Pis là, quand je dis « paralysie cérébrale », là c'est la grosse affaire « oh mon dieu tu ne pourras pas travailler ici », « tatati tatata ». Pis là ils me raccrochent la ligne pis ils ne veulent même pas que j'aie voir en entrevue. [...] J'ai fait plus de 80 offres d'emploi. Sur 80, j'ai eu 6 appels. Sur 6 appels, il y en a 5 qui m'ont refusée quand ils ont su la nature de mon handicap, puis il y en a 1 qui m'a passée en entrevue. (Édith)

Pour sa part, Jacques souligne que personne ne voudrait l'employer au regard ses limitations au niveau de la mémoire et de la concentration. Enfin, Maude fait état que le marché du travail n'est pas prêt à inclure des personnes handicapées. Elle soutient notamment que le marché du travail de la région de Montréal est plus ou moins développé pour employer les personnes handicapées malgré le fait qu'il existe des subventions gouvernementales rattachées à leur employabilité.

Les propos d'Harold et de Robert ont inspiré l'identification d'un second sous-thème libellé « Désirer d'abord l'aspect productif et l'efficacité ». Harold souligne que certaines entreprises cherchent avant tout à être les plus productives possible à moindre coût d'où les difficultés d'employabilité que vivent les personnes handicapées :

Parce qu'il y a des entreprises, ils ne veulent pas engager un commis aux achats, parce que ça coûte cher pour l'entreprise. Au lieu d'engager 5 personnes, ben ils vont réduire à 4 ou 3 personnes pour faire la gestion. Fait que s'ils nous engagent les personnes handicapées, c'est comme ils perdent de l'argent, pour la compagnie. Fait que les employeurs c'est comme il dit non, non. Au lieu de dire : « je ne peux pas vous engager », ils vont dire « on va vous appeler dans quelques mois ». (Harold)

De son côté, Robert mentionne que le marché du travail est synonyme de compétition, de rapidité et de changements :

[...] c'est un marché compétitif, faut toujours que tu sois à ton meilleur [...] S'il y'en a un qui est mieux alors là, tu essayes de faire mieux sinon on pourrait en engager un autre. Il faut toujours que tu aies des idées nouvelles. [...] C'est aussi la rapidité actuelle, tu n'as pas le temps de respirer. Tu sais des affaires, il faut que tu en trouves de nouvelles, ce n'est pas important ce que tu as fait, il faut que tu en trouves de nouvelles [...] C'est dans le changement, mais le changement extrême c'est pas toujours obligatoire [...] Y'a aussi le côté ça va très très vite, réfléchir, tu n'as pas le temps de réfléchir, des fois je me demande si on veut qu'on réfléchisse. (Robert)

Le troisième sous-thème intitulé cette fois « Être un marché du travail parfois inadapté » émane du témoignage deux répondantes. Maude et Sylvie mentionnent des faiblesses de plusieurs milieux de travail au plan architectural qui peuvent freiner l'intégration professionnelle des personnes handicapées circulant en fauteuil roulant.

Enfin, le dernier sous-thème « Rencontrer des obstacles à l'entretien d'embauche » ressort du témoignage d'Édith. Elle souligne que lors d'un entretien d'embauche, l'employeur n'a pas voulu lui allouer du matériel spécifique :

[...] l'entrevue orale comme j'appelle a très bien fonctionné, mais l'entrevue écrit, vu que j'ai des difficultés un peu à écrire, j'utilise l'ordinateur. De nos jours, on utilise quasiment tous l'ordinateur, mais eux n'ont pas voulu m'accommoder pour l'ordinateur. (Édith)

L'analyse des témoignages des personnes handicapées physiques relative aux obstacles à l'intégration au marché du travail montre d'une part que des caractéristiques personnelles freinent la progression de cette population vers le marché de l'emploi. En effet, plusieurs personnes handicapées physiques se perçoivent comme un individu limité au plan professionnel. Certains verront l'impossibilité de s'intégrer au travail tandis que d'autres souligneront leurs limitations professionnelles, que ce soit au travail ou à l'entrevue d'embauche. D'autre part, leurs témoignages ont eu trait aux caractéristiques du milieu du travail ralentissant ou stoppant cette même progression vers l'emploi. Pour cette population, ces freins se situent à l'échelle du rythme accéléré de production et de compétition, mais ont aussi trait à la question de la discrimination et des préjugés dont font preuve les employeurs vis-à-vis les personnes handicapées. En effet, la question des préjugés et la discrimination des employeurs à l'endroit des personnes handicapées a été soulevée à maintes reprises dans les propos des répondants. Ainsi, des facteurs personnels et des facteurs propres à la structure et à l'organisation du travail agiraient comme frein à l'intégration de ces personnes à l'emploi pour la quasi-totalité des informateurs.

Le handicap constitue sans doute le facteur parmi les caractéristiques personnelles de ces individus contribuant à freiner le plus leur démarche vers l'emploi, mais peut-il y en avoir d'autres ? L'ancrage sociologique des participants permet de cibler certaines caractéristiques personnelles pouvant ralentir ou minimiser cette même progression vers le travail. On notera qu'Harold est originaire du Vietnam, ce qui peut avoir un impact à l'échelle de ses relations avec le marché du travail. Le fait qu'il ne soit pas d'origine caucasienne peut constituer un frein à son employabilité quant à la perception des employeurs et restreindre ses possibilités professionnelles. Armande pour sa part s'exprime majoritairement en anglais ; cet état de choses peut également réduire ses possibilités d'emploi. De plus, il est remarquable de souligner que Robert est l'unique répondant à ne pas avoir fait état d'éléments agissant comme obstacles personnels à son intégration au travail. Le handicap de Robert est léger et a peu d'impact *a priori* sur les autres professionnels de son milieu. Pour le reste, l'apparition de son handicap est subvenue à un moment de sa vie où il occupait déjà un emploi permanent depuis de nombreuses années. Il est possible que ces facteurs aient une influence sur le maintien d'un emploi. Il apparaît ainsi que les caractéristiques sociologiques de ce répondant sont

éventuellement à la base de son silence quant aux obstacles à son intégration au travail. Ces précisions conduisent à considérer que la nature du handicap, à savoir son degré plus ou moins élevé de limitations qu'il génère, de même que certaines caractéristiques personnelles peuvent jouer un rôle non négligeable à titre d'obstacles à l'intégration au travail des personnes handicapées.

Maintenant que les résultats relatifs aux obstacles à l'intégration au marché du travail de la personne handicapée physique ont été exposés, la sous-rubrique des éléments favorisant l'intégration au travail des personnes handicapées sera abordée.

### 5.2.2 ÉLÉMENTS FAVORISANT L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Une série de quatre sous-thèmes viendront préciser le thème intitulé « Constituer des conditions facilitantes à l'exercice du travail ». Rappelons qu'il s'agit de l'unique thème qui est ressorti des propos de nos répondants quant aux éléments favorisant l'intégration au travail des personnes handicapées. Le premier sous-thème soit « Croire en une opportunité d'emploi » dérive des énoncés d'Harold et de Sylvie. Ces derniers soutiennent l'idée qu'il existe une opportunité au sein notamment du gouvernement en ce qui a trait à l'intégration au travail pour les personnes handicapées. À titre d'exemple, Sylvie tient ce discours :

[...] moi, j'ai toujours cru qu'il y avait une certaine discrimination positive à l'égard de l'employabilité. Par exemple, si moi je fais application au gouvernement, eux, ils doivent engager un certain ratio de personnes ayant un handicap. Donc, j'ai plus de chances que d'autres d'être engagée. Mais il y en a aussi des postes en entreprises privées. (Sylvie)

Le deuxième sous-thème de cette section soit « Montrer une personnalité forte à l'entretien d'embauche » émane également des propos de Sylvie. En effet, elle souligne que selon elle, le fait de démontrer une personnalité teintée de dynamisme lors de l'entretien d'embauche est un facteur favorisant grandement l'employabilité des personnes handicapées.

Quant au troisième sous-thème « Doser l'intégration au travail selon ses capacités », celui-ci découle des propos de Rose et de Sylvie. Sylvie entend que la personne handicapée physique doit orienter ses démarches de recherche d'emploi en regard de ses limitations corporelles. Autrement dit, se diriger vers un travail que la personne handicapée sera à même de réaliser en regard à ses possibilités physiques et intellectuelles est un facteur favorisant son intégration professionnelle. Pour sa part, Rose fait état d'un témoignage en grande partie similaire, à celui de Sylvie :

[...] je ne pourrais pas faire n'importe quoi, parce que moi ma main droite elle est, t'sais je n'ai pas de dextérité. Donc je ne pourrais pas être, mettons comme secrétaire. Je ne pourrais pas travailler longtemps debout, donc ça me prend un travail plus sédentaire. [...] C'est sûr qu'y'a plein de choses que je ne pourrais pas faire. (Rose)

« Voir une opportunité territoriale », le dernier sous-thème de cette section dérive des propos d'Édith et de Sylvie. Celles-ci soulignent qu'il y a un vaste éventail d'emplois offerts aux personnes handicapées à Montréal notamment en raison de la forte présence et de la concentration de la population handicapée sur le territoire.

Il apparaît à la lumière des témoignages des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie que la présence de certains éléments s'avère favorable à l'intégration au travail des personnes handicapées. Le principe de discrimination positive appliqué par le lieu d'embauche, le comportement du sujet handicapé lors de l'entrevue, la convergence entre l'emploi potentiel et les limitations de la personne ainsi que les caractéristiques du territoire montréalais peuvent jouer en faveur de l'intégration professionnelle de ce groupe. Mais il y a plus. Encore là, les caractéristiques sociologiques des participants peuvent mettre en lumière et éclairer davantage ces dernières affirmations. En effet, il importe de noter que la grande majorité des sous-thèmes venant préciser le thème « Constituer des conditions facilitantes à l'exercice du travail » émane des témoignages de Sylvie. Cette jeune femme n'a pas encore d'expérience d'emploi, d'où probablement une attitude très optimiste quant aux opportunités d'emplois pouvant s'offrir à la personne handicapée. Ainsi, l'âge de la personne handicapée physique, en relation avec le fait qu'elle soit ou non au travail, peut être déterminant dans ses représentations des facteurs favorables à son intégration au travail.

Maintenant que les thèmes et sous-thèmes correspondant à la sous-rubrique « Éléments favorisant l'intégration au travail des personnes handicapées » sont connus, ceux se rapportant à la sous-rubrique « Le travail en soi » seront abordés.

### 5.2.3 LE TRAVAIL EN SOI

Pour les répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie, que représente le travail en soi ? Représente-t-il uniquement un outil permettant d'accéder à un plus haut niveau de consommation ? Il y a peut-être plus. Le thème « Considérer le travail comme moyen de subsistance et d'actualisation » apportera des réponses quant à ce questionnement. Un total de 3 sous-thèmes émanant des témoignages des répondants préciseront cette thématique. Le premier de ceux-ci, soit « Percevoir l'apport économique » découle des propos de trois informateurs. Robert mentionne que le travail lui permet de subvenir à ses besoins de base tels se nourrir ou se loger. Rose souligne que le travail gratifie la population de travailleurs handicapés d'une autonomie financière. Pour sa part, Armande entend que sa perception du travail se situe avant tout sur le plan de l'apport monétaire.

Je crois que les raisons que les personnes se réveillent chaque matin pour travailler ce n'est pas que, parce qu'ils le veulent pour des raisons personnelles, c'est plus pour faire l'argent. (Armande)

Le deuxième sous-thème de cette section, soit « Voir une activité de développement personnel », dérive également des témoignages de trois répondants. Maude, Robert et Rose partagent l'idée et conçoivent que le travail constitue un élément agissant au plan personnel. À titre d'exemple, Maude indique que le fait de travailler en milieu ordinaire et non en milieu protégé a eu un impact considérable quant à son développement personnel :

[...] ç'a vraiment changé ma perception, ma confiance de mes capacités, mes aptitudes. Ça a été comme un méga « boost » de confiance en soi d'avoir un travail. Pis un travail ce n'est pas un travail dans un truc qui embauche spécifiquement des personnes handicapées. C'est comme un travail dans le milieu du marché du travail régulier là. C'est vraiment, c'est ça, c'est un « boost » de confiance en soi. (Maude)

Le dernier sous-thème de cette catégorie intitulé « Être en contact avec d'autres personnes » émane des propos de deux répondants, soit Armande et Robert. Ceux-ci soulignent à leur manière que leur travail est à l'origine d'une interrelation avec d'autres personnes et ainsi permet de briser l'isolement. C'est notamment pour Robert le moment de découvrir et connaître d'autres personnes.

Je vais découvrir connaître d'autres personnes ça me permet de découvrir, genre dans ton domaine, tu es en relation avec d'autres personnes. [...] En général, je pense que ça permet aux gens de sortir de leur isolement, ce n'est pas parce que tu as un handicap. Si t'as un handicap pis on ne veut pas te voir. Si les entreprises ne veulent pas engager une personne qui a un handicap quelque qu'il soit, les personnes reste isolées dans leur coin. (Robert)

Ainsi, pour plusieurs de ces participants, le travail a une vocation qui n'est pas strictement économique. L'exercice du travail constitue pour l'individu à la fois un outil lui permettant de subvenir économiquement à son existence, de se développer personnellement, notamment en lui permettant de mettre ses capacités en action, et enfin de créer autour de lui un environnement social.

Au terme de l'analyse du discours des répondants quant à leur perception du travail, quelques constats peuvent être établis. Il est notable de souligner la place centrale qu'occupent les éléments freinant leurs démarches d'intégration au travail. En effet, pour la quasi-totalité des informateurs, il existe des facteurs personnels liés à la présence du handicap et des éléments inhérents au marché du travail agissent comme frein à leur intégration professionnelle. Ainsi, il est donc possible que ces obstacles puissent contribuer à ralentir le développement personnel de ce groupe. On pourrait également croire que ces mêmes barrières concourent à soutenir certaines difficultés d'ordre économique dans l'existence des répondants.

Ainsi, se termine la présentation des résultats relatifs à la perception du travail des participants de la région de Montréal et de sa proche périphérie. Les résultats se rapportant à la motivation au travail seront maintenant exposés.

### 5.3 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

La tableau 10 ci-dessous intitulé « Motivation au travail des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie » expose une série de thèmes et de sous-thèmes ayant émergé des propos des informateurs de cette région, principalement en réponse à la question « Le cas échéant, quelle est votre motivation à travailler ? ». Ces thèmes et sous-thèmes rendent possible une meilleure compréhension de la motivation à travailler des répondants. De plus, ceux-ci sont rattachés à deux sous-rubriques, soit « Impulsion personnelle » et « Éléments de motivation externe ».

Les deux thèmes correspondant à la sous-rubrique « Impulsion personnelle » seront d'abord présentés.

**Tableau 10 : Motivation à travailler des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie**

Rubrique	Motivation au travail							
Sous-rubriques	Impulsion personnelle				Éléments de motivation externe			
Thèmes	Constituer un outil de développement et d'épanouissement personnel		Être un outil d'activation de la personne		Constituer une stimulation d'ordre économique		Avoir une stimulation d'ordre social et familial	
Sous-thèmes	3-7-5-8 : Rechercher l'épanouissement, la gratification et l'estime de soi		3-7 : Briser l'isolement 2-4 : Vouloir travailler et être productif		1-4-6-7-8 : Avoir plus d'argent et assurer son existence		1-3-6-7-8 : Être en relation avec d'autres personnes 4-8 Désirer participer à la société 5 : Avoir eu un élan familial	
Informateurs								
1 : Armande	2 : Édith	3 : Harold	4 : Jacques	5 : Maude	6 : Robert	7 : Rose	8 : Sylvie	

#### 5.3.1 IMPULSION PERSONNELLE

Un élément de la motivation à travailler des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie se rapporte au développement de la personne. Un seul sous-thème décelé à l'intérieur des témoignages recueillis permet de mieux comprendre le thème libellé

« Constituer un outil de développement et d'épanouissement personnel ». « Rechercher l'épanouissement, la gratification et l'estime de soi » émane des propos de quatre répondants. Harold souligne qu'un motif à travailler réside chez lui au sein de facteurs liés à l'épanouissement personnel. Les propos de Rose vont dans le même sens que ceux d'Harold et évoquent son désir de travailler en lien notamment avec le besoin d'accomplissement personnel :

[...] je sais que chu capable de donner, encore, de travailler, puis c'est, aussi c'est une valorisation de travailler. [...] c'est aussi une valorisation. Une valorisation personnelle pis un sentiment d'accomplissement aussi là. (Rose)

Pour sa part, Maude témoigne de motifs à travailler en lien avec son désir de développement personnel dans le travail, mais davantage en lien avec la gratification d'être à la base de son apport monétaire. Enfin, Sylvie affirme que le travail joue un rôle majeur à l'échelle de l'estime de soi et de la description d'elle-même. Ainsi, les propos des répondants permettent d'attribuer leur motivation à travailler à des facteurs personnels, plus précisément à leur désir de se développer, de se valoriser et de s'épanouir.

Abordons maintenant le second thème relatif à l'impulsion personnelle intitulé « Être un outil d'activation de la personne ». Ce thème est associé à deux sous-thèmes précisant sa nature, dont le premier libellé « Briser l'isolement » qui dérive des propos de deux répondants. Harold manifeste une impulsion à travailler qui lui permet de briser l'isolement :

[...] je voudrais travailler parce que je n'aime pas rester à la maison. (Harold)

Un peu dans les mêmes termes, Maude mentionne que le fait d'être un temps à ne pas travailler la contraint à demeurer isolée chez elle.

Le second sous-thème de cette section relative à l'impulsion personnelle, soit « Vouloir travailler et être productif », émane des propos de deux répondants. Édith et Jacques soulignent à leur façon que leur motivation à travailler tient notamment de leur désir d'être productifs.

Globalement, deux dimensions semblent impulser chez les répondants leur volonté de travailler. D'une part, ils peuvent être animés par un désir de développement, de valorisation et d'épanouissement personnel par le travail. D'autre part, ils désirent sortir de l'isolement. En effet, ce motif peut aussi constituer une dimension importante de leur motivation à exercer un travail. Ainsi, en regard des propos d'une grande portion des répondants, l'exercice du travail s'avère nécessaire à l'individu.

Maintenant que les résultats se rapportant à la sous-rubrique « impulsion personnelle » sont exposés, ceux correspondant à la sous-rubrique « Éléments de motivation externe » de la personne seront à leur tour présentés.

### 5.3.2 ÉLÉMENTS DE MOTIVATION EXTERNE

Une portion de deux thèmes balise les éléments de motivation externe, à savoir « Constituer une stimulation d'ordre économique » et « Avoir une stimulation d'ordre social et familial ». Ceux-ci traduisent un désir de travailler retrouvant sa source dans des facteurs externes à l'individu notamment économiques, sociaux ou encore familiaux et seront davantage explicités dans les lignes suivantes par plusieurs sous-thèmes émanant du discours des répondants.

Le premier thème libellé « Constituer une stimulation d'ordre économique » prend tout son sens par un sous-thème découlant du discours de cinq répondants. Armande, Jacques, Robert, Rose et Sylvie mentionnent que leur motivation à aller travailler se base sur un désir de nature monétaire. Plusieurs répondants, dont Rose, précisent que cet argent va leur permettre de subvenir à ses besoins existentiels :

Pour gagner de l'argent là puis, pis vivre parce que t'sais on, on est, t'sais au niveau rémunération, c'est mieux que l'aide sociale là (Rose)

Le dernier thème qui trouve sa source dans des facteurs externes à la personne, soit « Avoir une stimulation d'ordre social et familial », regroupe trois sous-thèmes qui contribuent à en préciser la signification. « Être en relation avec d'autres personnes » le premier sous-

thème de cette thématique dérive des propos de cinq informateurs. Ces informateurs témoignent tous d'une motivation à travailler dont le levier est présent dans des liens sociaux. En effet, Armande témoigne de son plaisir à travailler avec d'autres et des conséquences bénéfiques qui en découlent en termes d'apport énergétique ; Harold, Robert et Rose de leur engouement d'exercer une profession avec d'autres personnes ; enfin Sylvie souligne son désir d'aider ceux qui éprouvent des difficultés existentielles dans son travail.

Je suis dans la relation d'aide, dans mes études, donc j'ai aussi envie d'avoir un contact avec la population qui sont en difficulté pis aller les aider. (Sylvie)

Le deuxième sous-thème de cette section intitulé « Désirer participer à la société » découle des propos de deux informateurs, soit Jacques et Sylvie. Jacques manifeste en ces termes son intérêt de participer à la société :

[...] c'est normalement ça, oui, et pour être productif dans la société. (Jacques)

Sylvie communique également son désir de participer à la société.

J'suis aux études depuis 6 ans maintenant. J'vais achever mon parcours et j'ai envie de travailler. J'ai envie de gagner ma vie comme tout le monde. De participer à ma société aussi en tant qu'employée [...] Parce que oui c'est sûr, j'veux faire partie de la société. Mais j'crois que aussi ça, avoir un emploi comme tout le monde, justement, la majorité du temps, les gens vont à l'école quand y sont jeunes, ils se trouvent un emploi. Métro, boulot, dodo... Puis y prennent leur retraite un jour. Pis c'est un cadre un peu conventionnel de l'évolution d'un humain. (Sylvie)

Quant au troisième et dernier sous-thème intitulé « Avoir eu un élan familial », celui-ci dérive des propos de Maude. Cette dernière communique qu'une part importante de sa motivation à travailler est d'origine familiale. En effet, sa mère a occupé une place centrale dans l'élan de Maude à intégrer le marché du travail.

Ainsi, les derniers résultats mis en exergue montrent que les participants de la région de Montréal et de sa proche périphérie manifestent une forte propension à travailler qui prend sa source dans les relations sociales. En effet, pour plusieurs répondants, l'exercice du travail est recherché, notamment car il fournit à l'individu un environnement social à certains égards

stimulant. Donc, la motivation à travailler de cette population ne repose pas uniquement dans la quête d'une source d'ordre économique. Mais, il y a encore plus, pour certains répondants s'intégrer au travail, c'est suivre le cours normal de l'existence humaine.

Quel constat pouvons-nous tirer de l'ensemble de ces témoignages quant à la motivation des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie à travailler ? Au regard des motifs de ce groupe à s'insérer dans le monde du travail, leur nature est à la fois d'ordre personnel et environnemental. Pour plusieurs répondants, le travail constitue un exercice propre à leur épanouissement et leur développement personnel. Il ne faut pas pour autant omettre de souligner l'importance des facteurs externes en tant que source de motivation de ce même groupe à travailler. L'opportunité qu'offre le travail d'avoir des relations interpersonnelles est aussi un élément à l'origine de la motivation de ce groupe à travailler. Enfin, les résultats ci-dessus exposés mettent aussi en évidence toute l'importance accordée au travail pour son rôle d'assurer la survie et le bien-être de la personne pour la durée de son existence ; s'assurer d'un certain bien-être par un travail rémunérateur.

Les résultats relatifs à la motivation au travail étant exposés, ceux en lien avec la perception des informateurs de l'intégration au travail des personnes handicapées seront maintenant présentés.

#### **5.4 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Les résultats suivants ont principalement été recueillis auprès des informateurs en réponse à deux questions d'entrevues : « Qu'est-ce que cela signifie pour vous l'intégration au travail des personnes handicapées ? » et « En d'autres termes, pourquoi les personnes handicapées doivent être intégrées à la société et plus particulièrement au travail ? ». Ces dernières questions ont concouru à l'émergence de trois thèmes des témoignages des répondants. Comme ci-haut, plusieurs sous-thèmes décelés dans les témoignages recueillis définiront avec plus de précision la nature de ces thèmes. De plus, la tableau 11 *infra* libellé « Perception de l'intégration au travail des personnes handicapées selon les informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie » rassemble l'ensemble des thèmes et des sous-

thèmes de la présente section des résultats. Un seul thème est rattaché à la sous-rubrique « Identité handicapée » soit « Réaliser une réflexion relative à la présence du handicap ».

**Tableau 2 : Perception de l'intégration au travail des personnes handicapées selon les informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie**

Rubrique	Perception de l'intégration au travail des personnes handicapées							
Sous-rubriques	Identité handicapée				Être handicapé face au marché du travail			
Thèmes	<b>Réaliser une réflexion relative à la présence du handicap</b>				<b>Concevoir la démarche d'intégration professionnelle des personnes handicapées</b>			
Sous-thèmes	1 : Avoir tous besoin d'être intégrés 4 : Donner l'espoir 4 : Avoir la possibilité de travailler au sein d'un pays développé 6 : Avoir sa place autant que d'autres				1 : Rendre possible la réalisation de soi au plan politique 2-5 : Pallier à une aide gouvernementale 7 : Se sentir utile à sa communauté 1 : Donner une aide nécessaire			
Informateurs								
1 : Armande	2 : Édith	3 : Harold	4 : Jacques	5 : Maude	6 : Robert	7 : Rose	8 : Sylvie	

#### 5.4.1 IDENTITÉ HANDICAPÉE

Le thème « Réaliser une réflexion relative à la présence du handicap » réunit quatre sous-thèmes en lien avec une réflexion de la part des informateurs sur la présence du handicap en société. Le premier sous-thème de cet ensemble soit « Avoir tous besoin d'être intégrés » émane des propos d'Armande lorsqu'elle souligne que toute personne a besoin d'être intégrée à quelque chose dans son existence. Autrement dit, la notion d'intégration au travail des personnes handicapées dérive de la perception sociale de ce que devrait représenter un être humain.

Le deuxième sous-thème intitulé « Donner l'espoir » émane des propos de Jacques. Il précise que l'intégration au travail des personnes handicapées constitue selon lui un message d'espoir pour cette population limitée :

Ça veut dire qu'il y a de l'espoir pour les personnes handicapées, pour aller travailler. C'est ce que ça signifie pour moi. Qu'il y a de l'espoir pour une personne handicapée qui veut aller travailler, tu comprends ? Qu'elle aura l'espoir et la chance de travailler

comme les autres personnes. [...] Dans le sens où la personne peut faire quelque chose comme les autres citoyens. (Jacques)

Le troisième sous-thème intitulé « Avoir la possibilité de travailler au sein d'un pays développé » dérive également des propos de Jacques. Il présente une autre facette de l'intégration au travail des personnes handicapées en lien avec la situation vécue par la population handicapée dans d'autres pays que le Canada.

Les conditions des personnes handicapées dans d'autres pays sont difficiles. [...] Parce qu'aujourd'hui, dans notre pays, il y a des opportunités pour les personnes handicapées pour travailler et c'est pourquoi elles doivent être intégrées. Pas tout le monde, mais en général. Les personnes handicapées sont capables de travailler, tu comprends ? Parce qu'on vit dans une société dans laquelle il y a des chances pour les personnes handicapées de travailler. On vit dans une société industrialisée, alors elles peuvent travailler. (Jacques)

Enfin, le quatrième et dernier sous-thème libellé « Avoir sa place autant que d'autres » découle du témoignage de Robert. Ce dernier souligne que les personnes handicapées ont le droit de travailler au même titre que tout individu, mais qu'il existe toujours des préjugés sociaux qui agissent comme freins à leur intégration.

Ces sous-thèmes révèlent tous une certaine réflexion relative à la présence du handicap dans un environnement social majoritairement constitué de personnes sans handicap. Les résultats ci-dessus présentés permettent en effet d'accorder une grande valeur à l'idée que les personnes handicapées s'épanouissant au sein d'une société développée ont le droit de travailler comme l'ensemble de la population sans handicap. C'est également la question fondamentale d'égalité entre la personne handicapée et la personne sans handicap qui a été soulevée.

La sous-rubrique intitulée « Être handicapé face au marché du travail » sera maintenant exposée. La tableau 11 présentant une synthèse des résultats montre qu'un seul thème correspond à cette sous-rubrique.

#### 5.4.2 ÊTRE HANDICAPÉ FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le thème intitulé « Concevoir la démarche d'intégration professionnelle des personnes handicapées » regroupe quatre sous-thèmes. Tous ces sous-thèmes émanant du discours des répondants révèlent une conception personnelle du processus d'intégration au travail de la population handicapée. On y retrouve le sous-thème intitulé « Rendre possible la réalisation de soi au plan politique » découlant des propos d'Armande. Pour elle, l'intégration au travail des personnes handicapées est synonyme de soutien politique à une population spécifique dans le but de favoriser leur développement personnel par le travail :

[...] d'avoir le soutien pour faire qu'est-ce la personne peut. Peut-être c'est d'adapter le bureau, peut-être c'est, c'est de faire les documents [...] mais pour moi c'est « le best », c'est le respect pour les choses que les personnes peuvent faire, handicapées ou non. Hum, en termes des, des politiques...

Le deuxième sous-thème de cette section, « Palier à une aide gouvernementale », ressort des propos de deux répondants. Édith et Maude soutiennent à leur manière que l'intégration professionnelle des personnes handicapées est une démarche permettant à cette population de ne plus dépendre de l'aide du gouvernement pour assurer leur existence.

La grande majorité des personnes handicapées diplômées ou non se retrouve bien souvent sur le bien-être social. (Édith)

« Se sentir utile à sa communauté », le troisième sous-thème de cet ensemble thématique, découle des propos de Rose. Cette dernière entend que l'intégration au travail gratifie cette population du sentiment d'être utile à leur communauté :

Je crois aussi qu'il est primordial qu'elle se sente utile dans sa communauté. (Rose)

Quant au quatrième et dernier sous-thème de ce regroupement thématique, soit « Donner une aide nécessaire », celui-ci dérive des propos d'Armande. En effet, cette jeune femme conçoit que l'intégration au travail des personnes handicapées évoque chez elle une aide-externe facilitant l'exercice de certaines tâches professionnelles pour une population limitée.

Il apparaît que les témoignages des répondants révèlent une conception personnelle de l'intégration professionnelle des personnes handicapées au sein de la société. Pour certains, le travail permet aux personnes handicapées de ne plus dépendre d'un soutien gouvernemental pour assurer son existence. Pour d'autres, l'intégration au travail des personnes handicapées reflète un soutien, notamment politique, permettant d'assurer le développement individuel de cette population et sa participation à l'ensemble social.

Ainsi, l'analyse du discours des répondants de Montréal et de sa proche périphérie quant à leur perception de l'intégration au travail des personnes handicapées exprime principalement un questionnement sur les fondements de notre société. Les personnes handicapées peuvent-elles espérer accéder à un emploi rémunérateur au sein de notre société, malgré leurs limitations ? La question d'égalité entre tous les individus composant notre société a été à plusieurs égards soulevée. Au plan politique, l'état a mis en place des structures permettant d'assurer l'intégration professionnelle des personnes handicapées, mais encore aujourd'hui, le marché du travail apparaît craintif à employer des personnes handicapées.

La prochaine section présentera les résultats relatifs aux expériences professionnelles et connexes des répondants de la région de Montréal et de sa région périphérique. Autrement dit, ces témoignages reflèteront un caractère pratique qui demeure crucial quant à l'intérêt de cette investigation.

## **5.5 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES ET CONNEXES DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

Les questions : « Pourriez-vous me parler (le cas échéant) de la ou des expériences que vous avez eues avec le marché du travail ? », « Quelles ont été vos relations avec les employeurs au cours de vos expériences de travail ? » et encore « Quelles furent les relations avec les autres employés lors de ces expériences ? », ont suscité chez les interviewés plusieurs témoignages significatifs sur leur vécu professionnel. Le tableau 12 ci-dessous libellé « Expériences professionnelles et connexes des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie » viendra appuyer notre démarche en donnant un récapitulatif des thèmes et sous-thèmes qui ont émergé de cette portion de l'entrevue. Comme précédemment, les thèmes

et sous-thèmes se rapportent à des sous-rubriques, lesquelles dans ce cas concernent les expériences professionnelles autres que le travail traditionnel. Rappelons ici que le travail traditionnel compte un horaire fixe et nécessite un déplacement quotidien sur les lieux de travail.

**Tableau 3 : Expériences professionnelles et connexes des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie**

Rubrique	Les expériences professionnelles et connexes						
Sous-rubriques	Les expériences professionnelles autres que le travail traditionnel			Les expériences de travail traditionnel			
Thèmes	Faire un stage en milieu de travail	Faire du bénévolat	Vivre le handicap au travail	S'intégrer au travail			
Sous-thèmes	2 : Avoir un stage qui n'ouvre pas sur l'emploi 2-8 : Réaliser un stage au sein d'organisations adaptées et non adaptées.	5 : Avoir de fortes relations communautaires	1-3-5-6-7-8 : Avoir des relations avec les employeurs 1-5-7-8 : Avoir de bonnes relations avec les autres employés 6-8 : Être en relation professionnelle 1 : Avoir besoin d'aide 6 : Faire davantage d'effort pour surmonter le handicap	2-3-4-7 : Avoir subi l'échec de s'intégrer 5-7 : Voir la nécessité d'une aide à l'emploi 5 : Se sentir pleinement intégrée 5 : Devoir subir un examen médical			
Informateurs							
1 : Armande	2 : Édith	3 : Harold	4 : Jacques	5 : Maude	6 : Robert	7 : Rose	8 : Sylvie

### 5.5.1 EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES AUTRES QUE LE TRAVAIL TRADITIONNEL

Deux thèmes dérivent des propos des répondants quant à leurs expériences professionnelles et pédagogiques autres que le travail traditionnel soit « Faire un stage en milieu de travail » et « Faire du bénévolat ». Le premier de ces thèmes « Faire un stage en milieu de travail » compte 2 sous-thèmes qui viendront préciser la nature de cette thématique. Une constante demeure toutefois présente dans chacun de ces sous-thèmes ; ils abordent tous des éléments relatifs à un stage réalisé par ces informateurs en milieu de travail. Le premier de ces sous-thèmes intitulé « Avoir un stage qui n'ouvre pas sur l'emploi » émane du témoignage d'Édith. Cette jeune femme souligne que malgré une formation, dont un stage pratique, des obstacles freinent encore son processus d'intégration au travail :

J'avais travaillé dans le cadre de ma formation à la commission scolaire pis dans le centre de personnes âgées aussi souffrant d'Alzheimer. [...] ça été une super belle expérience donc, mais après ça quand t'es, quand t'as gradué, t'es pu en stage disons que c'est autrement pour te trouver un emploi. [...] j'me suis réinscrite pour la commission scolaire de Montréal où que j'ai fait mon stage et j'ai pas eu de réponse encore. Pis y'en cherche encore, mais vu que je suis une personne handicapée, c'est beaucoup plus difficile de me trouver un travail d'après eux autres. (Édith)

« Réaliser un stage au sein d'organisations adaptées et non adaptées », le deuxième sous-thème de cet ensemble, découle du témoignage de deux répondants. Édith entend que l'environnement de ce même stage était pleinement adapté à son handicap :

[...] c'est une école d'adolescents ayant une déficience physique, donc l'environnement était tout adapté. Les professionnels, les employeurs, professionnels pis les collègues de travail étaient tous au courant aussi du handicap physique, donc pour moi, ce fut vraiment un endroit où ce n'était pas difficile de s'intégrer du tout. (Édith)

Sylvie pour sa part souligne que son milieu de stage était inadapté à sa condition :

[...] c'est un peu paradoxal, parce qu'un hôpital, c'est censé être adapté. Oui, l'entrée principale est accessible, mais nous nos locaux étaient au sous-sol. Au sous-sol de l'édifice. Ça adonne que l'ascenseur, je ne sais pas pourquoi y pensent à ça, mais y mettent toujours les boutons 10 pieds au-dessus de ma tête. Donc, oui y'a un ascenseur, oui je peux me rendre à mes locaux, mais l'ascenseur c'est plus difficile. Au sous-sol ça adonnait aussi que y'avait pas de toilette accessible, donc je devais juste monter au premier étage où est-ce qui avait la cafétéria pour aller aux toilettes. Il y'avait une toilette accessible, mais pas sur le même étage. Donc ça m'obligeait à beaucoup de déplacements. [...] La porte d'hôpital qui toujours s'ouvre automatiquement, mais les portes de mon bureau c'était des portes normales que tu ouvres, que tu fermes toi-même (Sylvie)

Somme toute, le choix du milieu de stage semble déterminant quant à l'adaptation de l'environnement professionnel.

Peut-on entrevoir encore des expériences professionnelles autres que le travail traditionnel dans les témoignages des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie. Oui à coup sûr ; le bénévolat est une expérience bien entendue non rémunérée, mais qui a le crédit de s'accomplir dans un environnement professionnel. Ainsi, le thème libellé

« Faire du bénévolat » a sa place en tant qu'expériences professionnelles autres que le travail traditionnel. Il semble cependant que ce type d'expériences est mitigé à l'intérieur du discours des répondants. En effet, un seul sous-thème intitulé « Avoir de fortes relations communautaires » définira le bénévolat. Ce dernier émane des propos de Maude qui souligne sa forte implication dans des groupes communautaires de son quartier :

Je fais du bénévolat dans mon quartier donc j'ai des relations avec le milieu communautaire, tant avec les organismes de popotes roulantes, que je fais du bénévolat, que les organismes de défenses des droits de mon quartier qui sont proches de chez moi.  
(Maude)

Ainsi, les expériences professionnelles autres que le travail traditionnel s'opèrent à deux niveaux : le stage en milieu professionnel et le bénévolat. Le choix d'un milieu de stage dans le cadre d'une formation académique apparaît un facteur déterminant quant au niveau de satisfaction de la personne handicapée physique en regard de l'adaptation du milieu. Restent les actions bénévoles qui ont pris une timide emphase dans les propos des informateurs.

Maintenant que cette sous-rubrique a été totalement exposée, abordons les expériences de travail traditionnelles.

### 5.5.2 EXPÉRIENCES DE TRAVAIL TRADITIONNELLES

Dans une portion similaire à la précédente rubrique, deux thèmes balisent les expériences de travail traditionnel des répondants, soit « Vivre le handicap au travail » et « S'intégrer au travail ». Comme pour les autres rubriques dont les résultats ont été exposés ci-haut, une série de sous-thèmes viendront préciser la nature de chacun de ces thèmes. Le premier de ceux-ci regroupe six sous-thèmes.

« Avoir des relations avec les employeurs », le premier de cette série de sous-thèmes, vient clarifier le sens des relations que la personne handicapée physique entretient avec son employeur au cours de différentes expériences de travail. Ce sous-thème découle du discours de 6 répondants qui à leur manière soulignent leurs relations avec un ou plusieurs employeurs. Armande et Rose communiquent que leurs relations avec un employeur furent à certains égards

tendues relativement au handicap. Pour leur part, Harold, Maude et Sylvie mentionnent que les relations avec leur employeur ou superviseur de stage ont été ou sont très bonnes. Enfin, Robert mentionne en ces termes que les relations avec son employeur furent assez distantes à la suite de l'apparition de son handicap :

J'en ai parlé quand je suis revenu au travail que j'avais eu une perte auditive, ils m'ont écouté pis ça été juste ça. Il n'y a pas eu de questionnement, eux autres pour eux autres. Je suis capable de faire le travail, bonjour va-t'en, t'es capable de travailler. [...] Pour eux autres, le médecin avait autorisé le retour au travail, donc j'étais capable de revenir au travail dans qu'est-ce que je faisais avant. [...] Même le patron auquel je relève à la commission scolaire même je n'ai jamais eu de rencontre là-dessus (Robert)

Un autre sens au fait d'être handicapé au travail est donné par quatre répondantes. En effet, le sous-thème « Avoir de bonnes relations avec les autres employés » émane des propos de quatre répondantes soit Armande, Maude, Rose et Sylvie. Elles mentionnent toutes avoir de bonnes relations avec les autres employés en milieu professionnel.

Le troisième sous-thème, soit « Être en relation professionnelle », donne une signification supplémentaire au fait d'être une personne handicapée dans un milieu de travail. Ce sous-thème se démarque des propos des deux précédents, car il précise la notion de relation en milieu professionnel avec d'autres personnes que l'employeur et les employés. Sylvie souligne que malgré un léger questionnement qui s'estompait peu à peu, les relations avec la clientèle qu'elle recevait dans le cadre de son stage professionnel furent harmonieuses. De son côté, Robert témoigne ci-dessous des relations professionnelles qu'il entretient dans son métier d'enseignant.

C'est plus les enfants qui vont faire la remarque. Par exemple, ils posent la question directement « c'est quoi que t'as là ? », « Comment ça tu n'es pas capable de sourire ? » [...] C'est surtout les plus petits de 5 ans jusqu'à 8-9 ans [...] Les parents moi je ne les rencontre pas, c'est plus par hasard. Même ceux que j'ai rencontrés de temps en temps, je n'ai pas eu de commentaires par rapport à cet aspect-là aussi. Des fois, je vais en parler du handicap « ha mon dieu vous allez bien ou vous êtes courageux. (Robert)

Le thème « Vivre le handicap au travail » prend également un autre sens. En effet, le sous-thème « Avoir besoin d'aide » précise que lors d'une expérience de travail dans le

domaine de la vente, son handicap a contraint Armande à demander une aide quant à la manipulation des objets lourds :

[...] cette année passée, je travaille dans un magasin de musique. Donc, on a vendu les instruments et des choses comme ça. [...] j'avais pas de difficultés, mais [...] juste pour porter les instruments lourds et des choses comme ça, c'était difficile. [...] j'avais les bons collègues qui ont fait ça pour moi et j'ai fait les autres choses pour eux.

Enfin, le cinquième et dernier sous-thème de cette série, soit « Faire davantage d'effort pour surmonter le handicap », émane des propos de Robert. Cet enseignant de longue date mentionne que son handicap auditif lui demande une plus grande attention pour exécuter les mêmes tâches d'enseignement qu'autrefois.

Abordons maintenant le thème relatif à l'intégration au travail. S'intégrer au travail c'est avant tout voir l'intégration comme un processus conduisant la personne handicapée à occuper un emploi. Étrangement, le premier sous-thème de cette série de quatre visant à mieux saisir le sens de l'intégration au travail traite d'échec à l'intégration. Le sous-thème libellé « Avoir subi l'échec de s'intégrer » émane des propos de quatre répondants qui ont souligné un obstacle freinant leur démarche d'intégration au travail. Le témoignage d'Édith apparaît porteur d'un cruel message :

J'ai essayé de persévérer pour avoir un emploi pis ça n'a pas fonctionné. [...] J'ai fait plus de 80 offres d'emploi. Sur 80, j'ai eu 6 appels. Moi, j'ai tout calculé, je détiens un cartable, c'est tout calculé. (Rire) Sur 80, j'ai obtenu 6 appels, sur 6 appels il y en a 5 qui m'ont refusée quand qui ont su la nature de mon handicap, puis il y en a 1 qui m'a passée en entrevue puis ils n'ont pas su m'accommoder comme j'ai dit tantôt [...] Même j'me suis réinscrite pour la commission scolaire de Montréal où que j'ai fait mon stage et je n'ai pas eu de réponse encore. (Édith)

Pour sa part, Harold mentionne qu'un employeur l'a remercié de ses services, car il n'était pas en mesure d'exécuter certaines tâches reliées à la gestion des marchandises en raison de son handicap physique. De son côté, Jacques souligne qu'une tentative visant à l'orienter vers le marché du travail s'est soldée par un échec en raison de la lenteur découlant de son handicap.

J'ai essayé, mais je n'ai pas réussi. J'ai fait un test, un examen pour prendre des cours, mais je n'ai pas réussi. [...] Oui. J'ai rempli un questionnaire, mais je n'ai pas réussi, je n'étais pas assez vite, alors on m'a dit « c'est fini avec vous [...] Oui, j'étais trop lent, je suivais trop lentement. (Jacques)

Enfin, Rose communique avoir dû laisser son ancien emploi en raison d'un surcroît de fatigue physique découlant de son handicap.

Le deuxième élément de cet ensemble thématique libellé « Voir la nécessité d'une aide à l'emploi » dérive du témoignage de deux répondantes, soit Maude et Rose. Maude témoigne que l'aide gouvernementale que son employeur reçoit est nécessaire au maintien de son emploi et Rose souligne que cette même aide gouvernementale doit perdurer dans le but d'assurer la continuité de son emploi.

Enfin, les propos de Maude ont inspiré les deux derniers sous-thèmes soit, « Se sentir pleinement intégrée » et « Devoir subir un examen médical ». Elle communique d'abord se sentir pleinement intégrée en tant que personne porteuse d'un handicap à son travail actuel :

[...] ma boss est quand même assez ouverte pis assez inclusive dans son approche fait que pour elle je n'ai jamais senti que c'était un problème que je ne produise pas autant que je devrais [...] Aucune pression [...] Pis même qu'a me protège beaucoup. [...] Ç'a toujours été super. [...] Ça vraiment été intégré comme ça, sans même que j'aie besoin de le demander [...] je n'ai jamais senti que c'était un problème mon handicap. (Maude)

Puis, ses propos ont permis de baliser davantage ce thème de l'intégration au travail par le sous-thème « Devoir subir un examen médical ». Elle affirme avoir passé près de ne pas pouvoir occuper son poste actuel en raison d'un examen médical préalable à ce type d'emploi.

[...] j'ai été obligée de passer l'examen médical [...] avec le département de santé et sécurité au travail et eux autres y'ont failli pas m'accepter. [...] j'ai fait l'examen avec l'infirmière [...] elle savait pas quoi me dire [...] je vais te faire voir le médecin, parce qu'on veut pas t'embaucher pour quelque chose que t'es pas capable de faire.[...] Pis là, la médecin non plus ne savait pas [...] Fais que j'ai trouvé ça extrêmement discriminatoire parce que, même si j'étais pas capable de physiquement taper, j'aurais pu m'adapter avec tsé des logiciels ou « watever. » [...] le plus difficile ça été vraiment le processus juste avant de commencer à travailler là avec la santé et sécurité au travail

qui voulait pas trop m'embaucher, mais que finalement y'ont pas pu rien écrire parce que ça serait discriminatoire de pas m'embaucher (rire). (Maude)

Ainsi, les témoignages des répondants portant sur leurs expériences du travail traditionnelles ont pris deux tangentes, soit vivre avec un handicap face au marché de l'emploi et s'intégrer au travail. Quel sens a pour ces répondants handicapés le fait de se trouver dans un milieu de travail ? C'est d'abord la question des relations sociales qui prime. Il apparaît que les relations des personnes handicapées avec les autres employés ou encore dans un contexte professionnel sont bonnes. À la rigueur, il serait possible d'en dire autant des relations de la personne handicapée physique avec les employeurs, mais cela ne refléterait pas l'exacte réalité. En effet, pour certains répondants, les relations avec l'employeur furent parfois tendues en lien avec la présence du handicap. Enfin, pour plusieurs répondants, des freins à leur intégration au travail existent dans la fermeture dont font preuve les employeurs vis-à-vis l'embauche des personnes handicapées. En ce sens, certaines informatrices ont souligné la nécessité d'un support gouvernemental dans le but de pallier au cloisonnement des employeurs à l'égard des personnes handicapées.

Les caractéristiques sociologiques des répondants exposés en première partie permettent encore une fois de pousser plus avant la réflexion quant aux témoignages relatifs aux expériences de travail traditionnel. Maude est très limitée physiquement, malgré tout cette jeune femme occupe un emploi permanent et peut jouir d'une grande souplesse de travail en considération à son handicap. En effet, son arthrite est à l'origine de plusieurs maux, dont des douleurs aux articulations, une faiblesse physique, une grande propension à la fatigue et des difficultés de concentration. De plus, elle doit se déplacer en fauteuil roulant électrique. Son témoignage se démarque donc de celui de la moitié des répondants qui rencontrent davantage de difficultés et d'échec à intégrer le marché du travail soit Édith, Harold, Jacques et Rose. Pourtant, ce groupe handicapé affiche majoritairement de moindres limitations physiques. Ainsi, nous pouvons en déduire que le rapport entre les limitations physiques découlant du handicap et l'intégration au travail n'est pas un facteur déterminant quant à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Cette portion de l’entrevue dont les thèmes et sous-thèmes sont rassemblés dans le tableau 11 fait notamment état de la complexité entourant l’intégration au travail des personnes handicapées physiques. En effet, le parcours vers l’emploi et son maintien apparaissent pour les répondants pavés d’obstacles redevables à la présence du handicap.

La prochaine section exposera les résultats qui se rapportent aux souhaits des personnes handicapées physiques au plan professionnel.

## 5.6 LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Le tableau 13 présenté ci-dessous intitulé « Les souhaits professionnels des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie » expose deux thèmes qui ont ressurgi des propos des informateurs principalement à la suite de deux questions d’entrevue, soit « Pourriez-vous me parler d’un travail qui serait pleinement satisfaisant pour vous ? » et « Quels changements pourraient être apportés au marché du travail afin qu’il soit selon vous plus adapté à l’exercice d’un travail pour les personnes handicapées ? ». Ainsi seront reflétés les souhaits professionnels des répondants handicapés physiques de la région de Montréal et de sa proche périphérie. Une série de quatre sous-thèmes vient démontrer la spécificité du premier thème relatif au marché du travail actuel, soit « Développer l’employabilité des personnes handicapées ».

**Tableau 4 : Les souhaits professionnels des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie**

Rubrique	Les souhaits professionnels	
Sous-rubriques	Le marché du travail actuel	L’emploi idéal
Thèmes	<b>Développer l’employabilité des personnes handicapées</b>	<b>Avoir une satisfaction personnelle</b>
Sous-thèmes	2-5-8 : Changer la perception des employeurs 3 : Avoir davantage de formation au travail 4-7 : Ouvrir davantage d’emplois accessibles aux personnes handicapées 3-5-6 : Avoir accès à un marché du travail plus souple	1-6-7 : Bénéficier d’une adaptation à plusieurs niveaux 8 : Être heureux de travailler dans un milieu adapté 2-8 : Travailler dans son domaine 4 : Travailler en fonction de ses capacités
<b>Informateurs</b>		

1 : Armande	2 : Édith	3 : Harold	4 : Jacques	5 : Maude	6 : Robert	7 : Rose	8 : Sylvie
-------------	-----------	------------	-------------	-----------	------------	----------	------------

### 5.6.1 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ACTUEL

Le premier sous-thème de cet ensemble thématique porte sur la question des attitudes des employeurs en ce qui a trait à l'employabilité des personnes handicapées. Plus précisément, selon la personne handicapée physique, quels sont les comportements des employeurs ou encore les éléments qui pourraient rehausser l'employabilité de la population handicapée ? Par exemple, Édith souligne que les employeurs devraient prendre le temps de communiquer avec la personne handicapée afin de considérer ses réelles capacités professionnelles :

[...] ce n'est pas un changement physique en tant que tel, c'est plus un changement au niveau des mentalités des employeurs ou des personnes qui travaillent, qui font l'embauche. C'est que souvent ces personnes-là même si c'est inscrit qu'y acceptent une personne handicapée, sont pas assez informées au niveau du handicap ou ils ne veulent pas nécessairement donner la chance. [...] Qu'y prennent le temps de parler avec la personne. Oui, mes compétences sont dans mon CV, y peuvent voir. Mais au-delà du handicap, la personne va se dire « ah elle a la paralysie cérébrale, elle n'est pas capable de marcher, elle n'est pas capable de bouger, elle a de la misère à parler » ça, c'est dans sa tête, mais faudrait qu'à prenne le temps. [...] de parler au téléphone avec la personne qu'à veux employer (Édith)

Pour sa part, Maude mentionne que plusieurs employeurs manquent de sensibilisation relative à l'employabilité des personnes handicapées et préfèrent employer une personne sans handicap et ainsi pallier à certaines démarches telles que l'adaptation du milieu de travail. Enfin, Sylvie communique un besoin de changement en termes d'adaptation des milieux professionnels et la nécessité de sensibiliser les employeurs afin que les personnes handicapées se voient accorder une plus grande souplesse dans leur travail.

Un autre sens au développement de l'employabilité des personnes handicapées est ressorti des propos d'Harold. En effet, à l'intérieur du sous-thème libellé « Avoir davantage de formation au travail » Harold révèle que les employeurs devraient donner une formation professionnelle supplémentaire aux personnes handicapées dans le but de développer leur employabilité.

Le troisième sous-thème de cet ensemble thématique, soit « Ouvrir davantage d'emplois accessibles aux personnes handicapées », découle des propos de deux répondants. Un moyen de développer l'employabilité des personnes handicapées serait de faciliter leurs démarches vers l'emploi. Le témoignage de Jacques mérite d'être souligné, car il traduit une vision précise de la réalité de l'employabilité des personnes handicapées :

[...] je pense que le marché du travail est assez construit pour les personnes handicapées et qu'il n'y a pas besoin de changement. Il y a assez d'édifices avec des ascenseurs dans le centre d'achats, par exemple. Il n'y a pas besoin de changements : tout est là pour les personnes handicapées, pour aller travailler. C'est juste la disponibilité des emplois qui doit être là, mais les conditions de travail, c'est assez bien. (Jacques)

De son côté, Rose souligne notamment que les grandes entreprises, par exemple de cent employés et plus, devraient être obligées par la loi d'employer un certain pourcentage de personnes handicapées :

[...] pour une compagnie X [...] on va dire 100 employés, sont obligés d'employer un certain pourcentage, un nombre, un certain pourcentage de personnes handicapées. Mettons, ça peut être je ne sais pas moi 5% [...], les postes de travail peuvent être adaptés, pis tout ça pis en plus ben ils peuvent avoir le programme de CIT.... (Rose)

Enfin, le dernier sous-thème libellé « Avoir accès à un marché du travail plus souple » regroupe les témoignages de trois informateurs qui dans leurs mots communiquent qu'un moyen de développer l'employabilité des personnes handicapées serait que le marché du travail soit plus flexible face aux personnes handicapées. Les propos d'Harold sont évocateurs en ce sens :

[...] un travail qui n'est pas trop pressant. Qui n'a pas trop de pression. [...] pas trop, stressant, stressant. Et un travail qui n'est pas trop, qui demande pas trop, donner des travaux serrés, dans un délai serré. (Harold)

De son côté, Robert affirme souhaiter que son travail soit moins axé sur l'aspect productif. Par exemple, il a trop souvent l'impression que dans son emploi d'enseignants au primaire, il doit considérer ces classes d'enfants comme des unités économiques. Autrement dit, un nombre défini d'enfants devait conduire à l'obtention d'un nombre déterminé de

diplômés dans un certain laps de temps. Il aimerait avoir plus de temps pour entrer en relation avec la population étudiante :

[...] l'aspect de la productivité là, toujours avoir des affaires, changer pour changer pis la pression d'en faire toujours plus. S'il n'y avait pas cet aspect-là, ça serait déjà mieux là. En tout cas moi mon travail c'est avec les enfants. Des fois j'ai comme l'impression la production y faut sortir tant d'enfants avec tant de diplômes. Quel que soit la façon dont ils arrivent ce n'est pas important c'est les diplômes. J'ai l'impression que les enfants c'est comme des boîtes de conserve. [...] Plus de temps pour être en relation avec les gens pour leur permettre, de parler avec eux de discuter pis de les faire cheminer dans leur questionnement intérieur qu'est-ce qui les amène eux aussi à s'engager vers l'humain.

Enfin, Maude souligne que le marché du travail est trop rigide actuellement. Elle désire que le marché du travail se montre plus malléable face aux personnes handicapées quant à ses exigences.

Il ressort des témoignages des répondants que leurs désirs de développer l'employabilité des personnes handicapées nécessitent des modifications au sein du marché du travail actuel. Pour plusieurs répondants, les mentalités des employeurs devraient être la cible de transformations par la sensibilisation. Selon eux, les employeurs doivent se montrer plus ouverts à l'embauche des personnes handicapées malgré leurs limitations. Pour certains, le développement de l'employabilité de cette population impliquerait des actions législatives obligeant les employeurs à engager des personnes handicapées. Pour d'autres enfin, le marché de l'emploi devrait se montrer plus inclusif aux personnes handicapées notamment en diminuant les exigences liées à leurs tâches.

Le thème et le sous-thème relatifs à la seconde sous-rubrique intitulée « L'emploi idéal » seront maintenant présentés.

## 5.6.2 L'EMPLOI IDÉAL

« Bénéficiaire d'une adaptation à plusieurs niveaux », le premier sous-thème venant préciser le thème relatif à la satisfaction personnelle au travail, découle des propos de trois

répondants. Ces derniers affirment que l'emploi idéal pour eux serait d'avoir un milieu de travail répondant à leur limitation physique, soit en termes de diminution d'heures de travail ou encore en termes d'intégration de périodes de repos. À titre d'exemple, Rose souhaite entre autres une diminution de ses heures de travail dans le but d'avoir davantage de temps pour exécuter certaines tâches domestiques :

[...] ça serait trois jours que j'aimerais travailler. Parce que quatre jours, je trouve ça difficile là, mais à cause de tout ce que j'ai à faire le ménage, le lavage, l'épicerie, la bouffe pis tout là. Ben idéalement j'aimerais ça trois jours. Trois jours pas loin de chez nous dans un p'tit bureau, 9 à 5, même 8 à 4. [...] c'est que financièrement ben, c'est sûr que faudrait que mon salaire soit ajusté. (Rose)

L'emploi idéal ne serait-il pas tout simplement d'être heureux dans nos activités professionnelles ? Le bonheur pour Sylvie serait de travailler dans un milieu physiquement adapté à son handicap. Ainsi, le second sous-thème de cette série libellé « Être heureux de travailler dans un milieu adapté » émane des propos de cette jeune femme. Comme elle le mentionne, l'essentiel est d'être heureuse de se lever le matin pour se rendre à son travail dans un environnement accessible et adapté.

Le bonheur professionnel se vit cependant à d'autres niveaux. Le sous-thème « Travailler dans son domaine » découle des témoignages d'Édith et de Sylvie. Ces jeunes personnes communiquent que pour elles, l'emploi idéal serait d'abord de travailler dans leur domaine de compétence. En effet, pour Édith, il s'agirait de travailler dans son champ d'expertise, soit l'éducation spécialisée avec des personnes handicapées physiques. Ceci implique un milieu de travail adapté aux personnes qui se déplacent en fauteuil roulant. Tenant un propos similaire à celui d'Édith, Sylvie indique qu'il s'agit de travailler dans son domaine de compétences et cela dans un contexte professionnel sans barrières architecturales :

[...] c'est un poste gouvernemental si on peut dire, parce que c'est le palais de justice, mais pour les mineurs. J'aimerais pouvoir avoir mon bureau là-bas. Rencontrer des jeunes contrevenants, puis les aider dans leur réadaptation suite à une condamnation pour un délit ou un crime qu'ils ont fait. Donc, ça, c'est mon job de rêve [...]. Donc c'est pour ça aussi que le gouvernemental est plus attirant, parce que je sais que les bâtiments qui sont gouvernementaux sont déjà accessibles. (Sylvie)

Enfin, le quatrième et dernier sous-thème de cet ensemble thématique, soit « Travailler en fonction de ses capacités », émane du témoignage de Jacques. Ce dernier se montre moins volubile que les autres informateurs, mais il communique néanmoins en toute simplicité ce que représente l'emploi idéal. Au regard de ses limitations, il mentionne qu'un travail d'accueil dans une organisation serait l'emploi idéal pour lui :

[...] peut être travailler à la réception. C'est tout, je ne peux pas faire d'autre chose.  
(Jacques)

L'emploi idéal chez les répondants se vit donc sur plusieurs plans. C'est d'abord un milieu professionnel qui témoigne de souplesse et de flexibilité à l'égard de la personne handicapée physique quant à la pression de travail. Cette représentation touche également l'adaptation physique du milieu de travail. En effet, il semble que l'adaptation des milieux du travail en regard du handicap soit un élément important à considérer afin de combler les souhaits professionnels des répondants. Reste enfin la question du choix du travail en fonction de ses capacités face à l'omniprésence des limitations découlant du handicap qui a été soulevée.

En résumé, les souhaits professionnels des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie portent sur des modifications pouvant être apportées au marché du travail actuel et sur leur représentation d'un travail idéal. La plupart des informateurs handicapés désireraient œuvrer dans leur domaine, et ce dans un environnement professionnel agréable et confortable. Entre ces conditions professionnelles idéales et la réalité du marché du travail, il existe cependant une marge, production versus limitations. Pour ces répondants, cet écart apparaît notamment dans les attitudes et comportements des employeurs à l'égard des personnes handicapées.

L'examen détaillé de la dernière rubrique, soit la participation sociale et territoriale, sera maintenant effectué.

## 5.7 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Comme l'expose le tableau 14 *infra* intitulé « Participation sociale et territoriale des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie », la rubrique « Participation sociale et territoriale » se scinde en deux sous-rubriques, soit « Intégration territoriale » et « Relation sociale ». Les regroupements thématiques suivants se dégagent principalement des questions : « Y-a-t-il dans votre communauté plusieurs services spécialisés pour personnes handicapées ? », « Vous considérez-vous comme une personne nomade ou sédentaire ? », « Pourriez-vous me parler des relations que vous entretenez dans la communauté où vous résidez ? », « Avez-vous des liens familiaux au sein de votre communauté ? », « Avez-vous des liens amicaux au sein de votre communauté ? » et enfin « Avez-vous des liens avec des personnes significatives dans votre communauté ? ».

**Tableau 5 : Participation sociale et territoriale des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie**

Rubrique	Participation sociale et territoriale							
Sous-rubriques	Intégration territoriale				Relation sociale			
Thèmes	Connaître le territoire et s'y adapter				Avoir des liens sociaux			
Sous-thèmes	1-2-3-4-5-6-7-8 : Connaître et avoir des services spécialisés 5-7-2-8 : Vivre dans un environnement adapté ou non adapté 1-2-3-4-5-6 : Être attaché ou non au territoire de résidence				1-2-3-4-5-6-8 : Avoir des relations amicales 1-2-4-5-6-7-8 : Avoir des liens familiaux 1-2-3-4-6-7-8 : Percevoir la présence ou l'absence de comportements particuliers 2 : Percevoir des croyances sociales 1 : Donner un sens à la discrimination			
Informateurs								
1 : Armande	2 : Édith	3 : Harold	4 : Jacques	5 : Maude	6 : Robert	7 : Rose	8 : Sylvie	

### 5.7.1 INTÉGRATION TERRITORIALE

Le concept d'intégration territoriale se rapporte aux modalités par lesquelles le territoire assure la gestion et la vitalité des répondants en tant qu'individus physiquement limités. Un seul thème relatif à l'intégration territoriale est ressorti des propos des informateurs soit « Connaître le territoire et s'y adapter ». En effet, tous les répondants ont communiqué des informations significatives quant à leur existence quotidienne, entre autres, par rapport à la

desserte et à l'utilisation des services spécialisés pour personne handicapée ou encore à la sédentarité territoriale. Ce thème regroupe trois sous-thèmes le caractérisant dont le premier « Connaître et avoir des services spécialisés » où la totalité des informateurs font mention de la présence d'organismes spécialisés pour personnes handicapées sur leur territoire ou soulignent leurs relations avec ceux-ci. Armande, Maude, Sylvie, Jacques et Rose soulignent leur utilisation fréquente de certains services spécialisés pour personnes handicapées, notamment le transport adapté. Sylvie communique en ces termes cette utilisation :

[...] je fais affaire avec le CLSC pour un petit peu d'aide à la maison. [...] le transport adapté qui est incontournable pour moi à Montréal. Sinon je fais affaire avec des organismes qui œuvrent auprès de la clientèle handicapée, mais seulement par mon plaisir personnel [...] je fais affaire avec des organismes comme AlterGo ou Handisport qui s'occupent tous les deux de sports pour personnes ayant un handicap physique. (Sylvie)

Pour sa part, Édith fait état d'un certain engouement face à la pluralité des services spécialisés pour personnes handicapées offerts sur son territoire.

Le service de transport adapté, tsé les centres de réadaptation, les organismes qui peuvent aider. J'trouve que c'est un bel endroit pour entre guillemets être handicapé. [...] Mais j'trouve qu'au niveau du travail, tsé y'a beaucoup d'organismes à Montréal qui peuvent nous aider à nous trouver un travail. (Édith)

Enfin, Harold et Robert sont les deux seuls répondants affirmant avoir peu ou pas recours à des services spécialisés pour personnes handicapées compte tenu de leur niveau d'autonomie.

La question de l'adaptation du territoire et de l'environnement a également été soulevée des propos significatifs chez les répondants. En effet, la connaissance et l'adaptation au territoire, c'est avant tout pour la personne handicapée physique de vivre dans un environnement qui lui est convivial. Ce qui a donné lieu à l'émergence d'un deuxième sous-thème libellé « Vivre sur un environnement adapté ou non adapté » qui émane des propos de quatre répondants. Maude déclare entre autres que la ville de Montréal est partiellement adaptée aux personnes se déplaçant en fauteuil roulant.

J'habite sur le Plateau-Mont-Royal pis c'est super vieux pis y'a des marches à tous les maudits dépanneurs. [...] Ouais, pis il y a aussi le fait qu'à Montréal, ce n'est pas super accessible comme ville donc si les gens veulent travailler dans des écoles ben les écoles ne sont pas accessibles. [...] Donc, s'il y a quelqu'un qui ne marche pas ben, y peut pas travailler dans une école par exemple. (Maude)

Pour sa part, Rose communique que l'accessibilité à certains commerces de son territoire lui est impossible et qu'elle demeure actuellement dans une habitation à prix modique pour personnes handicapées, ce qui implique une adaptation totalement pensée en fonction des déplacements en fauteuil roulant. Pour sa part, Édith mentionne que certaines pièces de son appartement sont adaptées et que de multiples possibilités lui sont offertes à ce niveau. Enfin, Sylvie souligne que Montréal est une ville adaptée pour les personnes handicapées :

[...] c'est une grande ville, de ce fait, c'est une ville adaptée. Tout est proche. [...] pas besoin d'avoir un véhicule comme tel. (Sylvie)

Mais la connaissance et l'adaptation au territoire s'appuient aussi sur d'autres éléments que seulement ceux portant sur la notion d'adaptation territoriale ; c'est une partie de l'identité des répondants dont il sera dorénavant question. En effet, des facteurs tels que la sédentarisation, le nomadisme des informateurs seront ici soulevés. Le dernier thème intitulé « Être attaché ou non au territoire de résidence » explore ces éléments. Édith et Maude mentionnent avoir plusieurs fois déménagé dans le même quartier de Montréal ; Robert communique qu'il vient de déménager dans le même quartier, mais qu'il a résidé de nombreuses années dans son ancien appartement ; Jacques indique qu'il a presque toute sa vie à Montréal ; enfin Harold et Armande qu'ils ont immigré au Québec. À titre d'exemple, Armande souligne qu'elle est originaire de l'Alberta et qu'elle envisage de demeurer longtemps à Montréal :

[...] ça fait 5 ans que je suis là et je pense que je vais rester pour longtemps. Je viens d'Alberta. L'Alberta c'est » plate », c'est bon pour les enfants...(Armande)

Que pouvons-nous retenir de cet ensemble thématique ? Une partie des témoignages des informateurs quant à leur connaissance et leur adaptation au territoire a porté sur des éléments relatifs à l'utilisation et à la présence des services spécialisés pour personnes handicapées.

Plusieurs répondants communiquent qu'ils utilisent fréquemment les services spécialisés pour personnes handicapées, dont l'aide résidentielle tandis que d'autres n'ont pas recours à ce type d'aide notamment en regard de leur niveau d'autonomie. De plus, la quasi-totalité des répondants mentionne la forte présence des services spécialisés tous genres confondus sur son territoire. Il apparaît également en ce qui a trait à l'adaptation du territoire que malgré une certaine adaptation environnementale, celui-ci affiche certaines lacunes quant au déplacement en fauteuil roulant. Quant aux éléments relatifs à l'adaptation territoriale, tels que la sédentarisation ou encore le nomadisme des informateurs, il transparaît de leurs témoignages un certain confort, à la rigueur un attachement au territoire montréalais, et ce malgré des trajectoires quelquefois hétéroclites.

Les résultats par rapport à la sous-rubrique « Relation sociale » seront maintenant présentés.

#### 5.7.2 RELATIONS SOCIALES

Tel que le présente la tableau 14, un seul thème se rapporte à la sous-rubrique « Relations sociales » soit « Avoir des liens sociaux ». Une série de cinq sous-thèmes viendront préciser davantage le sens de celui-ci. Le premier sous-thème intitulé « Avoir des relations amicales » découle des propos de la totalité des répondants. Armande, Édith, Harold, Maude et Sylvie soulignent avoir un large réseau d'amis tandis que Robert communique n'avoir pas beaucoup d'amis et que son existence est davantage investie pour ses enfants que pour la recherche de relations amicales. Pour sa part, Rose communique avoir une personne significative dans sa vie, soit une amie de palier beaucoup plus âgée qu'elle. Enfin, Jacques affirme ne pas avoir beaucoup d'amis et mener une existence solitaire.

Qu'en est-il maintenant des relations familiales des répondants ? Le deuxième sous-thème intitulé « Avoir des liens familiaux » émerge des propos de l'ensemble des répondants. Ainsi, Armande et Rose affirment avoir peu de liens familiaux. À titre d'exemple, Rose souligne avoir peu de relations familiales entre autres en raison du décès de ses parents :

[...] mes parents sont décédés, ma sœur elle habite au Mali, sauf qu'elle vient passer l'été [...] elle vient de repartir. Pis j'ai un frère qui habite à Montréal, mais que je ne vois pas souvent pis un autre frère que j'y parle pu [...] je sais pas où ce qu'il reste. (Rose)

Édith, Maude et Sylvie mentionnent avoir des relations fréquentes avec leur famille. Il se dégage des propos d'Édith une forte affiliation familiale :

Oui, toute ma famille est à Montréal. [...] J'ai trois sœurs qu'on a presque toutes le même âge donc c'est vraiment familial, puis après ça social. [...] J'fais beaucoup plus de sorties avec mes sœurs, mes parents, ma famille. (Édith)

Pour leur part, Harold et Jacques communiquent qu'ils habitent encore en milieu familial. Enfin, Robert mentionne avoir des liens familiaux épisodiques avec un frère, mais qu'il est distant avec les autres membres de sa famille en raison de l'éloignement.

Le troisième sous-thème de cette série intitulé « Percevoir la présence ou l'absence de comportements particuliers » émane des témoignages de la quasi-totalité des informateurs. En effet, plusieurs informateurs affirment percevoir un comportement spécifique de la population locale en regard de la présence du handicap. À ce chapitre, le témoignage d'Armande est évocateur en ce sens :

[...] quand je suis dans la chaise, les personnes sur le, le trottoir et dans la rue sont plus eee, amicales, mais quand je marche avec une marchette ou la canne, les personnes ne sont pas assez géniales (rires). Ils n'ont pas de patience. (Armande)

Édith et Sylvie communiquent que leur présence engendre chez la population un sentiment d'infantilisation ou encore de profonde empathie à leur endroit. Enfin, d'autres répondants, soit Robert, Harold et Jacques soulignent avoir peu ou n'avoir pas remarqué une forme particulière d'attitudes de la population reliée à leur handicap.

Je n'ai pas remarqué que les autres me regardent différemment parce que j'ai un handicap, je trouve que non. Je ne suis pas la seule personne handicapée, les gens sont habitués à rencontrer des handicapés dans la société. [...] Non, non, je n'ai pas de problèmes avec les personnes « normales ». Je n'ai pas remarqué qu'il y ait des difficultés dans les relations avec les autres personnes. Je suis traité comme les autres

personnes. [...] Presque tout le monde est normal envers moi comme il l'est avec d'autres personnes, c'est la même chose. (Jacques)

Le quatrième sous-thème de cette série thématique intitulé « Percevoir des croyances sociales » est semble-t-il très intéressant en ce qui a trait aux relations sociales que la personne handicapée entretient avec la population qui l'entoure. Édith communique sa perception quant au regard social sur son handicap, donc sur son individualité. Pour elle, la société en général croit qu'elle est davantage vouée à demeurer à la charge de l'État, de ses parents et de son ami de cœur plutôt que d'être diplômée et s'orienter vers le travail.

Qu'est-ce que la discrimination dont se disent victimes les personnes handicapées dans leurs relations sociales ? Autrement dit, de quoi parle-t-on lorsqu'on parle du sentiment de discrimination ? Armande précise sa conception personnelle de la discrimination à travers le dernier sous-thème libellé « Donner un sens à la discrimination » :

[...] la différence entre préjudice et discrimination c'est, c'est la quantité de pouvoir que les personnes ont. Par exemple, si mon employeur m'a discriminée c'est une discrimination [...] si c'est juste quelqu'un sur la rue, c'est juste un préjudice parce que la personne là, ils, ont pas de pouvoir en haut sur moi. [...] Mais aussi il y a les choses structurelles qui sont la manifestation de discrimination pour moi. Comme, on m'ôte des rampes, les autobus qui, qui ne descendent pas, des choses comme ça. [...] c'est décidé par les personnes qui discriminent envers les personnes handicapées. (Armande)

Un premier constat s'impose quant aux relations sociales des personnes handicapées physiques de la région de Montréal et de sa propre périphérie. Ces informateurs apparaissent retrouver pour la plupart des relations sociales satisfaisantes, notamment à l'intérieur d'un réseau amical ou dans leur propre famille. Autrement dit, il ne s'agit pas de personnes isolées socialement. Un second constat porte sur les comportements ou attitudes de la population en général à l'égard de ce groupe. Il apparaît selon les témoignages, notamment celui d'Armande, que les comportements ou les attitudes des gens à l'endroit de la personne handicapée peuvent varier en fonction de la nature et de la teneur du handicap.

Globalement, il apparaît en regard du témoignage des informateurs que ceux-ci perçoivent agréablement le fait d'habiter la région de Montréal ou de sa proche périphérie. En

effet, ils peuvent facilement avoir accès à un large éventail de services spécialisés pour personnes handicapées. De plus, règle générale, il s'agit d'un groupe possédant un noyau amical ou familial certain. Il n'en demeure pas moins que l'adaptation physique au territoire comporte certaines barrières en regard du handicap. Par exemple, les personnes handicapées physiques circulant en fauteuil roulant font face à certains obstacles de nature architecturale, qui sont quasi inexistantes chez les personnes handicapées physiques pouvant se déplacer en marchant.

La prochaine section s'avère centrale dans cette investigation. En effet seront présentés les représentations sociales des répondants de la région de Montréal et sa proche périphérie à propos du travail.

## **5.8 REPRÉSENTATIONS SOCIALES DES PERSONNES HANDICAPÉES À PROPOS DU TRAVAIL EN TERRITOIRE FORTEMENT URBAIN – RÉGION DE MONTRÉAL ET SA PROCHE PÉRIPHÉRIE**

Dans cette section seront présentées les représentations sociales des répondants de la région de Montréal et sa proche périphérie à propos du travail. Pour ce faire, tel que pour la région du Bas-Saint-Laurent, chaque dimension issue de l'analyse thématique des entrevues présentée précédemment a été revisitée afin de découvrir et de nommer les représentations des répondants de cette autre région du Québec. Pour rappel, les dimensions de cette analyse organisent et structurent la perception et les représentations du travail des répondants. Chaque synthèse de l'ensemble de celle-ci a fait l'objet d'une lecture minutieuse afin de colliger son contenu représentationnel. Puis, l'ensemble des représentations sociales des répondants contenues dans ces synthèses a servi de matériel à la construction de nouvelles réductions présentées ci-dessous.

### **5.8.1 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

Le travail est perçu par l'ensemble des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie comme une activité généralement bénéfique. En effet, le travail est vu par plusieurs répondants comme un outil de développement et d'épanouissement personnel, de

gratification et d'estime de soi. Plus encore, le travail est représenté par la quasi-totalité des informateurs comme une activité assurant aux individus un apport économique. De plus, certains répondants soulignent le rôle social du travail. En effet, le travail, par l'interaction sociale qu'il engendre, permet de briser l'isolement social. À titre d'exemple, pour une informatrice, le fait de ne pas travailler la forcerait à demeurer chez elle, donc de vivre en retrait de participation sociale. Cependant, les représentations du travail des participants comportent aussi des éléments freinant leur parcours d'intégration professionnelle en regard de la présence de leur handicap physique. En effet, le travail est perçu par plusieurs répondants comme une activité dans certains cas au-dessus de leur possibilité de production. En ce sens, certains répondants se perçoivent tout à fait incapables de réaliser un type spécifique d'activité professionnelle ; d'autres se croient être quasi incapables de rejoindre le marché du travail. Un autre élément pouvant freiner l'intégration professionnelle des répondants réside sur le plan des croyances que la personne handicapée entretient relativement au travail. Par exemple, une répondante croit que le fait d'occuper un emploi aura pour conséquence de l'amener à vivre une situation économique difficile, car elle ne pourrait plus bénéficier de l'appui financier du gouvernement pour personne inapte au travail.

Le marché du travail plus que le travail en soi est synonyme pour la majorité des répondants de rejet et de discrimination. En effet, la majorité des répondants croient qu'un employeur recherchera avant tout une personne productive, dynamique et autonome plutôt qu'un individu limité sur le plan de la production et qui à certains égards risquerait d'exiger plus de participation de sa part. En ce sens, ceux-ci pensent être victimes de discrimination ou encore de rejet de la part des employeurs qui privilégieront embaucher une personne sans handicap, plus productive, et le cas échéant, sans avoir fait l'effort de sonder les capacités productives de la personne handicapée. La majorité des informateurs se représentent également le marché du travail comme un monde de compétition et de production très différent du monde des personnes handicapées physiques marqué par l'incapacité de réaliser une ou plusieurs activités de leur vie quotidienne en raison de leurs limitations physiques. Somme toute, c'est un défi pour la personne handicapée d'intégrer un espace de travail, car elle devra rivaliser avec des personnes sans handicap. En ce sens, certains répondants pensent que cette intégration est au-dessus de leurs capacités. De plus, certains répondants se véhiculent à l'aide d'un

fauteuil roulant croient que les milieux de travail ne sont pas adaptés à leur condition. Pour une répondante, c'est avant tout les salles de toilettes qui sont la cause de cette inadaptation tandis que pour une autre cette lacune relève des ascenseurs. Enfin, il est possible de penser que des caractéristiques telles que l'âge et les expériences de travail de la personne handicapée physique puissent jouer un rôle dans la constitution de la représentation du marché de l'emploi bien plus que le sexe et la nature du handicap. À ce titre, parmi les personnes handicapées physiques ayant cumulé plusieurs expériences professionnelles au sein du marché du travail, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme affichant un handicap plus ou moins important et un degré d'autonomie plus ou moins élevé, leur représentation du marché du travail peut prendre un caractère très différent soit qu'il peut être empreint de possibilités d'embauche ou encore d'impossibilité. À titre d'exemple, une répondante au début de la vingtaine affichant de lourdes limitations physiques et n'ayant pas une longue expérience professionnelle croit qu'il suffit de démontrer une forte personnalité à l'employeur lors de l'entrevue de sélection pour obtenir assurément l'emploi disponible.

### 5.8.2 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Quelles sont les représentations sociales des participants quant à leur motivation à intégrer le marché du travail ? Une majorité des informateurs considèrent que leur motif à travailler réside au sein de facteurs d'ordre économique. En effet, le travail en tant qu'activité rémunératrice permet aux individus d'assurer leur existence. À titre d'exemple, un répondant pense devoir travailler pour subvenir à ses besoins. De plus, la quasi-totalité des répondants croit qu'un élément important de leur motivation à travailler se situe sur le plan de la participation sociale. En effet, le milieu de travail par interrelation qu'il engendre constitue un espace de rencontre. En ce sens, plusieurs informateurs pensent que le travail est plus qu'une activité rémunératrice, mais aussi qu'il répond à un besoin naturel chez l'être humain. Dans cet ordre d'idée, on retrouve d'autres éléments de motivation à travailler existant sur le plan social. À titre d'exemple, une répondante estime qu'une motivation à aborder le travail trouve ses fondements sur le plan familial. Sa mère l'aurait fortement encouragée à rejoindre le monde professionnel.

### 5.8.3 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

En tant que personnes appartenant à une minorité limitée physiquement, les répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie doivent quotidiennement être confrontés à vivre dans un environnement créé et peuplé par une majorité de personnes sans handicap. Cette réalité a pour effet de générer de leur part quelques réflexions de nature morale et sociale sur le l'existence humaine. Ainsi, certains répondants pensent que les personnes handicapées ont les mêmes droits que le reste de la population et le privilège de travailler comme chacun dans une société de consommation. D'autres estiment que tous les individus ont besoin d'être intégrés à quelque activité humaine. Autrement dit, toutes les personnes sont limitées quelque part face à la diversité et aux difficultés de l'existence humaine, que la personne soit handicapée ou non. D'autres encore croient que la possibilité pour les personnes handicapées de pouvoir espérer travailler est synonyme d'espoir pour cette population de s'affranchir de sa condition de dépendance, notamment sur le plan du soutien gouvernemental lui permettant d'assurer son existence.

### 5.8.4 EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

La grande majorité des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie croit que son intégration au travail est difficile en raison de la présence de leur handicap le limitant dans ces activités de production. En ce sens, une répondante souligne le grand nombre de curriculum vitae qu'elle a expédiés à des employeurs potentiels sans pour autant que cette démarche lui ouvre les portes vers un emploi. La présence de son handicap constitue selon elle l'élément fondamental à la base du désintérêt des employeurs pour sa candidature. Cependant, malgré cette perception empreinte d'obstacles, il semble que le marché du travail n'exclut pas systématiquement les personnes handicaps. À titre d'exemple, une informatrice malgré un lourd handicap a pu accéder à un emploi permanent et jouir de conditions facilitant la poursuite de ses activités professionnelles. Les limitations physiques découlant du handicap et l'intégration au travail ne sont donc pas un facteur déterminant quant à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Sur le plan des relations sociales, la quasi-totalité

des répondants croit que ses relations avec les autres employés ou en contexte professionnel sont bonnes. À la rigueur, il serait possible d'en dire autant des relations de la personne handicapée physique avec les employeurs, mais cela ne refléterait pas l'exacte réalité. En terminant, comme stipulé antérieurement, les répondants se véhiculant en fauteuil roulant pensent que leur milieu de travail n'est pas suffisamment adapté à leur déplacement.

#### 5.8.5 LES SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

Plusieurs répondants demeurant en territoire fortement urbanisé croient qu'il faut avant tout modifier la perception que les employeurs ont des personnes handicapées. Les employeurs devraient prendre le temps de communiquer avec la personne handicapée afin de connaître ses réelles capacités de production plutôt que de décider d'emblée qu'elle ne peut pas être productive, donc employable. D'autres croient que des modifications devaient porter sur la disponibilité des emplois offerts aux personnes handicapées. En ce sens, certains postes devraient être réservés aux personnes handicapées au sein des entreprises afin de rehausser l'employabilité de cette population. Pour d'autres, le marché de l'emploi devrait se montrer plus inclusif pour les personnes handicapées, notamment en diminuant les exigences de production pour cette population limitée physiquement et en faisant preuve d'une grande souplesse en ce qui touche les horaires de travail. De plus, certaines personnes handicapées physiques souhaiteraient une diminution de leurs heures de travail afin d'effectuer certaines activités domestiques, par exemple le ménage de la demeure, dû à une lenteur d'exécution. Enfin, certains répondants se véhiculant en fauteuil roulant pensent que leur milieu de travail serait tenu d'être totalement adapté à leur déplacement. À ce titre, certains soulignent les services sanitaires ; d'autres les ascenseurs. En somme, c'est un travail faisant preuve de flexibilité tant sur plan des horaires de travail que des exigences liées au délai de production que les répondants souhaitent et un milieu de travail physiquement adapté à leur déplacement notamment pour les personnes se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant.

### 5.8.6 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE

La quasi-totalité des répondants estime que le territoire qu'ils habitent témoigne de la forte présence des services spécialisés pour personnes handicapées, toutes catégories confondues. D'ailleurs, plusieurs informateurs utilisent quotidiennement ces services en raison de leur faible niveau d'autonomie. Un certain engouement relatif à la proximité des services offerts aux personnes handicapées sur le territoire de Montréal et sa proche périphérie est évoqué. Cependant, malgré cet engouement, certains informateurs se déplaçant en fauteuil roulant pensent que le territoire Montréalais n'est pas suffisamment adapté à leur condition. À titre d'exemple, une répondante se déplaçant en fauteuil et vivant dans un quartier historique de la ville de Montréal souligne que plusieurs commerces situés à proximité de chez elle devraient être davantage adaptés à son état en raison d'une difficulté d'accès. Cependant, la majorité des informateurs ne souligne pas de telles lacunes sur le plan de l'adaptation du territoire. Ainsi, il est donc possible de croire que le type de handicap qu'affiche la personne, soit qu'elle se véhicule à l'aide d'un fauteuil roulant ou qu'elle se déplace de façon autonome, c'est-à-dire en marchant, peut avoir un impact déterminant quant à sa représentation du territoire. Au plan social, les interviewés ne pensent pas être isolés. En effet, les informateurs semblent vivre pour la plupart de multiples relations sociales, soit à l'intérieur d'un réseau amical ou encore dans leur propre famille. De plus, plusieurs personnes handicapées pensent être l'objet de comportements particuliers de la part de la population en général. Il peut s'agir de comportements qui tendent à infantiliser la personne handicapée. À titre d'exemple, une partie de la population réagira étrangement au fait qu'une personne handicapée se véhiculant à l'aide qu'un fauteuil roulant et affichant un handicap sévère puisse payer chez un marchand pour son ami de cœur sans handicap. Il apparaît néanmoins selon certains témoignages que les comportements ou les attitudes des gens à l'endroit de la personne handicapée peuvent varier en fonction de la nature et de la teneur du handicap.

## 5.9 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Le travail semble constituer pour plusieurs informateurs un objectif à atteindre plus qu'une réalité en soi. En effet, en dépit d'une motivation à plusieurs niveaux ; ce groupe

handicapé habitant la région de Montréal et de sa proche périphérie connaît des obstacles en lien avec son employabilité redevable d'une part au marché du travail et d'autre part aux limitations physiques découlant du handicap.

Selon les témoignages des répondants, le marché du travail, par le biais des employeurs, se montre craintif à l'idée d'employer une personne qui est limitée physiquement. Le secteur professionnel constitue avant tout un milieu de production. Une personne handicapée, donc limitée en ce qui touche son pouvoir de production, et qui de surcroît a besoin d'un milieu de travail adapté pour fonctionner ou se véhiculer, peut difficilement espérer occuper un emploi permanent dans son domaine. Autrement dit, la personne porteuse d'un handicap, qui est trop souvent chez l'employeur synonyme d'incapacité, affiche une identité se situant à l'opposé du candidat recherché, soit un individu polyvalent et pouvant opérer une grande charge de travail dans un délai rapproché. Ainsi, la personne handicapée physique de la région de Montréal et de sa proche périphérie jouissant actuellement d'un travail rémunérateur, permanent et se voyant accorder une grande souplesse à l'égard de ses besoins particuliers peut se considérer privilégiée.

Les expériences de travail des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie affichent que leurs relations professionnelles sont majoritairement bonnes. Le seul facteur de litige entre l'employé handicapé et l'employeur porte exclusivement sur les limitations qu'entraîne le handicap. Autrement dit, la problématique de l'intégration au travail des personnes ne repose pas sur le handicap en soi, mais bien sur les limitations de production qui découlent du handicap. Ainsi, la nécessité selon le témoignage de certains répondants d'une aide externe notamment gouvernementale permettant de pallier ces limitations aux yeux de l'employeur. Enfin, outre leurs expériences de travail traditionnel les répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie ont souligné la poursuite de stages en milieu professionnel ainsi que leurs activités de bénévolat toujours en milieu de travail. À ce titre, il paraît important de préciser que les œuvres de bénévolat des informateurs ont pris une légère emphase parmi les activités professionnelles autres que le travail traditionnel.

Certaines personnes handicapées physiques au regard du poids de leurs limitations préféreront s'abstenir de toute démarche d'intégration au travail. Cependant, plusieurs

répondants demeurent encore actifs dans leur investigation relative à l'emploi. Le marché du travail apparaît comme une entité en soi ; son rôle est d'abord de produire et d'être opérationnel. Ainsi, les souhaits professionnels des répondants vont dans le sens de modifications à apporter au marché du travail afin de développer l'employabilité des personnes handicapées ; pour certains en modifiant les attitudes et les comportements des employeurs à l'égard des personnes handicapées, pour d'autres en ouvrant davantage d'opportunités d'emploi aux personnes handicapées au sein du marché du travail ; pour d'autres enfin, en demandant davantage de souplesse des employeurs à l'égard des personnes handicapées notamment en diminuant les exigences liées à leurs tâches. L'emploi idéal serait pour les informateurs un travail bénéficiant d'une adaptation sur plusieurs plans : l'adaptation physique de l'environnement de travail, un travail leur permettant de se réaliser sans pour autant devoir aller au-delà de leur capacité physique et pouvoir travailler dans un domaine correspondant à leur disposition naturelle.

Ces répondants semblent, outre l'adaptation physique de leur environnement qui demeure problématique à certains égards ne pas éprouver de difficultés majeures ou encore de lacunes quant à leur adaptation au territoire. Ces personnes ont facilement accès à plusieurs services spécialisés à proximité. Il importe à ce titre de souligner l'utilisation quotidienne de services spécialisés pour certains répondants, dont les services de support résidentiel en raison d'un faible niveau d'autonomie. Quelques informateurs communiquent un certain engouement relatif à cette forme où tous les services se retrouvent à proximité de leur lieu de résidence. Ils affichent également entretenir des liens sociaux multiples. En effet, plusieurs répondants font montre d'un réseau social notamment constitué de liens amicaux ou encore de liens familiaux. Enfin, certains répondants soulignent la présence de comportements particuliers de la population à leur égard tandis que mentionnent n'avoir pas remarqué à cet effet. En somme si ce n'est des facteurs tels que l'âge, l'identité culturelle ou encore la formation académique qui peuvent être pris en compte dans la sélection des employeurs, le handicap et les limitations qui en découlent demeurent la principale source d'exclusion professionnelle. Autrement dit, il apparaît que l'organisation et le développement territorial n'ont pas de réel impact quant à la sélection des employeurs pour combler un besoin en ressources humaines.

En terminant, les représentations sociales à propos du travail des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie, convergent en un sens commun : ce n'est pas le travail qui est le principal obstacle à leur intégration, mais plutôt le manque d'intérêt des employeurs pour cette population et le rythme accéléré du milieu professionnel. En effet, il semble que les employeurs entretiennent des préjugés négatifs vis-à-vis les personnes handicapées et font état d'une certaine discrimination à l'égard de cette population. La nature du handicap peut-être à la base de ce rejet des employeurs. Autrement dit, le niveau plus ou moins élevé d'autonomie de la personne handicapée pourrait être à la base du désintérêt des employeurs à l'endroit de la candidature des personnes handicapées. Par contre, il ne s'agit pas d'une règle absolue. En ce qui a trait à l'adaptation du milieu de travail ; le témoignage des informateurs se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant révèle plusieurs prises de position relatives aux lacunes physiques brimant son accessibilité. Enfin, sur le plan territorial, un certain engouement relatif à la proximité des services offerts aux personnes handicapées sur le territoire de Montréal et sa proche périphérie est évoqué. De plus, plusieurs personnes handicapées pensent être l'objet de comportements particuliers de la part de la population en général. Il peut s'agir de comportements qui tendent à infantiliser la personne handicapée, mais ceux-ci peuvent varier en fonction de la nature et de la teneur du handicap.

## **CHAPITRE VI**

# **LES CONVERGENCES ET DIVERGENCES À L'ÉCHELLE DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES AU SUJET DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES PHYSIQUES ENTRE LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT ET LA RÉGION DE MONTRÉAL ET DE SA PROCHE PÉRIPHÉRIE**

Après avoir identifié les représentations sociales des répondants tant en territoire semi-urbain, soit dans la région du Bas-Saint-Laurent qu'en territoire fortement urbain, soit dans la région de Montréal et sa proche périphérie, une étape demeure pour compléter cette recherche. En effet, le troisième objectif spécifique de cette investigation vise à établir les convergences et les divergences quant aux représentations sociales du travail des informateurs des deux territoires confondus. Ainsi, seront exposées dans ce chapitre les convergences et les divergences entre les représentations sociales des répondants de la région du Bas-Saint-Laurent et les représentations sociales des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie. Pour ce faire, chaque synthèse des dimensions issue de l'analyse thématique des entrevues a été analysée et comparée. Rappelons que les dimensions émergentes de cette analyse sont : « Perception du travail de la personne handicapée physique », « Motivation à travailler de la personne handicapée physique », « Perception de l'intégration au travail des personnes handicapées », « Expérience professionnelle de la personne handicapée physique », « Souhaits professionnels de la personne handicapée physique » et enfin « Participation sociale et territoriale de la personne handicapée physique ».

### **6.1 PERCEPTION DU TRAVAIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

Les représentations sociales du travail des personnes handicapées physiques de la région de Montréal et sa proche périphérie et de la région du Bas-Saint-Laurent convergent en un sens commun. En effet, l'ensemble des répondants des deux régions confondues ont une perception du travail marquée à la fois par des éléments attractifs et des éléments répulsifs. Parmi les éléments attractifs, le travail est perçu comme une activité bénéfique par l'ensemble des répondants. Il s'agit d'une activité permettant à l'individu de subvenir à ses besoins quotidiens en termes économiques et de s'assurer d'une meilleure qualité de vie. Il correspond également à une activité favorisant le développement, la valorisation personnelle et l'estime de soi. De

plus, il permet d'entrer en contact avec d'autres personnes et ainsi de sortir de l'isolement social dans lequel la personne handicapée pourrait se retrouver sans l'exercice de ce même travail. Enfin, il s'agit d'une activité permettant à l'individu de suivre le cours normal de l'existence humaine. Cependant, malgré ces éléments attractifs en termes de représentations du travail des répondants des deux régions confondues il apparaît plusieurs composantes répulsives. En effet, ces éléments freinent la progression des répondants dans leur démarche d'intégration professionnelle. Parmi ceux-ci se retrouve la question de la productivité individuelle qui occupe une place centrale. Ainsi, les représentations sociales de l'ensemble des informateurs des deux territoires confondus se caractérisent par un constat de limitations sur le plan professionnel. Le plus souvent, une ou plusieurs activités professionnelles ne peuvent être réalisées par les répondants en raison des limitations physiques découlant de la présence de leur handicap physique. Pour d'autres, ces difficultés se situent sur le plan des relations interpersonnelles. La nature du handicap physique apparaît être à l'origine d'une certaine peur d'entrer en interaction avec d'autres personnes. Ce sentiment est le plus souvent généré par des limitations physiques empêchant la personne handicapée de répondre aux exigences professionnelles propres à un milieu professionnel semble davantage présent chez les informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent. Enfin, il apparaît également que la représentation du travail des répondants tant en territoire fortement urbanisé qu'en territoire semi-urbain porte sur la question de l'adaptation du milieu de travail. Encore là, la nature du handicap semble déterminante quant à l'adaptation du milieu de travail. Par exemple, plusieurs informateurs des deux régions se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant partagent une conception commune relative aux limitations d'adaptation physique de leur milieu de travail tandis que les répondants pouvant se véhiculer de façon autonome c'est-à-dire en marchant, ne soulignent pas ou soulignent peu de telles lacunes. Par contre, il ne faudrait pas pour autant en faire une règle absolue. En effet, une informatrice du Bas-Saint-Laurent se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant n'a pas manifesté de représentations sociales en lien avec des lacunes d'adaptation physique existant dans son milieu de travail.

Les représentations sociales du marché du travail de l'ensemble des informateurs des deux régions convergent également vers un sens commun soit celui d'obstacles et de difficultés rencontrées au cours de leur processus d'intégration professionnelle. Parmi ces obstacles, les

attitudes et la discrimination des employeurs à endroit des répondants occupent une place centrale au sein de leurs représentations. En effet, la majorité des répondants tant de la région du Bas-Saint-Laurent que de la région de Montréal et de sa proche périphérie croit que lorsqu'un employeur désire pourvoir un poste vacant au sein de son entreprise, il recherchera avant tout une personne possédant la formation appropriée, productive, responsable et autonome, ce qui entre en contradiction avec le profil qu'affiche la personne handicapée. En ce sens, il transparaît à l'intérieur du discours des informateurs toutes catégories confondues que les employeurs font preuve de préjugés à leur égard et préfèrent employer une personne sans handicap pour pallier à un poste vacant. Il apparaît ainsi que la discrimination et les préjugés de la part des employeurs peuvent découler de leur crainte à employer une personne limitée physiquement donc à l'échelle de la production. En effet, l'ensemble des répondants toutes catégories confondues croit que le monde du travail est synonyme de production et de compétition. Un univers très différent de l'ensemble des répondants tous territoires confondus marqués pour certains par une lenteur d'exécution, pour d'autres par des limitations physiques sur le plan de la manipulation et pour d'autres encore par des difficultés de concentration. C'est dire que peu importe le territoire de résidence de la personne handicapée physique, soit en région fortement urbaine ou en région semi-urbaine, le marché du travail est toujours représenté comme un monde marqué par la productivité, la pression professionnelle et la compétition entre individus. Ce qui est très différent du monde de la personne handicapée marqué par des limitations à plusieurs niveaux. Enfin, il est notable de souligner que les représentations sociales du marché du travail peuvent dans certains cas varier en fonction de l'âge et des expériences professionnelles des répondants que le niveau d'autonomie. À titre d'exemple, une jeune répondante de la région de Montréal et de sa proche périphérie bien que lourdement handicapée, se représente un marché du travail offrant plusieurs opportunités d'intégration professionnelle pour les personnes handicapées. Selon ses dires, le principe de discrimination positive des organismes gouvernementaux se retrouve à la base de ces opportunités professionnelles.

En somme, la représentation du travail et du marché du travail des répondants toutes catégories confondues partage un espace central commun où se rejoignent des éléments répulsifs et attractifs. Néanmoins, il ne faudrait pas omettre que les représentations du travail

et du marché du travail des deux territoires sont assujetties à certains facteurs tels la présence ou l'absence du handicap. En ce sens, la représentation du travail et du marché du travail de deux répondants résidant respectivement en territoire fortement urbanisé et en territoire semi-urbain apparaît évocatrice. Édith cette jeune Montréalaise lourdement handicapée se déplaçant à l'aide d'un fauteuil roulant pense que le travail et le marché du travail lui sont inaccessibles, et ce malgré une forte économie locale.

[...] quand je vois le marché du travail, je le vois un peu comme c'est impossible. Parce que c'est tellement difficile de rentrer dans l'marché du travail que pour moi c'est comme des gros « x » quand qu'on parle le marché du travail. [...] Tsé je suis quelqu'un qui voudrait travailler 35 heures/semaine, 40 heures/semaine, mais... mais disons que c'est autrement. (Édith)

Pour sa part, Steeve cet homme dans la quarantaine habitant le Bas-Saint-Laurent, soit une région plus fragile économiquement que la région de Montréal et de sa proche périphérie, mais affichant des limitations physiques moins contraignantes qu'Édith croit que le travail et le marché de travail lui sont est partie accessible :

[...] le marché du travail pour moi c'est sûr... il y a un pourcentage de moins... Si je perds ma « job » je ne peux pas faire une petite « jobine » là que tout le monde a besoin. Je ne peux pas être chauffeur de taxi, je ne peux pas travailler dans un dépanneur. J'ai déjà essayé d'être pompiste ... je ne voyais pas assez clair. Il fallait que je me colle la face dans la pompe à gaz. Je n'étais pas capable de peser sur la « clanche » pis être assez proche... c'était compliqué un peu le travail. (Steeve)

Édith, lourdement handicapée voit le marché du travail et le travail comme un espace inaccessible et ce malgré son jeune âge ainsi que l'assurance du marché professionnel local. Pour sa part, Steeve d'un âge plus avancé et affichant un handicap moins présent qu'Édith voit le marché du travail accessible, mais en partie limité et ce bien que le marché de l'emploi local soit moins dynamique que dans la région de Montréal et de sa proche périphérie. Il apparaît appert ainsi que la nature du handicap peut avoir une influence plus significative sur la représentation du travail et du marché du travail de la personne handicapée physique que l'âge, les expériences professionnelles ou encore le dynamisme du marché du travail local.

Maintenant que cet embranchement thématique est parachevé, les représentations sociales relatives aux motivations à travailler des répondants seront comparées tant pour la région du Bas-Saint-Laurent que pour la région de Montréal et de sa proche périphérie. Ainsi, les principales convergences et divergences sur le plan des représentations sociales du travail de ces deux groupes seront soulignées.

## **6.2 MOTIVATION À TRAVAILLER DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

La représentation des répondants quant à leur motivation à aborder le travail toutes régions confondues épouse un sens commun. En effet, l'ensemble des répondants croit que le fait de travailler leur permet d'être une personne plus active. En effet, les actions quotidiennes qu'impliquent le travail, devoir se lever tôt ou encore se déplacer sur les lieux de travail, contraignent la personne handicapée physique à être plus active et ainsi accroître sa participation sociale notamment en brisant l'isolement auquel elle serait confrontée. De plus, plusieurs répondants toutes catégories confondues pensent qu'un élément de motivation à travailler se situe sur le plan de la réalisation et de la valorisation personnelle. À titre d'exemple, une répondante de la région de Montréal et de sa proche périphérie pense que le fait d'occuper un emploi lui permet de se valoriser et de s'accomplir. Outre ces éléments de motivation propres à l'impulsion personnelle, des facteurs extérieurs à l'individu contribuent également à motiver la personne handicapée physique à travailler, et ce tant pour les répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie que pour ceux de la région du Bas-Saint-Laurent. En effet, une grande portion des répondants toutes régions confondues perçoit un motif à travailler dans l'apport monétaire. Pour eux, vivre implique l'impératif de devoir assurer le paiement de ses frais de subsistance tels son logement ou encore son chauffage. D'autres éléments de motivation externes à l'individu sont également présents dans les témoignages de l'ensemble des répondants. Plusieurs informateurs toutes régions confondues croient que leur motif à travailler est de l'ordre des relations sociales. En effet, la majorité des activités professionnelles impliquent d'être en interaction avec d'autres personnes. Ce dernier élément de motivation appert néanmoins davantage présent au sein des propos des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie que dans ceux des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent. Ce qui laisse à penser que les relations sociales occupent davantage

d'importance dans la psyché des répondants résidant en territoire fortement urbanisé qu'en territoire semi-urbain. Dans cet ordre d'idée, on retrouve d'autres éléments de motivation à travailler existant sur le plan social tant dans la région de Montréal et de sa proche périphérie que dans la région du Bas-Saint-Laurent, soit l'influence familiale. À titre d'exemple, une répondante du Bas-Saint-Laurent et une répondante de la région de Montréal et de sa proche périphérie estiment qu'une motivation à aborder le travail trouve ses fondements sur le plan familial. Sa mère l'aurait fortement encouragée à rejoindre le monde professionnel.

Règle générale la motivation à travailler de l'ensemble des répondants malgré quelques particularités territoriales est tout à fait similaire. Autrement dit, les représentations des personnes handicapées interviewées sont les mêmes et cela tant en territoire fortement urbain qu'en territoire semi-urbain. Tel que souligné, ces éléments de motivation se retrouvent à l'échelle personnelle ou sont externes à l'individu, mais se rejoignent malgré de légères différences territoriales. Maintenant que les éléments de motivation à travailler sont solidement campés, abordons les représentations de l'ensemble des répondants toutes catégories confondues de l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

### **6.3 PERCEPTION DE L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES**

Les représentations sociales des répondants des deux régions confondues relatives à l'intégration professionnelle des personnes handicapées se révèlent être de nature similaire. Plusieurs répondants de la région du Bas-Saint-Laurent et de la région de Montréal et de sa proche périphérie ont exprimé plusieurs croyances de nature morale et sociale qui convergent en un sens commun. Parmi ces conceptions, tous les êtres humains sont égaux et ont tous les mêmes droits d'accéder à un emploi rémunérateur. À titre d'exemple, une jeune femme se véhiculant en fauteuil roulant et habitant la région de Montréal et sa proche périphérie croit que tous les individus ont besoin d'être socialement intégrés à quelque chose dans sa vie. En ce sens, un répondant du Bas-Saint-Laurent se véhiculant également à l'aide d'un fauteuil roulant pense que tous les individus sont égaux malgré leur différence. Une personne handicapée peut être capable de réaliser une activité professionnelle et un autre en être incapable, et cela même si les deux individus partagent un handicap de même nature. Une

réflexion relative à la présence du handicap en société d'un répondant de la région de Montréal et de sa proche périphérie se veut particulièrement intéressante. Jacques se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant croit que l'intégration au travail des personnes handicapées correspond en quelque sorte à une heureuse possibilité que cette population a de pouvoir s'épanouir tant individuellement qu'économiquement. En effet, dans plusieurs pays moins développés économiquement que le Canada les personnes handicapées sont laissées à elles-mêmes ou encore à la charge de leur famille sans avoir l'alternative d'accéder à un travail rémunérateur. Dans cet ordre d'idée, une répondante du Bas-Saint-Laurent et une informatrice de la région de Montréal et de sa proche périphérie pensent que l'intégration au travail des personnes handicapées correspond à un désir politique d'intégrer professionnellement cette population. Autrement dit, le souhait gouvernemental d'aider cette population à s'intégrer professionnellement et d'en arriver à une autonomie financière est avant tout gouvernemental. Sans ce soutien la population handicapée n'a souvent pas d'autres choix que de vivre grâce à des prestations de dernier recours allouées par ce même gouvernement.

Ainsi, les représentations sociales des informateurs des deux territoires quant à l'intégration au travail des personnes handicapées se recourent à bien des égards. Les répondants tous territoires confondus pensent que tous les individus ont le droit d'accéder à un emploi rémunérateur et qu'une aide de nature gouvernementale leur est vitale afin de pallier aux obstacles qu'ils rencontrent face au marché du travail. Pour aller plus avant dans cette démarche seront abordées les représentations sociales de l'ensemble des informateurs relatives à leurs expériences professionnelles. L'identification des convergences et des divergences quant aux représentations sociales de ces deux groupes sera alors révélée.

#### **6.4 EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

La majorité des informateurs habitant la région du Bas-Saint-Laurent et la région de Montréal et de sa proche périphérie croit que leur parcours d'intégration ou de maintien au travail est empreint d'obstacles à plusieurs niveaux. En effet, certains informateurs des deux régions confondues pensent que la présence de leur handicap est à l'origine de tensions sur le plan des relations professionnelles avec les employeurs. Cette tension porte ou a porté

principalement sur les limitations découlant du handicap en regard de l'activité professionnelle à réaliser. À titre d'exemple, une informatrice de la région de Montréal et de sa proche périphérie pense que les relations avec son ancien employeur ont commencé à s'envenimer lorsque les limitations découlant de son handicap ont pris une telle ampleur que celle-ci a restreint certaines activités professionnelles. Mais outre ces tensions interpersonnelles en milieu de travail, la majorité des répondants de deux territoires confondus estime avoir ou avoir eu de bonnes relations professionnelles avec les autres employés. Il apparaît néanmoins que ces mêmes relations peuvent susciter la crainte chez certaines personnes handicapées physiques en fonction de la nature de leur handicap. Une personne handicapée de la région du Bas-Saint-Laurent ayant éprouvé une perte importante d'audition avait peur d'entrer en contact avec d'autres personnes dans un contexte professionnel. De ses dires, elle avait peur de ne pas être à la hauteur des exigences professionnelles des autres employés. À ce titre, il est à noter que cette crainte d'entrer en contact avec les autres employés est davantage présente au sein du discours des répondants du Bas-Saint-Laurent.

Il transparaît également dans les propos de plusieurs répondants des deux régions un constat d'échec relatif à leur tentative d'intégration au travail. En effet, plusieurs répondants croient avoir vécu des revers majeurs dans leur recherche d'emploi ou dans leur maintien au travail. Par exemple, une jeune informatrice de la région de Montréal et de sa proche périphérie affichant une paralysie cérébrale croit ne pas avoir pu accéder à un emploi malgré l'envoi massif à plusieurs employeurs de curriculum vitae. Elle pense que la présence de son handicap est à l'origine de la retenue des employeurs de recourir à ses services. Il en est de même pour un répondant de la région du Bas-Saint-Laurent. Ce dernier croit avoir été remercié d'un emploi en raison de la présence de son handicap qui le limitait sur le plan de ses activités professionnelles. De plus, certains répondants résidant tant en territoire fortement urbanisé qu'en territoire semi-urbain pensent que le choix du lieu de stage ou de travail est un facteur déterminant quant à leur adaptation physique au milieu professionnel. Enfin, malgré un rapprochement certain quant aux représentations sociales relatives à leurs expériences professionnelles et connexes de l'ensemble des informateurs des deux territoires confondus, il apparaît néanmoins certaines particularités régionales. Ainsi, les répondants du Bas-Saint-Laurent pensent que le travail autonome est une option acceptable au travail traditionnel.

Pourtant, aucun informateur de la région de Montréal et de sa proche périphérie n'a émis de croyances en ce sens.

En somme, les représentations sociales relatives aux expériences professionnelles et connexes de l'ensemble des répondants des deux régions se recoupent. Autrement dit, les propos des répondants de la région du Bas-Saint-Laurent et ceux de la région de Montréal et de sa proche périphérie relativement à leur expérience de travail partagent plusieurs éléments communs. Les répondants se représentent leur expérience de travail ou leurs tentatives d'intégration professionnelle comme une démarche pavée d'obstacles. Pour l'ensemble des répondants, les tentatives d'intégration au travail se soldent majoritairement par un constat d'échec. Cet échec est avant tout redevable aux préjugés et à la discrimination des employeurs à l'égard de la population handicapée. Un autre obstacle se situe sur le plan de l'adaptation du milieu de travail. Cependant, cet élément ne semble pas être un obstacle majeur à l'intégration professionnelle. Il n'en est pas de même pour les personnes handicapées se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant. En effet, ces répondants des deux régions confondues perçoivent plusieurs obstacles sur le plan de l'adaptation du milieu de travail.

Les représentations de l'ensemble des répondants quant à leurs souhaits professionnels seront maintenant exposées. Le thème des souhaits professionnels sera maintenant abordé.

## **6.5 SOUHAITS PROFESSIONNELS DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

Les représentations sociales relatives aux souhaits professionnels de l'ensemble des répondants de deux régions sont en grande partie similaires. En effet, plusieurs répondants de la région du Bas-Saint-Laurent et les informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie ont à cœur que les employeurs fassent preuve de partialité à leur égard quant aux exigences relatives au délai de production et à l'échelle des horaires de travail. Ceux-ci devraient prendre en compte notamment la fatigabilité et plusieurs contraintes physiques générées par le handicap avant d'exiger un produit fini dans un délai rapproché. De plus, une majorité des répondants que ce soit en région fortement urbaine ou en région semi-urbaine croient que les employeurs devraient être davantage réceptifs à l'idée d'employer une personne

handicapée plutôt que de décider d'emblée que cette population est incapable de réaliser une activité de production. En ce sens, certains informateurs provenant des deux régions pensent que sensibiliser les employeurs pourrait modifier leur attitude à l'égard des personnes handicapées. D'autres souhaiteraient une plus grande disponibilité des postes pour les personnes handicapées notamment en allouant un pourcentage d'emploi aux personnes handicapées au sein des entreprises. De plus, quelques répondants des deux territoires ont manifesté le désir que leur milieu de travail soit adapté, mais d'autres non. Il apparaît encore une fois que le type de handicap peut être déterminant quant aux représentations sociales des répondants. Autrement dit, une personne se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant n'aura pas les mêmes besoins d'adaptation de son milieu de travail qu'une personne pouvant se véhiculer de façon autonome c'est-à-dire en marchant. Enfin, certains informateurs tant en milieu urbain qu'en milieu semi-urbain souhaitent pouvoir être intégrés à un emploi correspondant à leur intérêt professionnel.

En somme, il apparaît que les informateurs des deux territoires confondus ont des représentations sociales très similaires en lien avec leurs souhaits professionnels. Celui de travailler dans un milieu professionnel moins rigide à leur égard en termes de délai de production et d'horaire de travail. C'est d'avoir la chance d'accéder à un emploi qui rejoint leur intérêt professionnel, et ce malgré les obstacles que rencontre cette population dans ses démarches de recherche de travail, notamment les préjugés des employeurs à l'égard d'une personne porteuse d'un handicap. L'adaptation du milieu de travail, est semble-t-il également un élément important des souhaits professionnels de plusieurs informateurs. Il est cependant important de souligner que l'adaptation du milieu de travail est conditionnelle au type de handicap qu'affiche la personne et son degré d'autonomie. Maintenant que les représentations sociales des répondants tous territoires confondus relativement aux souhaits professionnels ont été analysées puis comparées entre elles, le dernier thème de cette série sera abordé soit la participation sociale et territoriale de la personne handicapée.

## **6.6 PARTICIPATION SOCIALE ET TERRITORIALE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE PHYSIQUE**

Les témoignages du groupe de répondants du Bas-Saint-Laurent et ceux des informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie quant à leur participation sociale et territoriale se recoupent à quelques égards, mais comportent plusieurs disparités telles qu'exposées dans les lignes suivantes. Il est donc possible d'établir une série de constats relatifs à ces mêmes représentations.

En termes de participation sociale, une première divergence apparaît sur le plan des attitudes de la population en général vis-à-vis les informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie en comparaison de celles du Bas-Saint-Laurent. En effet, certains répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie se représentent leurs relations sociales comme étant imprégnées d'un sentiment d'infantilisation à leur endroit. Par contre, un seul représentant de la région du Bas-Saint-Laurent souligne ce même sentiment populaire. Étrangement, tous ces informateurs qui ont souligné ce sentiment populaire se véhiculent tous à l'aide d'un fauteuil roulant. Il apparaît ainsi que le sentiment populaire à l'égard des informateurs pourrait être conditionnel au type de handicap qu'affiche la personne. De plus, plusieurs informateurs du Bas-Saint-Laurent ont témoigné d'une stigmatisation de la population locale sans handicap à leur égard. Par contre aucun répondant de la région de Montréal et de sa proche périphérie n'a souligné un tel sentiment populaire. Sans en faire une règle immuable, il est possible de croire que cette stigmatisation populaire est davantage propre à une région semi-urbaine qu'à une région fortement urbanisée. Enfin, sur le plan des relations amicales et familiales, les informateurs des deux territoires confondus, il est également possible d'établir un dernier constat. L'ensemble des informateurs soulignent tous avoir plusieurs types de relations sociales. En effet, ces personnes handicapées ont des relations familiales ou amicales multiples. C'est dire qu'ils ne sont pas isolés socialement. Il ressort néanmoins que les relations sociales des répondants de la région du Bas-Saint-Laurent se jouent davantage sur le plan familial. À titre d'exemple, un répondant de la région du Bas-Saint-Laurent mentionne avoir peu de relations amicales, mais qu'il retrouvait ce type de relation à l'intérieur de liens avec sa belle-famille.

Les représentations de l'ensemble des répondants des deux territoires confondus en lien avec leur utilisation des services spécialisés pour personnes handicapées sont également révélatrices. D'une part, la moitié des informateurs habitant en territoire fortement urbain disent utiliser quotidiennement plusieurs types de services spécialisés pour personnes handicapées tel le transport adapté ou encore l'aide à domicile. Par contre, aucun Bas-Laurentien n'a souligné une utilisation de cette ampleur. À la rigueur, une répondante de la région du Bas-Saint-Laurent témoigne de l'utilisation quotidienne du transport adapté. D'autre part, plusieurs répondants du Bas-Saint-Laurent estiment qu'il existe sur le territoire bas-laurentien quelques services spécialisés pour personnes handicapées tels le transport adapté, mais qu'ils n'en font pas usage en raison d'un niveau d'autonomie relativement élevé. Il est donc possible de croire que les informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie utilisent davantage les services spécialisés pour personnes handicapées que les répondants de la région du Bas-Saint-Laurent en raison d'un moindre degré d'autonomie que ces derniers.

Les représentations sociales relatives à l'adaptation du territoire afin d'assumer les limitations physiques de la personne handicapée épousent également un sens commun, mais comportent également quelques particularités régionales. Plusieurs répondants de la région du Bas-Saint-Laurent et de la région de Montréal et de sa proche périphérie pensent que le territoire n'est pas suffisamment adapté pour répondre aux limitations physiques générées par leur handicap. En effet, quelques répondants de la région du Bas-Saint-Laurent ont souligné que leur intégration physique au territoire était difficile en raison de l'inadaptation de son environnement. D'autres Bas-Laurentiens n'ont pas fait mention de telles contraintes en raison d'un niveau plus élevé d'autonomie qui leur permet de se déplacer avec plus de facilité. Pour leur part, certains informateurs se déplaçant en fauteuil roulant pensent que le territoire Montréalais n'est pas suffisamment adapté à leur condition, mais d'autres non en raison d'une plus grande autonomie qui leur permet de se déplacer plus facilement. C'est dire que les représentations sociales relatives à l'adaptation du territoire sont indissociables au niveau d'autonomie de la personne handicapée. Autrement dit, tant le territoire de Montréal et de sa proche périphérie que le territoire bas-laurentien comportent des lacunes sur le plan de l'adaptation, mais l'identification de ces mêmes lacunes est assujettie aux limitations

physiques découlant du handicap. Ainsi, la source de l'inadaptation du territoire est avant tout attribuable au niveau d'autonomie de la personne handicapée.

Une brève synthèse de l'ensemble des dimensions de cette analyse vues précédemment sera maintenant abordée.

## **6.7 SYNTHÈSE**

De manière plus générale les représentations sociales issues des dimensions de cette analyse thématique permettent d'établir plusieurs constats à propos du travail des deux groupes à l'étude, soit l'un en territoire fortement urbanisé et l'autre en territoire semi-urbain. En effet, l'analyse des représentations sociales relatives au travail des répondants en regard des dimensions découlant de cette recherche a pu démontrer que celles-ci sont en grande partie similaires pour les deux groupes à l'étude.

La perception du travail et du marché du travail de l'ensemble des informateurs comporte à la fois des éléments attractifs et des éléments répulsifs. En effet, le travail constitue un outil favorisant notamment le développement de la personne. De plus, il s'agit d'une activité propre au cours normal de l'existence humaine. Cependant, plusieurs obstacles freinent les démarches d'intégration professionnelle de cette population et agissent comme éléments répulsifs. Les préjugés et la discrimination des employeurs à l'endroit des personnes handicapées constituent un des principaux obstacles à leur intégration, mais il y a plus. C'est aussi le rythme accéléré de production du marché du travail pour des personnes déjà limitées notamment physiquement. Quant aux représentations sociales relatives aux motivations de la personne handicapée à aborder le travail, celles-ci sont relativement comparables. Le travail constitue pour la personne handicapée un moyen de s'activer quotidiennement et de se valoriser notamment en lui permettant de gagner un salaire. Encore là, les représentations sociales relatives à l'intégration au travail des personnes handicapées des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie et des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent sont en grande partie identiques. En effet, pour l'ensemble des répondants tous les êtres sont égaux malgré leur particularité ; donc chacun a le droit d'accéder à un travail rémunérateur malgré son caractère singulier. En ce qui touche les représentations sociales

relatives aux expériences professionnelles ou encore aux démarches d'intégration professionnelle de l'ensemble des informateurs des deux territoires confondus, celles-ci sont empreintes de difficultés redevables à la présence du handicap. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, l'adaptation physique du milieu de travail n'est pas la principale barrière à l'intégration professionnelle de la personne handicapée, mais plutôt la disponibilité des emplois pour cette population et le rythme accéléré de production des espaces professionnels. À ce titre, les relations professionnelles avec l'employeur sont quelquefois tendues en raison des limitations de production découlant de la présence du handicap. De plus, l'adaptation physique du milieu de travail est d'abord propre au type de handicap, à savoir si la personne handicapée peut marcher de façon autonome ou si elle doit se véhiculer à l'aide d'un fauteuil roulant. Quant aux représentations sociales en lien avec les souhaits professionnels des informateurs, ces dernières sont également tout à fait similaires dans les deux régions. Les informateurs toutes régions confondues souhaitent un travail au sein d'un espace de production moins accéléré qu'à l'heure actuelle. Plusieurs répondants aimeraient avoir accès à un corps d'emploi de qualité spécifiquement ouvert à eux et adapté physiquement aux limitations découlant de leur handicap. Mais par-dessus tout, ils désireraient que cessent l'attitude empreinte de préjugés et les comportements discriminatoires que les employeurs ont à leur égard.

Les seules réelles disparités quant aux représentations sociales des deux groupes à l'étude se situent à l'échelle de la participation sociale et territoriale. En effet, il est possible d'établir certaines distinctions entre les représentations sociales des informateurs du Bas-Saint-Laurent et les répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie à ce niveau. En effet, plusieurs répondants de la région du Bas-Saint-Laurent ont témoigné d'une stigmatisation populaire à leur endroit. Cependant, aucun informateur de la région de Montréal et de sa proche périphérie n'a souligné un tel comportement populaire à son endroit. Il est davantage question pour certains informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie d'un sentiment d'infantilisation populaire à leur égard. Ce sentiment d'infantilisation est pourtant quasi-absent à l'intérieur des propos des répondants du Bas-Saint-Laurent. Il apparaît donc la présence probable d'une plus grande stigmatisation populaire à

l'endroit des répondants du Bas-Saint-Laurent et d'un plus fort sentiment d'infantilisation populaire à l'égard des informateurs de la région de Montréal et de sa poche périphérie.

Ces dernières variantes à l'échelle des comportements populaires peuvent probablement s'expliquer en regard des caractéristiques sociologiques des répondants. En effet, plusieurs informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie affichent un handicap générant davantage de limitations physiques que les répondants de la région du Bas-Saint-Laurent et se déplacent à l'aide d'un fauteuil roulant. À ce titre, il est question notamment de cas de paralysie cérébrale ou encore d'arthrite juvénile. Quant aux informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent plusieurs de ceux-ci affichent un degré d'autonomie relativement élevé et peuvent se déplacer en marchant. Ces distinctions quant au type de handicap pourraient probablement être à la base du comportement singulier de la population en général à l'égard des répondants.

Une dernière distinction existe à l'échelle de l'appréciation du territoire. Quelques répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant ont communiqué un certain engouement relativement au fait de vivre dans un quartier où tous les services professionnels et commerciaux sont à proximité. Cependant, aucun informateur du Bas-Saint-Laurent n'a souligné un tel engouement. À la rigueur, certains répondants du Bas-Saint-Laurent ont souligné un certain engouement relatif à la qualité de vie propre au territoire. Il apparaît ainsi que l'engouement des répondants vis-à-vis le territoire de la région de Montréal et de sa proche périphérie est probablement conditionnel au type de locomotion de la personne handicapée. Pour les répondants du Bas-Saint-Laurent, ce même engouement est davantage généré par la qualité de vie. Par qualité de vie, la beauté du paysage occupe une place centrale.

Ce qu'il faut bien saisir dans les propos précédemment exposés, c'est que le développement dans l'espace soit le territoire ne semble pas avoir d'impact direct sur les représentations sociales du travail des répondants, mais peut avoir un impact indirect. En effet, les représentations sociales des informateurs des deux régions confondues convergent vers un point central, soit celui des obstacles à intégrer le marché de travail, notamment celui des préjugés des employeurs à leur endroit. Cependant, ces représentations sociales sont marquées par certaines variables propres aux limitations découlant du handicap et du niveau d'autonomie

de la personne. Les caractéristiques sociologiques des informateurs présentés au début du chapitre IV et V exposent clairement que la moitié des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie se déplace à l'aide d'un fauteuil roulant et affiche un niveau d'autonomie moindre que les informateurs du Bas-Saint-Laurent. Le territoire agit sur les représentations sociales non pas à l'échelle de sa structure profonde, mais plutôt en termes de vecteur. Autrement dit, le territoire circonscrit les représentations sociales. À titre d'exemple, les personnes se véhiculant à l'aide d'un fauteuil résideront naturellement dans un espace adapté à leurs besoins physiques.

Maintenant que les convergences et les divergences quant aux représentations sociales des informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent et des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie ont été exposées, en détails abordons le septième et dernier chapitre de cette recherche, soit la discussion des résultats.

## **CHAPITRE VII**

### **DISCUSSION DES RÉSULTATS**

Dans ce septième et dernier chapitre, une discussion sur les résultats et limites méthodologiques de cette recherche sera exposée. En effet, le présent chapitre vise à reprendre les résultats obtenus dans cette étude afin notamment de les approfondir et d'être en mesure de les interpréter tout en les mettant en relation avec d'autres résultats de recherches portant sur le même objet. Ce chapitre ambitionne également de souligner les principales limites méthodologiques de la présente recherche. Ainsi, dans un premier temps sera présentée une synthèse des résultats de cette étude, puis ceux-ci seront discutés. Dans une seconde partie seront exposées les principales limites méthodologiques de la présente étude. Celles-ci seront discutées par rapport à divers aspects méthodologiques, soit sur le plan de l'échantillon, de la collecte des données et enfin de l'analyse des données.

#### **7.1 DISCUSSION SUR LES RÉSULTATS**

L'analyse du discours des répondants des deux territoires confondus a permis de relever plusieurs constantes quant aux représentations sociales du travail de ces groupes. Malgré une représentation du travail comportant plusieurs éléments attractifs, dont le développement personnel ou encore l'accès à une meilleure qualité de vie, l'ensemble des répondants des deux territoires confondus disent se buter à une série d'obstacles freinant leur intégration et leur maintien au travail. Ceux-ci sont d'une part, individuels et d'autre part, propres au marché du travail.

Les groupes à l'étude rencontrent les mêmes obstacles liés à la présence de leur handicap face marché du travail. Il s'agit d'une population qui est limitée professionnellement ; pour celle-ci, l'exercice de certaines activités professionnelles ne peut être réalisé de façon autonome. Le plus souvent, les répondants ne peuvent pas réaliser une activité professionnelle exigeante ; à titre d'exemple : un effort physique soutenu, une dextérité particulière ou encore la capacité physique de franchir des dénivellations telles que les marches d'un escalier. Mais il y a plus, le rythme accéléré du milieu de travail ainsi que les préjugés et la discrimination des employeurs à leur endroit sont le pire frein à l'intégration et au maintien au travail des

répondants des deux territoires confondus. En effet, selon les informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie et de la région du Bas-Saint-Laurent, une majorité d'employeurs font preuve de discrimination à l'égard des personnes handicapées physiques et décideront d'emblée que ceux-ci sont improductifs, donc incapables de combler leur besoin de main-d'œuvre. De plus, la discrimination dont font preuve les employeurs à l'endroit des informateurs peut varier en fonction de la nature et de la sévérité du handicap, à savoir le niveau d'autonomie de la personne.

Ainsi, contre toute attente, l'espace géographique semble n'avoir aucune incidence directe sur les représentations sociales du travail des personnes handicapées. L'essence de ces représentations sociales demeure la même, que ce soit en territoire fortement urbain ou semi-urbain. Dans la région de Montréal et de sa proche périphérie comme dans la région du Bas-Saint-Laurent, les informateurs se représentent les mêmes obstacles dans leur démarche d'intégration au travail. Il apparaît que le territoire n'a pas une influence directe sur les représentations sociales des personnes handicapées physiques face au travail, du moins en ce qui concerne le groupe à l'étude. Le territoire en fonction de son adaptation physique et des services qu'il offre à la population handicapée se trouve néanmoins à circonscrire ou autrement dit aiguillonner les représentations sociales des répondants. Les résultats de cette investigation ont également permis d'établir un nouveau constat très intéressant, à savoir que les représentations sociales du travail des répondants semblent davantage marquées par les limitations découlant de leur handicap physique et leur appartenance à un groupe spécifique que par des éléments relatifs au développement territorial. Autrement dit, les caractéristiques sociologiques des individus interviewés, dont le niveau d'autonomie physique et l'appartenance à un même groupe, soit les personnes handicapées, imprègnent davantage leurs représentations sociales du travail que la question de leur région de résidence.

Cette étude en arrive à un constat comparable à Kabano et Beaton (2007) dans leur recherche portant sur deux territoires semi-urbains, soit la région du Bas-Saint-Laurent au Québec et le territoire de la Péninsule acadienne ainsi que le Grand Moncton au Nouveau-Brunswick ; l'intégration au travail des personnes handicapées rencontre des obstacles supplémentaires découlant d'une représentation négative de ce groupe. À ce titre, il importe de

souligner que l'étude de ces deux chercheurs en arrive à plusieurs autres constats intéressants compte tenu de son envergure, notamment en matière d'échantillon regroupant tant des personnes handicapées que des employeurs. Pour rappel, cette recherche a été guidée par le concept de représentation sociale afin de cerner des obstacles psychologiques persistants à l'intégration à l'emploi des personnes handicapées.

Un des constats majeurs de la recherche menée par Kabano et Beaton (2007) est que le marché du travail pour les personnes handicapées est circonscrit et contraignant. Dans les deux provinces, le marché du travail est perçu comme assujettissant, limité et rare pour la personne handicapée. Bien que les deux populations perçoivent le travail comme une activité agréable et profitable, celles-ci rencontrent des obstacles freinant leur démarche d'intégration au marché du travail, dont le rythme de production et la rigidité des horaires de travail. De plus, les discours recueillis dans les deux provinces ont révélé une discrimination de la part des employeurs sur la nature du handicap. Somme toute, les représentations sociales des personnes handicapées physiques à propos du travail relevées dans la présente étude et celles relevées par Kabano et Beaton partagent un tronc commun, soit une représentation du travail des groupes handicapés comportant plusieurs éléments attractifs ou encore agréables et une représentation du marché du travail plus marquée par des éléments répulsifs.

La présente recherche a dévoilé que malgré leurs limitations physiques, plusieurs répondants ont le désir de travailler. Ils désirent mener une vie ordinaire, c'est-à-dire se lever le matin, se rendre au travail et enfin revenir chez eux le soir et pouvoir un jour jouir de conditions économiques leur permettant de s'acheter une maison ou encore de voyager. Mais le destin en a décidé autrement, car ils sont limités physiquement. Cette population rencontre des obstacles majeurs à son intégration au travail, dont la discrimination des employeurs. À ce titre, il se dégage des propos des informateurs des deux territoires confondus plusieurs éléments propres à l'impulsion personnelle dans leur désir de travailler, par exemple se valoriser et se développer. Le concept de représentations sociales n'est cependant pas l'unique approche psychosociale permettant d'aborder et d'expliquer la question de la sous-représentation des personnes handicapées sur le marché du travail. D'autres recherches ont également tenté d'approfondir la sous-représentation des personnes handicapées en milieu

professionnel dans une approche différente, mais en arrivent également à des résultats comparables à la présente recherche.

Rohmer et Louvet (2006) ont réalisé une série de trois expérimentations dans le cadre d'un protocole de recherche quantitative auprès d'employeurs et d'étudiants en ressources humaines. La théorie de la cognition sociale a été retenue par les chercheurs, car selon eux elle se situe à la source des comportements. Selon cette théorie, le regard que l'on porte sur un individu dépend à la fois de la personne et du cadre dans lequel l'action se déroule. Autrement dit, notre conception d'autrui en plus de se baser sur des caractéristiques personnelles dépend de normes et de règles sociales. Les auteurs tentent dans ces recherches de répondre à la question : les personnes en situation de handicap sont-elles dans une situation plus difficile que les personnes valides parce qu'elles sont en moyenne moins compétentes ou tout simplement parce qu'elles sont handicapées ? C'est dire que cette recherche bien que très différente dans son approche de la sous-représentation des personnes handicapées que la présente étude en arrive à un constat en partie similaire. Ainsi, il existerait un phénomène d'exclusion des personnes handicapées du milieu du travail. Les données ont été collectées par l'intermédiaire de curriculum vitae expédiés à plusieurs dirigeants de multinationales très impliqués dans le processus de recrutement. Selon les conditions expérimentales, les mêmes curriculum vitae sont attribués soit à un candidat « valide », soit à un candidat « handicapé ». Une analyse factorielle a été utilisée pour fin d'analyse de données. Globalement, cette analyse a permis aux chercheurs de mettre en évidence l'existence d'un phénomène discriminatoire des employeurs à l'égard des personnes handicapées dans leur recrutement pour un poste vacant. Toujours selon ces chercheurs, les difficultés d'insertion professionnelle des personnes handicapées ne seraient pas le fruit de contraintes physiques liées à la déficience, mais plutôt de barrières sociales en lien avec les attentes, la perception et la représentation du handicap. Ainsi, les travaux de Rohmer et Louvet en arrivent au même constat souligné dans la présente étude, soit l'existence d'un phénomène discriminatoire des employeurs à l'égard des personnes handicapées physiques. En effet, la présente recherche a mis en exergue que l'ensemble des répondants des deux territoires confondus pensent que les employeurs font preuve de discrimination à leur égard pour pourvoir un poste vacant.

Prenons quelques instants pour mieux saisir le phénomène discriminatoire souligné par les répondants de notre étude. Selon Havet et Sofer (2002), le phénomène discriminatoire souligné par les informateurs de la présente recherche dans leur tentative d'intégration professionnelle serait sensiblement différent de la discrimination économique d'un groupe sur un autre basée sur la ségrégation, par exemple de genre ou encore de race. En ce sens, Havet et Sofer définissent la discrimination économique à l'endroit des femmes en ces termes :

[...] le cas le plus simple est celui où on observe, à un moment donné, que des hommes et des femmes ayant la même productivité dans le même emploi ou dans deux emplois de même type et de même durée touchent des salaires différents selon le sexe. (Havet et Sofer, 2002 : 84)

Cependant, malgré les propos de ces auteurs la discrimination des employeurs à l'endroit des personnes handicapées partage un tronc commun avec la discrimination économique soit celui de créer à l'échelle sociale des inégalités économiques. Ce sont ces mêmes inégalités économiques qu'Eid (2012) a tenté de mieux comprendre en étudiant les communautés immigrées au Canada et la population canadienne de souche dans le grand Montréal. Les résultats de cette étude menée auprès d'un groupe d'employeurs ont mis en évidence que les difficultés d'insertion en emploi que rencontrent certains groupes ethniques et racisés, issus de l'immigration ou non, ne tiennent pas qu'à une distribution inégale des acquis et des compétences, mais également aux préférences discriminatoires des employeurs. Ainsi, la discrimination des employeurs à l'endroit des personnes handicapées physiques rencontrées serait davantage liée à leur productivité qu'à une forme de ségrégation d'un groupe envers un autre tels les hommes à l'endroit des femmes. À ce titre, les femmes sont pleinement intégrées au travail en tant que force de production ; cependant à production égale elles recevront un salaire moindre. Les informateurs rencontrés au cours de cette recherche sont soit systématiquement exclus du marché du travail, soit confinés à des tâches parallèles ou encore pleinement intégrés au travail.

Stiker (2006) définit la discrimination des employeurs à l'endroit des personnes handicapées en ces termes :

La discrimination consiste ici à écarter d'emplois possibles des personnes que l'on se représente comme inaptées, car cette passion de l'excellence et de la performance envahit tout le champ de conscience des recruteurs (Stiker, 2006 : 41).

Selon Malenfant, LaRue, Mercier et Vézina (Malenfant et al., 2002), trop souvent, la discrimination vécue par les personnes handicapées est à la base d'un refoulement de cette population dans des tâches parallèles, par exemple au sein des milieux protégés. De plus, toujours selon ces auteurs, l'embauche et la promotion des personnes handicapées dans l'entreprise exigeraient une transformation des conventions collectives afin de laisser plus de place à cette population tout en rendant justice aux personnes non handicapées compte tenu de leurs acquis.

Plusieurs informateurs ont également souligné que la discrimination des employeurs à leur endroit reposait à la fois sur des éléments objectifs et des éléments subjectifs. En ce sens, les préjugés et stéréotypes des employeurs quant aux possibilités professionnelles des personnes handicapées à la recherche d'un emploi sont signes d'exclusion ou autrement d'une discrimination subjective pouvant varier d'une personne à l'autre. À titre d'exemple, un employeur ayant déjà été mis en contact avec une personne handicapée sera davantage intéressé à intégrer professionnellement la population handicapée qu'un autre n'ayant jamais été mis en contact avec ce groupe ou bien tout simplement s'en être volontairement gardé. D'ailleurs, il existerait une autre forme d'exclusion basée cette fois sur un constat objectif. Par exemple, on n'embauche pas une personne paraplégique en fauteuil roulant pour travailler sur les toitures comme ramoneur. Il demeure néanmoins que pour la majorité des informateurs, une aide gouvernementale sous forme financière aux entreprises est impérative pour rabaisser les barrières entravant l'emploi de cette population. En effet, selon nos informateurs, dès que l'aide gouvernementale se termine, l'employeur n'est plus intéressé à poursuivre l'intégration au travail de la population handicapée.

Ces propos relatifs à la discrimination à l'endroit des personnes handicapées rappellent étrangement les dires d'une répondante de la région de Montréal et de sa proche périphérie. En effet, bien qu'elle ait expédié un grand nombre de curriculum vitae à des employeurs potentiels, la démarche d'Édith n'a jamais porté fruit. Autrement dit, sa tentative d'intégration au travail

ne lui a jamais ouvert les portes vers un emploi. La présence de son handicap entraînant de multiples limitations physiques constitue selon elle l'élément fondamental à la base du désintérêt des employeurs pour sa candidature. Ainsi, la discrimination des employeurs à l'endroit des personnes handicapées reposerait avant tout sur une logique relative à la force de production.

Les échecs répétés dans leur tentative d'intégration au travail des personnes handicapées ou encore la discrimination des employeurs à leur égard ont des conséquences quant à leur développement personnel. Chez les personnes handicapées physiques interrogées, certaines préfèrent laisser de côté leur démarche d'intégration au travail et vivre à la solde de l'État ; d'autres se résignent à occuper un statut ou un emploi qui ne correspond pas à leurs qualifications par peur de se placer en situation pénible sur le plan économique et enfin d'autres encore ont la chance d'accéder à un emploi permanent et valorisant malgré un handicap sévère, mais doivent se compter privilégiées au regard du reste de la population handicapée. Pour les personnes handicapées, il semble qu'être marginalisées ou encore occuper un emploi ne correspondant pas à leurs compétences, cadre difficilement avec l'image de l'individu épanoui et bien dans sa peau.

Selon Merzouk (2008a), les obstacles professionnels rencontrés par les individus handicapés auront pour résultat de limiter davantage cette population dans son quotidien. Merzouk fait la lumière sur le caractère situationnel du handicap dans le secteur du travail. Selon l'auteur, un environnement inadapté peut, à première vue, résulter en des barrières architecturales, mais les pratiques discriminatoires de la part des employeurs ou des autres employés peuvent également contribuer à mettre la personne ayant une incapacité en situation handicapante. Autrement dit, ces pratiques discriminatoires en milieu professionnel ont un impact négatif sur l'individu dans plusieurs aspects de sa vie personnelle. L'existence de la personne handicapée est à la fois imprégnée par de la présence de son handicap et par les attitudes professionnelles à son endroit.

Le travail, et plus particulièrement la discrimination pour l'accès au travail, produit dans ces conditions le handicap et contribue à l'installation de la personne avec une incapacité dans une situation de handicap qui résulte alors du fait que cette personne se trouve ainsi

privée des fonctions que le travail assure ordinairement à son titulaire dans notre société. (Merzouk, 2008a : 158)

C'est à travers le récit de vie de Catherine que Merzouk met en évidence les processus qui entrent en jeu dans ses tentatives d'intégration à l'emploi et les conséquences pour celle-ci. Selon l'auteur, les processus d'intégration au travail des personnes handicapées doivent être analysés à la lumière des expériences d'exclusion et de discrimination que celles-ci auraient pu vivre ou vivent encore, dans d'autres secteurs de leur vie. En effet, le monde du travail n'est pas un espace coupé de la société, mais son prolongement. Ce qui n'est pas sans rappeler les propos de plusieurs répondants qui ont participé à la présente recherche, dont ceux de Dany. Pour cette dernière, son intégration au marché du travail représente l'échelon ultime de son processus d'adhésion à la société, comme si son intégration professionnelle était nécessaire à son intégration sociale.

Le parcours professionnel de Catherine, dans l'étude de Merzouk (2008a), permet notamment de montrer que le diplôme et le niveau de formation avancée ne mettent pas la personne ayant une incapacité à l'abri des discriminations exercées à son endroit dans le marché du travail. En effet, dans une organisation professionnelle prônant la performance et la productivité, les limitations physiques qu'affiche l'individu sont vécues comme un échec personnel, lequel devient l'élément principal de son identité sociale. À ce titre, dans la présente recherche Steeve a souligné qu'une formation professionnelle n'a pas pu lui garantir un emploi valorisant et rémunérateur en raison de ses limitations visuelles et qu'il doit aujourd'hui occuper un poste qui ne correspond pas à ses possibilités et son désir professionnel.

Plusieurs répondants à la présente étude ont manifesté le désir d'un assouplissement sur le plan de la productivité au travail. En effet, le monde du travail en tant que produit social est trop souvent inaccessible pour les personnes handicapées.

...le monde du travail est aujourd'hui habité par un souci de l'excellence, dont le revers est l'amalgame qui, dans l'esprit de bon nombre de recruteurs, associe personnes avec incapacité à non-productivité. (Lhuillier, 2002 : 17)

Dans cette perspective, et parce qu'il est mu par la logique de l'excellence et de la productivité, le travail contribue à donner sens au handicap et aux situations de handicap. Le handicap résulte ici de la présence de la personne ayant une incapacité dans un milieu de travail qui est inadapté à ses compétences particulières et qui ne tient pas compte de ses besoins spécifiques. Peut-on vraiment espérer l'égalité entre personne sans handicap et personne handicapée lorsqu'il est question d'intégration au travail ? Ce sont deux mondes très différents l'un de l'autre qui se rencontrent. Il apparaît néanmoins que les répondants ont exprimé le droit de travailler en tant qu'individu à part entière. L'essence de la législation québécoise s'appuie pourtant sur cette même égalité entre la personne handicapée et la personne sans handicap sans discrimination ni privilège. La sensibilisation auprès des employeurs pourrait favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées, mais il est nécessaire de donner une place à cette population en modifiant les normes actuelles du marché du travail.

En ce sens, certains informateurs ont témoigné que l'obligation légale pour les entreprises d'employer un pourcentage de personnes handicapées serait la solution à prioriser pour remédier au problème de l'intégration au travail des personnes handicapées. Ainsi, la personne handicapée aurait l'opportunité d'accéder plus aisément à un travail rémunérateur. Cette obligation pourrait bien être la solution pour augmenter l'employabilité des personnes handicapées ; cependant, ne contribuerait-elle pas à ériger une barrière de discrimination entre la personne handicapée et son environnement professionnel ? Pour Sticker (2006), il semble que l'obligation d'emploi serait la voie à suivre pour rétablir l'égalité entre personnes handicapées et personnes sans handicap au sein du marché professionnel :

Nous voulions pour terminer dire que la discrimination positive, au moins sous la forme de dispositions particulières pour les personnes handicapées et pour l'emploi, atteste une réelle efficacité. Ce qui veut dire tout simplement que la non-discrimination, principe fondateur et horizon indispensable, peut avoir besoin, pour se réaliser, des chemins de la compensation et des mesures de rétablissement d'une égalité citoyenne. (Sticker, 2006 : 41)

De son côté, Raskin (1994) croit que le programme d'action positive au Canada n'a pas connu un grand succès si nous prenons en considération le problème vécu par les personnes handicapées face au travail. Les progrès depuis la mise en œuvre de la loi n'ont pas été

concluants et n'ont été sensibles que dans quelques catégories professionnelles. Une personne handicapée au travail qui n'a pas de chance de promotion dans l'entreprise ou qui est cantonnée à un travail de bureau peu exigeant peut-elle vraiment affirmer que l'équité existe ? Pour l'auteur, les querelles de chiffres entre gouvernement et employeur entravent la production de stratégies s'attaquant aux obstacles structurels ou systémiques à l'équité des personnes handicapées en matière d'emploi.

En France, depuis l'entre-deux-guerres, l'intégration professionnelle des personnes handicapées se réalise avec une approche différente de celle exercée au Québec. Cette approche se base sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées au sein des entreprises.

Les personnes handicapées peuvent donc tabler sur des dispositifs leur étant spécifiquement dédiés, c'est-à-dire étant hors du droit commun, mais complètement à lui. (Blanc et al., 2009 : 283)

Selon Stiker (2009b), malgré certaines difficultés relatives à l'intégration et au maintien à l'emploi des personnes handicapées, telles la faible scolarité de cette population ou encore une faiblesse quant à la qualité des emplois offerts aux personnes handicapées, ce système fonctionne et tend à innover. Il apparaît néanmoins que les personnes handicapées en France vivent une situation difficile sur le plan économique. En effet, le taux de chômage des personnes handicapées y demeure nettement supérieur, à celui, à compétence égale, des travailleurs valides. Ainsi, l'obligation d'emploi pour les personnes handicapées pourrait être souhaitable au Québec si, et seulement si, elle touche tous les corps d'emploi au sein de l'entreprise, autrement dit, toutes les catégories d'emploi tant de cadres que de subalternes. Cependant, avant de penser à instaurer au Québec l'obligation d'emploi pour les personnes handicapées, il apparaît prioritaire d'agir de façon à transformer les normes actuelles du travail afin que celles-ci se montrent davantage inclusives à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Par exemple, il serait juste de se pencher sur le nombre d'heures de travail exigées par semaine pour être considéré comme un employé permanent.

Néanmoins, le Québec pourrait s'inspirer de certains des dispositifs mis en place par l'État français dans sa démarche d'intégration professionnelle des personnes handicapées. Par

exemple, en France, dans un effort de décentralisation, la loi de 2005 sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées modifiant la loi de 1987 se démarque par certains dispositifs novateurs. En effet, avec la décentralisation des pouvoirs de l'État, le territoire est devenu un espace d'élaboration et de mise en œuvre de plusieurs politiques sociales, dont le programme départemental, pour l'insertion des personnes handicapées (PDITH) (Blanc et al., 2009).

La mise en exergue des résultats saillants de la recherche et leur discussion étant achevée, la discussion sera prolongée dans la prochaine section qui porte sur les limites méthodologiques du travail réalisé.

## **7.2 LIMITES MÉTHODOLOGIQUES DE LA RECHERCHE**

Toutes les études et leurs résultats font face à des limites dans l'atteinte de leurs objectifs. Ainsi, cette recherche ne manque pas à la règle. Fort heureusement, les résultats de cette recherche sont aussi porteurs de bénéfices, notamment pour la population handicapée physique à laquelle elle s'intéresse, bénéfices révélés sous la forme de retombées qui seront développées dans la conclusion qui suivra. Les principales limites méthodologiques de cette recherche seront présentées : elles concernent le choix de l'échantillon, la collecte des données et enfin l'analyse de contenu du corpus des données.

### **7.2.1 L'ÉCHANTILLON**

Cette recherche qualitative comporte certaines limites en ce qui a trait à l'échantillon des informateurs. À cet égard, même si les entrevues ont permis de recueillir une quantité relativement importante de données sur les représentations sociales à propos du travail des personnes handicapées physiques de la région de Montréal et de sa proche périphérie et de la région du Bas-Saint-Laurent, le nombre restreint de témoignages ne permet pas une généralisation des résultats à l'ensemble de la population handicapée physique sur ces territoires. De plus, cette généralisation est également limitée par le fait que seulement deux régions ont été analysées. Le nombre limité de territoires observés ne permet également pas la généralisation à l'ensemble des territoires fortement urbanisés ou semi-urbains, notamment au

Québec. L'étude demeure donc spécifique à un groupe restreint de personnes handicapées physiques en territoire fortement urbain et en territoire semi-urbain. Malgré tout, cette recherche pourra paver la voie à des études similaires dans plusieurs régions du Québec et ailleurs au Canada.

Cette étude aurait également eu avantage à ne pas considérer uniquement les représentations sociales à propos du travail des personnes handicapées physiques, mais aussi les représentations sociales des employeurs à l'égard des personnes handicapées physiques. Cette ouverture aux représentations sociales des employeurs vis-à-vis des personnes handicapées physiques aurait possiblement pu révéler certains contrastes propres au marché du travail entre les deux territoires. Les représentations sociales à propos du travail des répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie et celles des informateurs du Bas-Saint-Laurent auraient alors possiblement pris un sens nouveau et amené à la réalisation de certains autres constats. Plus encore, les limites sur le plan de la collecte des données seront maintenant exposées.

### 7.2.2 LA COLLECTE DES DONNÉES

Cette recherche aurait aussi eu avantage à s'ouvrir aux théories plus récentes portant sur les représentations sociales. En effet, les travaux de Moscovici ont engendré un mouvement de recherche scientifique en psychologie sociale, dont celles de Jodelet (1989), Abric (1994) et Doise (1992). Les psychologues sociaux qui, à la suite de Moscovici, se sont intéressés à la notion de représentation sociale s'orientent dans une nouvelle direction en posant l'hypothèse que les représentations sociales sont des guides pour l'action. (Bendriss, Naïma, 2005 : 22). Selon Abric (1994), il aurait été judicieux de replacer les données individuelles recueillies auprès des personnes handicapées physiques dans le contexte social dans lequel s'est élaborée ou transmise la représentation. Par exemple, en plus des entrevues individuelles, l'utilisation de groupes de discussion comme outil de collecte des données aurait permis d'affiner l'étude des représentations sociales de ces deux groupes handicapés physiques et peut-être en arriver à enrichir les résultats. Ce regard vers la composante sociale de la représentation aurait permis de porter sur elle un double éclairage cognitif et social, permettant de mieux comprendre

certaines contradictions apparentes ou certains raisonnements. Néanmoins, il apparaît que le manque d'expérience du chercheur en lien avec les groupes de discussion n'aurait peut-être pas servi à relever les bénéfices escomptés. De plus, il apparaissait difficile de réunir en un temps restreint une quantité appréciable d'individus pour tenir des groupes de discussion en regard de la variable territoriale de cette étude. En effet, cette recherche non subventionnée pouvait difficilement espérer se tenir sur une période plus ou moins prolongée dans deux régions éloignées l'une de l'autre.

Enfin, une dernière limite de cette recherche sera soulevée cette fois sur le plan de la technique d'analyse de contenu.

### 7.2.3 ANALYSE DE CONTENU

Comme souligné antérieurement, le chercheur a fait le choix de l'analyse thématique des données recueillies afin de repérer et d'analyser les représentations sociales des personnes handicapées à propos du travail. Parallèlement à cette analyse thématique a été posé l'ancrage sociologique des informateurs, ou autrement dit les caractéristiques sociologiques des répondants, afin de relever également le contexte de production des représentations sociales. En effet, ces caractéristiques sociologiques ont permis à plusieurs reprises de sonder le contexte de production de la représentation sociale. Cependant, d'autres résultats intéressants auraient pu être obtenus si l'ancrage sociologique des informateurs avait été plus imbriqué dans cette analyse thématique. Autrement dit, cette recherche aurait eu avantage à appliquer une technique d'analyse des données hybride où une analyse thématique des données recueillies et une analyse des caractéristiques sociologiques des répondants auraient été utilisées de façon systématique. Ainsi, de nouveaux constats relatifs au contexte de production de la représentation auraient pu voir le jour. Néanmoins, l'intention de cette recherche n'était pas d'établir des rapports de cause à effet entre les caractéristiques sociologiques des participants et leurs représentations sociales, comme dans le cas de recherches quantitatives. La richesse de cette recherche repose sur la fonction descriptive de l'analyse des représentations sociales émergeant des témoignages collectés.

Ainsi, se termine la discussion sur les résultats de recherche et les limites propres à cette étude. Une conclusion générale s'ensuit.

## CONCLUSION

Dans un premier temps, les faits saillants ayant émergé de cette recherche seront mis en exergue. La problématique relative aux barrières rencontrées par cette population dans son désir d'intégrer le marché du travail sera notamment soulevée. Puis, dans un second temps, la portée de cette thèse occupera l'avant-scène. En effet, les retombées possibles de cette recherche seront alors explicitées sur le plan des politiques, des dispositifs à mettre en place, des pratiques pouvant favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées et enfin des recherches ultérieures possibles à mener.

### 1. LES PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

En résumé, la présente étude a permis de faire ressortir que les représentations sociales à propos du travail des personnes handicapées physiques de la région de Montréal et sa proche périphérie et de la région du Bas-Saint-Laurent convergent. Les informateurs des deux régions confondues ont une perception du travail à la fois marquée par des éléments attractifs et des éléments répulsifs. Le plus souvent, le travail est perçu comme une activité bénéfique. Il s'agit d'une activité permettant à l'individu de subvenir à ses besoins quotidiens en termes monétaires et de s'assurer d'une meilleure qualité de vie. Il correspond également à une activité favorisant le développement et l'estime de soi. De plus, il permet à l'individu d'entrer en contact avec d'autres personnes et ainsi sortir de l'isolement. À ce titre, les informateurs du Bas-Saint-Laurent révèlent dans leur propos davantage d'éléments relatifs à l'isolement social que les répondants de la région de Montréal et de sa proche périphérie. Enfin, il s'agit d'une activité permettant à l'individu de suivre le cours normal de l'existence humaine. Parmi les éléments agissant comme frein à l'intégration professionnelle des répondants tant pour la région du Bas-Saint-Laurent que pour la région de Montréal et de sa proche périphérie se retrouve la question de la productivité individuelle qui occupe une place majeure. En effet, les représentations sociales de l'ensemble des informateurs des deux territoires confondus se caractérisent par un constat de lacunes sur le plan professionnel. Le plus souvent, une ou plusieurs activités professionnelles ne peuvent être réalisées par certains informateurs en raison des limitations physiques redevables à la présence de leur handicap. Pour d'autres, ces difficultés résident dans les relations interpersonnelles toujours en lien avec la nature et la

présence de leur handicap. Enfin, il apparaît également que les représentations sociales des répondants, tant en territoire fortement urbanisé qu'en territoire semi-urbain, portent sur le problème de l'adaptation du milieu de travail. Ces représentations ont cependant un lien avec le type de handicap plus qu'avec le territoire. À ce titre, plusieurs informateurs se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant des deux régions confondues manifestent plusieurs représentations sociales en lien avec des lacunes d'adaptation physique de leur milieu de travail ; cependant, très peu de répondants des deux régions confondues pouvant se véhiculer de façon autonome, c'est-à-dire en marchant, ont souligné de telles insuffisances. Il ne faudrait pas pour autant en faire une règle absolue. En effet, une jeune informatrice du Bas-Saint-Laurent se véhiculant à l'aide d'un fauteuil roulant n'a pas manifesté de représentations en lien avec des lacunes d'adaptation physique existant dans son milieu de travail.

Sans contredit, les représentations du marché du travail de l'ensemble des informateurs toutes catégories confondues sont davantage marquées par un sentiment de cloisonnement que leur perception du travail en soi. En effet, les répondants des deux territoires confondus rencontrent les mêmes obstacles au cours de leur processus d'intégration professionnelle. Parmi ces obstacles, les préjugés et la discrimination des employeurs à l'endroit des informateurs constituent la principale barrière à leur intégration au travail. En effet, la majorité des répondants tant de la région du Bas-Saint-Laurent que de la région de Montréal et de sa proche périphérie croit que lorsqu'un employeur désire pourvoir un poste au sein de son entreprise, il recherchera avant tout une personne possédant la formation appropriée, productive, responsable et autonome, ce qui entre en contradiction avec les limitations physiques qu'affiche la personne handicapée. En ce sens, il transparaît à l'intérieur du discours des répondants que les employeurs font preuve de préjugés et de discrimination à leur égard et préfèrent employer une personne sans handicap pour combler un poste. De plus, peu importe le territoire de résidence, le marché du travail est toujours représenté comme un monde marqué par la productivité, la pression professionnelle et la compétition entre individus. Le marché du travail se révèle être un univers différent de celui des répondants des deux territoires confondus, imprégné pour certains par une lenteur d'exécution, pour d'autres par des limitations physiques en termes de manipulation et pour d'autres encore, par des difficultés de concentration. Enfin, il est à noter que les représentations sociales du marché du travail des

répondants des deux régions confondues peuvent dans plusieurs cas varier davantage en fonction de l'âge et des expériences professionnelles qu'en fonction de la nature du handicap physique.

Ainsi, l'essence des représentations sociales des répondants des deux régions confondues est marquée par le désir d'adhérer au travail. Cependant, des obstacles propres au marché du travail freinent ou encore excluent cette population sur le plan professionnel. Tel que souligné dans cette étude, la discrimination des employeurs à l'égard des personnes handicapées et le rythme accéléré du monde du travail apparaissent comme les principales barrières à l'intégration au travail des répondants. Le monde du travail semble néanmoins perméable à l'intégration au travail des personnes handicapées. Ainsi, certains répondants malgré un handicap sévère ont eu la chance d'adhérer à un travail permanent et jouir de conditions professionnelles enviables. À ce titre, il semble que la scolarité a permis à certains informateurs de franchir les obstacles à leur intégration professionnelle. Cependant, il serait faux de croire que l'atout de la formation à lui seul a pu garantir un emploi à l'ensemble des répondants.

Malgré une certaine continuité quant aux représentations sociales du travail et du marché du travail des informateurs des deux régions confondues, plusieurs disparités sont à souligner à l'échelle de la participation sociale et territoriale. Plusieurs répondants de la région du Bas-Saint-Laurent ont signalé une stigmatisation populaire à leur endroit. Cependant, aucun informateur de la région de Montréal et de sa proche périphérie n'a souligné un tel comportement populaire. Il est davantage question pour certains informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie d'un sentiment d'infantilisation populaire à leur égard. Ce sentiment d'infantilisation est pourtant quasi-absent des propos des répondants du Bas-Saint-Laurent. Ces dernières variantes à l'échelle des comportements populaires peuvent probablement s'expliquer par les caractéristiques sociologiques des répondants. En effet, plusieurs informateurs de la région de Montréal et de sa proche périphérie affichent un handicap lourd en comparaison avec les répondants de la région du Bas-Saint-Laurent. À ce titre, il est question notamment de cas de paralysie cérébrale ou encore d'arthrite juvénile. Quant aux informateurs de la région du Bas-Saint-Laurent, plusieurs d'entre eux affichent un

degré d'autonomie relativement élevé et peuvent se déplacer de façon autonome, c'est-à-dire en marchant. Ces distinctions quant au type de handicap peuvent probablement être à la base du comportement singulier de la population en général à l'égard des répondants. Quant à la stigmatisation de la population locale à l'endroit des répondants du Bas-Saint-Laurent, il est possible que ce comportement soit redevable au nombre limité de personnes handicapées physiques sur le territoire du Bas-Saint-Laurent en comparaison d'un nombre accru de personnes handicapées physiques habitant la région de Montréal et de sa proche périphérie.

L'ensemble des informateurs s'entendent pour dire que le travail est attractif, mais ceux-ci craignent d'intégrer un milieu professionnel ultra productif qui pourrait les mener à un état d'épuisement professionnel. En effet, l'ensemble des répondants des deux régions confondues ont souligné que le rythme accéléré du travail constitue un des obstacles majeurs à leur intégration professionnelle. Dans cet élan, les répondants soulignent que les milieux de travail au rythme accéléré doivent se montrer plus inclusifs à l'endroit des personnes handicapées physiques et fassent preuve d'une plus grande souplesse à leur égard. C'est un travail que les personnes handicapées désirent, mais un travail adapté à leur condition physique et qui se veut véritablement inclusif et valorisant. Il demeure néanmoins que des changements dans les normes du travail à l'égard des personnes handicapées devraient probablement être apportés si la société actuelle désire sincèrement intégrer professionnellement cette population.

Enfin, cette recherche a permis de considérer que les personnes handicapées ne constituent pas un groupe homogène tel que, par exemple, les gens de couleur. D'une part, tous les handicaps ne sont pas de même nature et d'autre part les limitations générées par un handicap peuvent entraîner un degré de limitations physiques plus ou moins important. Les changements au marché du travail demandés par les informateurs afin de le rendre plus inclusif peuvent donc varier énormément et exiger investissement et encadrement. Par exemple, une personne atteinte de paralysie cérébrale et devant se véhiculer à l'aide d'un fauteuil roulant électrique aura davantage besoin de soutien de la part de son milieu de travail qu'une personne souffrant d'un problème de surdité latérale et pouvant se déplacer en marchant. Par conséquent, il serait important de mieux définir le handicap en soi. Un individu n'affichant pas de limitations fonctionnelles, mais qui est incapable de suivre le cours normal de la société, par

exemple dans le cas d'une toxicomanie, est-il une personne handicapée au même titre que la personne devant se véhiculer à l'aide d'un fauteuil roulant ? Il est pourtant question de limitations dans les deux cas.

Ce résumé des résultats apporte certainement des réponses à nos questionnements de chercheur. Elles permettent de soutenir notamment que les représentations sociales des répondants sont sensiblement les mêmes que ce soit en milieu fortement urbain ou en milieu semi-urbain, mais cette investigation a également permis au chercheur de développer une expertise quant aux actions à prendre dans le but de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Les entrevues réalisées auprès des personnes handicapées physiques ont généré plusieurs éléments d'information permettant au chercheur d'avoir une meilleure compréhension des principaux obstacles à l'intégration au travail de cette population et ainsi être en mesure de proposer des actions à entreprendre dans le but de franchir ces barrières. En effet, dans les propos des répondants se retrouvent des éléments d'ordre pratique dont l'amélioration favoriserait la mise à l'emploi des personnes handicapées. De plus, certaines réalités décrites par les personnes interviewées ont permis de mieux comprendre la difficulté d'ordre professionnel vécue par la population handicapée physique. Ainsi, si cette recherche a permis d'approcher les représentations sociales de personnes handicapées physiques à propos du travail, cela ne constitue en aucun cas son unique apport. Loin de vouloir clôturer la recherche en ce domaine, cette conclusion se veut avant tout une ouverture vers le futur. Par ailleurs, nous souhaitons que les résultats de cette étude puissent servir d'hypothèses pour de nouvelles recherches et de nouvelles actions, afin d'accroître notre compréhension de la réalité de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Les retombées possibles de cette thèse seront maintenant abordées.

## **2. RETOMBÉES POSSIBLES QUANT AUX DISPOSITIFS À METTRE EN PLACE**

Diverses pistes d'action et de réflexion peuvent être envisagées suite aux constats de cette étude. Pour faciliter le changement des représentations des personnes handicapées relatives aux préjugés des employeurs à leur endroit, des groupes de discussion et de sensibilisation réunissant des employeurs et des personnes handicapées tant en région semi-

urbaine qu'en région fortement urbaine pourraient être créés. Cette interrelation permettant aux deux parties de se rencontrer aurait peut-être pour effet de favoriser l'intégration professionnelle d'un groupe grandissant de personnes handicapées. Il s'agit avant tout de créer un espace de discussion et de communication entre des représentants de ces deux mondes. Tel que souligné dans les résultats de cette recherche, les personnes handicapées ont peur d'aborder le marché du travail, par exemple pour ne pas se retrouver dans un milieu professionnel inadapté à leur condition physique particulière ou encore pour ne pas souffrir d'épuisement au travail à plus ou moins longue échéance. Le dialogue et la sensibilisation auraient probablement pour effet d'ouvrir des avenues autrefois inaccessibles. Dans la foulée, ces groupes pourraient également faire l'objet d'une recherche participative. Cette approche scientifique ajouterait une dimension asymétrique à la rencontre entre les employeurs et les personnes handicapées.

### **3. RETOMBÉES POSSIBLES QUANT AUX POLITIQUES**

Il serait également juste de réfléchir aux types de programmes gouvernementaux qui pourraient véritablement favoriser l'intégration et le maintien en l'emploi des personnes handicapées physiques, *a priori* au regard des ratés de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en l'emploi des personnes handicapées 2008-2018. En ce sens, il semble que l'obligation pour les entreprises d'employer des personnes handicapées connaît une issue favorable en France malgré l'apparition de nouveaux problèmes tels que la moindre qualité des emplois offerts ou encore le manque de formation pour les personnes handicapées. Ainsi, il serait approprié de créer de plus en plus de programmes comportant l'obligation pour certains secteurs d'activités d'employer un pourcentage de personnes handicapées au risque de se voir infliger une amende par l'État. Il est aussi souhaitable que les catégories d'emplois offerts aux personnes handicapées touchent tous les corps d'emplois, tant de cadres que de subalternes. Les amendes reçues pourraient être versées à un organisme dont le but serait de former professionnellement les personnes handicapées. À ce titre, d'autres recherches mériteraient d'être consacrées à l'intégration au travail des personnes handicapées physiques, par exemple sous l'angle du choix de politique pouvant maximiser l'accès au travail de la population handicapée. Ces conditions particulières pourraient avoir plus d'impact que les promesses

avortées de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien à l'emploi des personnes handicapées 2008-2018.

#### **4. RETOMBÉES POSSIBLES QUANT AUX PRATIQUES**

Certains répondants ont souligné leur angoisse d'abandonner leur prestation actuelle d'aide sociale pour intégrer le marché du travail. Cet état étant nourri par la crainte de perdre leur emploi après seulement quelques mois et se placer en conditions économiques précaires en ayant abandonné leur prestation d'aide sociale. Il apparaît donc important de créer des conditions financières pouvant faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées physiques. À ce titre, il serait nécessaire d'adapter les mesures d'Emploi-Québec pour que les personnes considérées comme ayant des contraintes sévères à l'emploi soient encore admissibles à leurs prestations en retournant sur le marché du travail pour une période de six mois. Cette mesure aurait pour effet de diminuer considérablement l'anxiété chez la personne handicapée et de favoriser son entrée sur le marché du travail sans la crainte de se placer en situation économique difficile si elle perd son emploi dans un court délai. Toujours dans le but de créer des conditions financières facilitant l'intégration professionnelle des personnes handicapées physiques, d'autres mesures pourraient être envisagées. Actuellement, les personnes qui reçoivent des prestations de la Solidarité sociale et qui ont des contraintes sévères à l'emploi ont droit à 100 \$ de revenus de travail qui sont exclus du calcul de leurs prestations. Ce montant est souvent inférieur aux dépenses engendrées pour aller travailler, même à temps partiel. Pour plusieurs, cela peut constituer un frein important dans leur démarche d'intégration en emploi. Par exemple, le revenu de travail exclu du calcul des prestations pour les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi pourrait être le même que pour les prestataires sans contrainte, soit près de 300 \$. Enfin, que l'État et ses divers ministères soient tenus de respecter tous leurs engagements financiers en lien avec l'intégration au travail des personnes est fort souhaitable.

## **5. AUTRES RECHERCHES POSSIBLES À MENER SUITE À LA PRÉSENTE INVESTIGATION**

Si cette recherche a permis de saisir les représentations sociales de personnes handicapées physiques à propos du travail, cela ne constitue en aucun cas son unique apport. Dans les discours des personnes handicapées physiques se retrouvent des éléments pouvant constituer l'objet de nouvelles recherches. Parmi ceux-ci se retrouve la représentation des personnes handicapées face aux employeurs, représentation marquée par les préjugés de la part des employeurs à l'endroit des personnes handicapées. Une recherche faisant le pont entre les représentations sociales et l'identité des personnes handicapées dans une perspective de développement territorial apporterait probablement une nouvelle compréhension de l'intégration professionnelle de cette population. De plus, une étude statistique (testing) relative à la discrimination exercée par les employeurs à l'endroit des personnes handicapées en région fortement urbaine et semi-urbaine pourrait également amener une nouvelle compréhension de l'intégration au travail des personnes handicapées, toujours dans perspective territoriale. Enfin, il serait fort intéressant de mener une étude évaluative sur les meilleures démarches à prendre dans le but de favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

## BIBLIOGRAPHIE

Abric, J.-C. (1976). *Jeux, conflits et représentations sociales*. (Thèse de doctorat d'état). Aix-en-Provence : Université de Provence.

Abric, J.-C. (1987). *Coopération, compétition et représentations sociales*. Cousset : Delval.

Abric, J.-C. (1994). *Pratiques sociales et Représentations*. Paris : Presses Universitaires de France.

Abric, J.-C. (2003a). L'analyse structurale des représentations sociales. Dans Moscovici, S. & Buschini, F. (dirs), *Les méthodes des sciences humaines* (p. 375-392). Paris : Presses universitaires de France.

Abric, J.-C. (2003b). *Méthodes d'études des représentations sociales*, Ramonville-Saint-Agne : Érès.

Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec (AERDPQ) (2007). Avis de l'AERDPQ portant sur pour une chance égale en emploi Consultation sur la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Repéré à [aerdpq.reseaut.net/fichiers/publications/avis\\_strategie\\_emploi.pdf](http://aerdpq.reseaut.net/fichiers/publications/avis_strategie_emploi.pdf)

Apostolidis, T. & Dany, L. (2014). Exclusion sociale et handicap : l'apport du regard des représentations. Dans Jover, M. (dir.), *Regards croisés : Psychologie et handicap* (p. 89-116), Aix-en-Provence : Presses Universitaires de Provence.

Bardin, L. (1993). *L'analyse de contenu*. (7<sup>e</sup> éd). [collection Le psychologue]. Paris : Presses universitaires de France.

Beaudry, R. & Dionne, H. (1996). Vivre quelque part comme agir subversif : les solidarités territoriales. *Recherches sociographiques*, 37(3), 537-557.

Beauregard, F. (2006). Représentations sociales des parents et des enseignants de leurs rôles dans l'intégration scolaire d'un élève dysphasique en classe ordinaire au primaire. (Thèse de doctorat). Montréal : Université de Montréal.

Bendriss, N. (2005). Représentations sociales, ethnicité et stratégies identitaires : le cas des femmes arabes au Québec. (Thèse de doctorat). Montréal : Université de Montréal.

Blanc, A. & Stiker, H.-J. (dir.) (1998). *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France : Bilan et avenir d'un demi-siècle d'expérience*. Paris : Desclée de Brouwer.

Blanc, A. (dir.) (2009). *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés* . [collection Handicap, vieillissement, société], Saint-Martin-d'Hères : Presses universitaires de Grenoble.

Blanchet, A. & Gotman, A. (2005). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. (2<sup>e</sup> éd.) Paris : Armand Colin.

Blanchette, J. (2002). L'équilibre entre la mission sociale et la mission économique des centres de travail adapté du Bas-Saint-Laurent, un enjeu de l'économie sociale. (Mémoire de maîtrise). Rimouski : Université du Québec à Rimouski.

Bonardi, C. & Roussiau, N. (1999). *Les représentations sociales*. Paris : Dunod.

Bouchard, Y. (2000). De la problématique au problème de recherche [Chapitre 4]. Dans Karsenti, T & Savoie-Zajc, L. (dirs.), *Introduction à la recherche en éducation* (p. 33-57). Sherbrooke : Éditions du CRP.

Boucher, N. (2001). Mise en jeu de la différence corporelle au Québec : pour une sociologie du handicap. (Thèse de doctorat). Sainte Foy : Université Laval.

Boucher, N. (2003). Handicap, recherche et changement social. L'émergence du paradigme émancipatoire dans l'étude de l'exclusion sociale des personnes handicapées. *Lien social et politique*, (50), 147-164.

Boutin, G. (1997). *L'entretien de recherche qualitatif*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Bruneau, P. (2000). *Le Québec en changement : Entre exclusion et espérance*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Caillouette, J. (2009). Appartenance, identité et territoire vécu : des notions centrales au développement des communautés. *Développement social*, 9(3), 9-10.

Campenhoudt, L. V., Maquet, J. & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5<sup>e</sup> éd.). Paris : Dunod.

Comelieu, C. (2006), *La croissance ou le progrès ? Croissance, décroissance, développement durable*, Paris : Seuil.

Castel, R. (2007). *La discrimination négative : citoyens ou indigènes ?* Paris : Seuil.

Caudreau, B. (2004). L'identité de la personne handicapée. Dans Mercier, M. (dir.), *L'identité handicapée* (p. 167-220). Namur : Presses Universitaires de Namur.

Centrale des syndicats du Québec (2007). Commentaires sur le document de consultation sur la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées Pour une chance égale en emploi. (Mémoire). Repéré à [http://www.lacsq.org/fileadmin/user\\_upload/csq/documents/documentation/avis\\_memoires/2006-2007/pour\\_cance\\_egale\\_emploi.pdf](http://www.lacsq.org/fileadmin/user_upload/csq/documents/documentation/avis_memoires/2006-2007/pour_cance_egale_emploi.pdf)

Charron, M. & Garceau, M.-L. (2003). Travail et mieux-être. *Reflets*, 9(2), 10-21.

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (2005). *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*, Montréal.

Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN) (2007). *L'inclusion et le maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles : arrêtons de refaire la roue*. Consultation sur le document intitulé « Pour une égalité des chances en emploi : Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées » (mémoire). Repéré à [http://bv.cdeacf.ca/EA\\_PDF/100335.pdf](http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/100335.pdf)

Coulibaly, A. A. (2003). *Droit au travail et handicap. L'obligation d'emploi entre mythes et réalités*. Paris : L'Harmattan.

Depoy, E. & Gilson, S. (2004). *Rethinking disability : principles for professional and social change*. Pacific Grove, Canada : Brooks-Cole.

Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.

Deslauriers, J.-P. & Kersit, M. (1997). Le devis de recherche qualitative. Dans *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 85-111). Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives, Boucherville : Gaëtan Morin.

Deslauriers, J.-P. (2005). La recherche qualitative, une façon complémentaire d'aborder les choses. Dans Bouchard, S. & Cyr, C. (dir.) *Recherche psychosociale : pour harmoniser recherche et pratique*. (407-429). Québec : Presse de l'université du Québec.

Di Méo, G. (2007). Identités et territoires : des rapports accentués en milieu urbain ? Une géographie sociale entre représentations et action. *Métropoles*, 2007(1), 1-14. Repéré à <http://metropoles.revues.org/80>

Di Méo, G. (2008). Une géographie sociale entre représentations et action. *Montagnes méditerranéennes*. (23) 13-21. Repéré à <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00281573/file/Geographiesociale.pdf>

Dionne, L. (2010). Les représentations sociales du patrimoine d'enseignantes et d'enseignants d'univers social au secondaire. (Mémoire de maîtrise). Université du Québec à Rimouski.

Doise, W. (1986). Les représentations sociales : définition d'un concept. Dans Doise, W. & Palmonari, A. (dir.), *L'étude des représentations sociales* (p. 82-94). Neuchâtel, Suisse : Delachaux et Niestlé,

Doise, W. (1992). Les représentations sociales. Dans Bonnet, C., Ghiglione, R. & Richard, J.-F. (dirs), *Traité de psychologie cognitive cognition, représentation, communication*. (Tome III), Paris : Dunod.

Doise, W. (1992). L'ancrage dans les études sur les représentations sociales. *Bulletin de psychologie*, (Tome XLV), (405), 189-195.

Doriguzzi, P. (1994). *L'histoire politique du handicap : de l'infirmes au travailleur handicapé*, Paris : L'Harmattan.

Dorvil, H., Renaud, M. & Bouchard, L. (1995). L'exclusion des personnes handicapées. Dans Dumont, F., Langlois, S. & Martin, Y. (dirs), *Traité des problèmes sociaux*. (p. 711-737). Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.

Dugas, L., Lafontaine, P. & Yana, S. D. (2002). Données sociales et administratives sur la population handicapée au Québec. Dans *Santé, Société, Solidarité*. Observatoire Franco-Québécois de la santé et de la solidarité, (2) 43-53.

Durkheim, É. (1898). *Représentations individuelles et représentations collectives*. Dans *Sociologie et philosophie*. Paris : Presses universitaires de France. Récupéré de [http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim\\_emile/Socio\\_et\\_philo/ch\\_1\\_representations/representations.html](http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/Socio_et_philo/ch_1_representations/representations.html).

Ebersold, S. (1992). *L'invention du handicap : la normalisation de l'infirmes*. Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations. Paris : Presse Universitaire de France.

Eid, P. (2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal. Montréal : Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ). Repéré à [http://www.cdpedj.qc.ca/publications/etude\\_testing\\_discrimination\\_emploi.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf)

Elias, N. & Scotson, J. L. (1997). *Logiques de l'exclusion*. Paris : Fayard.

England, K. (2003). Disabilities, gender and employment : social exclusion, employment equity and Canadian banking. *The Canadian Geographer*, 47(4), 429-450.

Farmer, A. & Terrell, D. (1996). Discrimination, Bayesian Updating of Employer Beliefs, and Human Capital Accumulation. *Economic Inquiry*, 34(2), 204-219.

Fougeyrollas, P. (2010). *La funambule, le fil et la toile. Transformations réciproques du sens du handicap*. Ste-Foy : Presses de l'Université Laval.

Fougeyrollas, P. (2002). L'évolution conceptuelle internationale dans le champ du handicap : Enjeux socio-politiques et contributions québécoises. *Pistes*, 4(2), 1-26. Repéré à <https://journals.openedition.org/pistes/3663>

Fougeyrollas, P. (1993). Le processus de production culturelle du handicap : contextes socio-historiques du développement des connaissances dans le champ des différences corporelles et fonctionnelles. (Thèse de doctorat). Université Laval.

Gallant, A. (2009). Représentations sociales des personnes handicapées sur le marché du travail : la perspective des employeurs. (Mémoire de maîtrise). Université de Moncton.

Garcia De Araújo, J. N., De Oliveira Moreira, J. & Romagnoli, R. C. (2007). De l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(3), 195-208. Repéré à <http://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2007-1-page-195.htm>.

Gaucher, C. (2005). Les sourds comme figures de tensions identitaires. *Anthropologie et Sociétés*, 29(2), 151-167.

Gautier, B. (dir.). (1997). *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. (3<sup>e</sup> éd.). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Grapin, P. (2004). L'emploi des personnes handicapées en question. *Études*. Tome 400(1), 31-41. Repéré à <https://www.cairn.info/revue-etudes-2004-1.htm>

Grawez, M. (2000). *Une approche qualitative de l'offre d'emploi des personnes handicapées*. (Thèse), Namur : Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix. Repéré à <https://pure.fundp.ac.be/ws/files/969050/36458.pdf>

Groulx, L.-H. (1997). Contribution de la recherche qualitative à la recherche sociale. Dans Poupart, J. et al. (dirs), Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives, *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 55-82). Boucherville : Gaëtan Morin.

Deslauriers, J.-P. (dir.), Groupe de recherche et d'intervention régionales (1985). *La recherche qualitative : résurgence et convergences*. Chicoutimi : Université du Québec à Chicoutimi. Repéré à <https://www.erudit.org/fr/revues/ss/1985-v34-n2-3-ss3494/706289ar/>

Guimelli, C. & Rouquette, M.-L. (1992). Contribution du modèle associatif des schèmes cognitifs de base à l'analyse structurale des représentations sociales. *Bulletin de psychologie*, XLV(405), 196-202.

Havet, N. & Sofe C. (2002). Les nouvelles théories économiques de la discrimination. *Travail, genre et sociétés*, 1(7), 83-115.

Institut de la statistique du Québec (2003a). Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998, Volume 1. Québec QC.

Institut de la statistique du Québec (2003b). Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998. Volume 2, Québec QC.

Institut de la statistique du Québec (2012). Population totale, superficie et densité, régions administratives et ensemble du Québec, 2011. Statistique Canada, Recensement 2011, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Institut de la statistique du Québec (2013a). Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement 2010-2011. Volume 1, Québec QC.

Institut de la statistique du Québec (2013b). Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement 2010-2011. Volume 2, Québec QC.

Jean, B. (1993). Terre, territoire, territorialité : identité et territoire chez les agriculteurs bas-laurentiens. Dans B. ARCAND *et al.*, *Identité et territoire : trois réflexions* (p. 13-26). Groupe de recherche et d'intervention régionales, Chicoutimi : Université du Québec à Chicoutimi.

Jean, B. (1996). La région sous le regard sociologique : la construction sociale du fait régional. Dans Proulx, M.-U. (dir.), *Le phénomène régional au Québec* (p. 133-156). Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Jean, B. (2006). Le développement territorial : un nouveau regard sur les régions du Québec. *Recherches sociographiques*, XLVII (3), 465-474.

Jean, M. (1991). La discrimination socio-professionnelle des personnes handicapées physiques : analyse des limites de la réforme linguistico-législative. (Mémoire de maîtrise) Montréal : Université de Montréal.

Jodelet, D. (dir.) (1989). *Les représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.

Jodelet, D. (dir.) (1997). *Les représentations sociales*. Paris : Presse universitaire de France.

Jodelet, D. (2008). Le mouvement de retour vers le sujet et l'approche des représentations sociales. *Connexion*, 1(89), 25-46.

Joyal, A. (1987). Réflexions sur la question du développement local. *Revue d'économie régionale et urbaine*, (5), 468-480.

Kabano, J. (2000). Les représentations sociales d'enseignantes et d'enseignants des classes ordinaires du primaire à propos des élèves handicapés. (Thèse de doctorat), Université du Québec à Rimouski, Rimouski, Québec.

Kabano, J. & Beaton, A. (2007). L'impact des représentations sociales sur l'emploi. Recherche subventionnée par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada.

Kaufmann, J.-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris : Armand Colin.

Kerroumi, B. (2001). Le management du handicap : indicateur de l'efficacité managériale des organisations. *Cahiers du Lipsor*. (Série recherche), Décembre (4), 1-43.

Kuhn, P. (1983). *La structure des révolutions scientifiques* (2<sup>e</sup> éd.). Paris : Flammarion.

Labra-Labra, O. R. S. (2011). Représentations du VIH-SIDA dans l'environnement de services sociaux et de santé dans la région du Maule, au Chili. (Thèse de doctorat). Sainte-Foy : Université Laval.

- Laflamme, A.-M. (2002). L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées le droit à l'emploi. *Revue du barreau*, Tome 62, 125-154.
- Lancry-Hoeslandt, A. & Akiki, J. (1994). Handicap et travail, l'exemple du travailleur visuel. *Cahiers de sociologie économique et culturelle*, (22), 17-29.
- Lane, H. (1991). *Quand l'esprit entend : Histoire des sourds-muets*. Paris : Odile Jacob.
- Langley, A. (1997). Stratégies d'analyse de données processuelles. *Recherches qualitatives*, 17, 206-231. Repéré à [http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors\\_serie/hors\\_serie\\_v3/Wanlin2.pdf](http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v3/Wanlin2.pdf)
- Lebrun, M. (dir.) (2001). *Les représentations sociales : des méthodes de recherche aux problèmes de société*. [Collection : Théories et pratiques dans l'enseignement]. Outremont, Québec : Logiques.
- Lechaux, P. (1999). L'employabilité des personnes handicapées. *Réadaptation*, (461) 26-29.
- L'Ecuyer, R. (1985). L'analyse de contenu : notion et étapes. Dans Deslauriers, J.-P. (dir.), *La recherche qualitative : résurgence et convergences* (p. 65-88), [Collection renouveau]. Groupe de recherche et d'interventions régionales, Chicoutimi : Université du Québec à Chicoutimi.
- Legault, L. (1994). L'intégration au travail des personnes ayant des incapacités. (Mémoire de maîtrise), Université McGill, Montréal, Québec.
- Levesque, J.-Y. (2017). La distance, la proximité et le défi de l'objectivité du chercheur. Dans Beaudry, P., R. Laroui, R. & Hébert, M.-H. (dirs), *Le chercheur face aux défis méthodologiques de la recherche* (p. 9-19). Québec : Presses universitaires du Québec.
- Leysens, D. (1998). Approche de la valeur du travail chez la personne ayant un handicap physique ou sensoriel. H.E.P.C.U.T.
- Lhuillier, D. (2002). *Placardisés. Des exclus dans l'entreprise*. Paris : Le Seuil.
- Livneh, H. (1982). On the origins of negative attitudes toward people with disabilities. *Rehabilitation literature*, 43(11-12), 338-347.
- Malenfant, R., Larue A., Mercier, L. & Vezina, M. (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(1), 111-130. Repéré à <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/2002-v15-n1-nps683/008264ar/>
- Mannoni, P. (2001). *Les représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (1989). *Designing qualitative research* (2<sup>e</sup> éd.). Thousand Oaks, Californie : Sage Publications.
- Mathieu, N. (1997). Pour une nouvelle approche spatiale de l'exclusion sociale. *Strates*, (9), 1-10. Repéré à <http://strates.revues.org/612>

- Mayer, R. (2000). *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Mayer, R & Deslauriers, J.-P. (2000). Quelques éléments d'analyse qualitative. Dans Mayer, R., Ouellet, F., Saint-Jacques, M.-C. & Turcotte, D. (dirs), *Méthodes de recherche en intervention sociale* (p. 159-188), Montréal : Gaëtan Morin.
- Mbaïgangnon Mbaïro, M. (2008). *Construction des représentations : le cas d'acteurs de l'économie sociale* (Thèse de doctorat), Université du Québec à Rimouski, Rimouski, Québec.
- Mercier, M. (1997). Approche des représentations sociales relatives à l'emploi des personnes handicapées en région wallonne. Namur, Belgique : Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix.
- Mercier, M. & Bazier, G. (2001). Représentations sociales du handicap et de la mise au travail des personnes handicapées. Dans Rondal, J. A. & Comblain, A. (dirs), *Manuel de psychologie des handicaps : sémiologie et principes de remédiation* (p. 511-532). Bruxelles : Mardaga.
- Mercier, M. (dir.)(2004). *L'identité handicapée*. [Collection Psychologie], Namur, Belgique : Presses universitaires de Namur.
- Merzouk, R. (2008). Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un lieu de production du handicap. *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, 14(1), 155-181.
- Merzouk, R. (2009). L'expérience du handicap : une quête de sens : pour une sociologie clinique du handicap (Thèse de doctorat), Université de Paris Diderot.
- Minaire, P. (1992). Disease, illness and Health : The critical Models of the Disablement Process. *Bulletin of the World Health Organization*, 70(3), 373-379. Repéré à <https://pdfs.semanticscholar.org/2c51/cf84c04557d7a0ea97a53cf9cc16aeb9824.pdf>
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) (2007). Pour une chance égale en emploi. Compte rendu de la consultation menée en vue d'une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Québec : Gouvernement du Québec. Repéré à [https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CP\\_compte\\_rendu\\_consultation.pdf](https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CP_compte_rendu_consultation.pdf)
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). (2008). Pour l'égalité en emploi. Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Québec : Gouvernement du Québec. Repéré à [https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN\\_strategie\\_handicapes.pdf](https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_strategie_handicapes.pdf)
- Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du Territoire (MAMROT) (2010). L'organisation municipale et régionale au Québec en 2010. Québec : Gouvernement du Québec. Repéré à <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2007465>

Moisan, S. (2010). Fondements épistémologiques et représentations sociales d'enseignants d'histoire du secondaire à l'égard de l'enseignement de l'histoire et de la formation citoyenne (Thèse de doctorat). Université de Montréal, Montréal, Québec.

Moliner, P., Rateau, P. & Cohen-Scali, V. (2002). *Les représentations sociales. Pratiques des études de terrain*. Rennes, France : Presses universitaires de Rennes.

Moliner, P. (1995). Noyau central, principes organisateurs et modèle bi-dimensionnel des représentations sociales. Vers une intégration théorique ? *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, 28, 44-55.

Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris : Presses universitaires de France.

Moscovici, S. et Henry, P. (1968). Problèmes de l'analyse de contenu. *Langages*, 3(11), 36-60.

Mukamurera, J., Lacourse, F. & Couturier, Y. (2006). Des avancées en analyse qualitative : pour une transparence et une systématisation des pratiques. *Recherches qualitatives*, 26(1), 110-138.

Mucchelli, A. (1991). *Les méthodes qualitatives*. [Collection Que sais-je ?]. Paris : Presses universitaires de France,

Negura, L. (2006). L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales. *SociologieS*, [En ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 22 octobre 2006, consulté le 01 février 2013. Repéré à <http://sociologies.revues.org>.

Negura, L. & Maranda M.-F. (2004). L'intégration socioprofessionnelle des toxicomanes : les représentations sociales des gestionnaires d'entreprises. *Recherches sociographiques*, XLV(1), 129-145.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (1984). *À part... égale. L'intégration sociale des personnes handicapées : un défi pour tous*. Drummondville : Gouvernement du Québec.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (1987). *Analyse comparative du programme contrat d'intégration au travail*. Drummondville : Gouvernement du Québec.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (1994). *La main-d'œuvre ayant des incapacités au Québec*. Drummondville : Gouvernement du Québec.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (1997). *L'intégration au travail des personnes handicapées : objectifs et orientations*. Drummondville : Gouvernement du Québec. Repéré à <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs48476>

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (2003a). Portrait statistique de la population avec incapacité, région du Bas-Saint-Laurent. Drummondville : Gouvernement du Québec.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (2003b). Portrait statistique de la population avec incapacité, région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Drummondville : Gouvernement du Québec.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (2003c). Portrait statistique de la population avec incapacité, région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine. Drummondville : Gouvernement du Québec.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (2003d). Portrait statistique de la population avec incapacité, région de Montréal-Centre. Drummondville : Gouvernement du Québec.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (2004). Portrait des besoins et des services, les personnes ayant des incapacités dans la région du Bas-Saint-Laurent. Drummondville : Gouvernement du Québec.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (2007). À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité. Proposition de politique gouvernementale pour accroître la participation sociale des personnes handicapées. Drummondville : Gouvernement du Québec.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (2009). À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité. Politique gouvernementale pour accroître la participation sociale des personnes handicapées. Drummondville : Gouvernement du Québec. Repéré à [https://m.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre\\_documentaire/Documents\\_administratifs/Politique\\_a\\_part\\_entiere\\_Acc.pdf](https://m.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Documents_administratifs/Politique_a_part_entiere_Acc.pdf)

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) (2017). Activité sur le marché du travail. [Collection Les personnes avec incapacité au Québec volume 8]. Drummondville : Gouvernement du Québec. Repéré à [https://m.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre\\_documentaire/Enquetes/Internes/Portrait\\_incapacite\\_Qc\\_ECI2012\\_V08.pdf](https://m.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Enquetes/Internes/Portrait_incapacite_Qc_ECI2012_V08.pdf)

Paillé, P. & Mucchielli, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. (1<sup>e</sup> éd.). Paris : Armand Colin.

Paillé, P. & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. (3<sup>e</sup> éd.). Paris : Armand Colin.

Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*. 62(4), 659–661.

Pires, A. (1997a). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. Dans Poupard, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer & Pires (dirs), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 113-169). Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives.

Pires, A. (1997b). De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales. Dans Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer & Pires (dirs), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 4-54). Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives.

Piret, A. Nizet, J. & Bourgeois, É. (1996). *L'analyse structurale : une méthode d'analyse de contenu pour les sciences humaines*. Bruxelles : De Boeck Université.

Potter, J. (1996). *Representing Reality. Discourse, Rhetoric and Social Construction*. London : Sage Publications.

Raskin, C. (1994). L'égalité dans l'emploi des personnes handicapées au Canada. *Revue internationale du travail*, 133(1), 81-95.

Ravaud, J.-F. & Vile, I. (1986). De la représentation sociale à l'identité des personnes handicapées physiques. *International Journal of Rehabilitation Research*, 9(4), 343-354.

Ravaud, J.-F., Vile, I. & Jolivet, A. (1995). Unemployment among persons with distability : Towards an explanation based on dicremination in hiring pratices. *Archives des maladies professionnelles et de médecine du travail*, 6(56), 445-456.

Regroupement des organismes spécialisés pour emploi des personnes handicapées (2016). Commentaires du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées – ROSEPH sur le projet de loi no 70 ; Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. [Mémoire]. Repéré à <http://roseph.ca/wp-content/uploads/2016/09/M%C3%A9moire-ROSEPH-projet-de-loi-70.pdf>

Robert, A. D. et Bouillaguet, A. (1997). *L'analyse de contenu*. [Que sais-je ?]. Paris : Presses universitaires de France.

Rohmer O. & Louvete, É. (2006). Être handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? *Le Travail humain*, 69(1), 49-65.

Romien, P. (2005). À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre., *Revue française des affaires sociales*, 2005(2), 229-247. Repéré à [https://www.cairn.info/load\\_pdf.php?ID\\_ARTICLE=RFAS\\_052\\_0229](https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=RFAS_052_0229)

Rouquette, M.-L. & Rateau, P. (1998). *Introduction à l'étude des représentations sociales*. Grenoble, France : Presses universitaires de Grenoble.

Savoie-Zajc, L. (2000). L'analyse de données qualitatives : pratiques traditionnelle et assistée par le logiciel NUD\*IST. *Recherches qualitatives*, 21, 99-123. Repéré à [http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/edition\\_reguliere/numero21/21SavoieZajc.pdf](http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/edition_reguliere/numero21/21SavoieZajc.pdf)

Savoie-Zajc, L. (2011). La recherche qualitative/interprétative en éducation. Dans Karsenti, T & Savoie-Zajc L.(dirs.), *La recherche en éducation : étapes et approches* (p. 124-147). Saint-Laurent, Québec : ERPL.

Sogémap (2017). Évaluation de la mise en œuvre de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Rapport d'évaluation. Repéré à <https://m.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/loi-assurant-l'exercice-des-droits-des-personnes-handicapees/dispositions-diverses/article-742-rapport-independant.html>

Statistique Canada (2006). Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 : tableaux (Partie III). Ottawa (ON) : Ministre de l'Industrie. Repéré à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-628-x/89-628-x2008008-fra.pdf>.

Stiker, H.-J. (1982). *Corps infirmes et sociétés*. [Collection Présence et pensée]. Paris : Aubier-Montaigne.

Stiker, H.-J. (2004). Identité de la personne handicapée et intégration sociale. Dans Mercier, M. (dir.), *L'identité handicapée* (p. 279-297), [Collection Psychologie]. Namur : Presses universitaires de Namur.

Stiker, H.-J. (2006). Les personnes en situation de handicap dans l'entreprise, *Reliance*, (19), 31-41. Repéré à <https://www.cairn.info/revue-reliance-2006-1-page-34.htm>

Stiker, H.-J. (2009a). Comment nommer la déficience ? *Ethnologie française*, 39(3), 463-470.

Stiker, H.-J. (2009b). Le travail au risque des personnes handicapées. Dans Blanc, A. (dir). *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en France de 1987 à nos jours* (p. 77-88), [collection Handicap, vieillissement, société], Saint-Martin-d'Hères, Isère : PUG.

Thibault, S. (2008). Les représentations sociales de la violence conjugale chez les couples de lesbiennes : points de vue d'actrices sociales qui contribuent à leur construction (Thèse de doctorat). Montréal : Université McGill.

Tomei, M. (2003). Sur les notions de discrimination et d'égalité au travail. *Revue internationale du travail*, 142(4), 435-452. Repéré à <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00460.x>

Tremblay, D.-G. (2004). *Économie du Québec : régions, acteurs, enjeux*. Québec : Télé-Université, Montréal : Éditions Saint-Martin.

Unger, D. (2001). A national study of employers experiences with workers with disabilities and their knowledge and utilization of accommodations (Thèse de doctorat), Virginia Commonwealth University.

Unger, D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce : Myths or realities ? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10.

Ville, I. (1999). Représentations du travail et de l'inactivité professionnelle. [Rapport de recherche], Institut fédératif de recherche sur le handicap.

Ville, I. (2000). Le travail des personnes handicapées : une voie incontournable pour l'insertion ?, *Les aspects sociaux du handicap : reconnaître, intégrer, respecter. Prévenir*, 07-12(39), 179-184.

Ville, I. (2002). *Identité, représentations sociales et handicap. Déficiences motrices et handicaps* (2e éd.). APF.

Wanlin, P. (2007) L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens : une comparaison entre les traitements manuels et l'utilisation de logiciels. *Recherches qualitatives*, hors-série, Actes du colloque : Bilan et perspectives de la recherche qualitative, 3, 243-271. Repéré à [http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors\\_serie/hors\\_serie\\_v3/Wanlin2.pdf](http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v3/Wanlin2.pdf)



## **ANNEXES**



**ANNEXE 1**  
**LE SCHÉMA D'ENTREVUE AVEC LES PERSONNES HANDICAPÉES**  
**PHYSIQUES**

Durée estimée de 1 heure à 1 heure trente

**Ouverture**

- Pourriez-vous me parler de votre handicap ?

Relance :

Comment qualifieriez-vous votre niveau de dépendance face à votre environnement social dans l'exécution de vos activités quotidiennes ?

**La personne handicapée physique et le travail**

- Quelle est votre perception du marché du travail ?

Relance :

En termes clairs, quelle est votre représentation du travail ?

- Le cas échéant, quelle est votre motivation à travailler ?

Relance :

Quelles sont les raisons qui vous poussent à vouloir aborder le marché du travail ?

- Qu'est-ce que cela signifie pour vous l'intégration au travail des personnes handicapées ?

Relance :

En d'autres termes, pourquoi les personnes handicapées doivent être intégrées à la société et plus particulièrement au travail ?

- Pourriez-vous me parler (le cas échéant) de la ou des expériences que vous avez eues avec le marché du travail ?

Relance :

Quelles ont été vos relations avec les employeurs au cours de vos expériences de travail ?  
 Quelles furent les relations avec les autres employés lors de ces expériences ?

- Pourriez-vous me parler d'un travail qui serait pleinement satisfaisant pour vous ?

Relance :

Quels changements pourraient être apportés au marché du travail afin qu'il soit selon vous plus adapté à l'exercice d'un travail pour les personnes handicapées ?

### **L'espace territorial de la personne handicapée physique**

- Pourriez-vous me parler de la communauté où vous résidez ?

Relance :

Y a-t-il dans votre communauté plusieurs services spécialisés pour personnes handicapées ?

- Vous considérez-vous comme une personne nomade ou sédentaire ?

Relance :

Résidez-vous ici depuis longtemps ?

- Pourriez-vous me parler des relations que vous entretenez dans la communauté où vous résidez ?

Relance :

Avez-vous des liens familiaux au sein de votre communauté ?

Avez-vous des liens amicaux au sein de votre communauté ?

Avez-vous des liens avec des personnes significatives dans votre communauté ?

- Pourriez-vous me parler des attitudes ou encore des comportements que les personnes qui composent votre communauté ont votre égard ?

Relance :

Comment qualifieriez-vous ces attitudes et comportements et d'après vous quelles en sont les raisons ?

**ANNEXE 2**  
**LISTE DES ASSOCIATIONS ET SERVICES SPÉCIALISÉS CONTACTÉS**

**LA RÉGION DE MONTRÉAL-CENTRE ET DE SA PROCHE PÉRIPHÉRIE**

AIM CROIT Centre de réadaptation, d'orientation et d'intégration au travail

Association des personnes handicapées de la Rive-Sud-Ouest

AQLPH Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées

Association régionale pour le loisir des personnes handicapées de l'île de Montréal

CAMO pour personnes handicapées

Regroupement des usagers du transport adapté de Montréal

Regroupement des aveugles et amblyopes du Montréal métropolitain

Regroupement des usagers du transport adapté et accessible de l'île de Montréal

**LA RÉGION DU BAS-SAINT-LAURENT**

Centre de réadaptation en déficience physique de Rivière-du-Loup (Interaction l')

Fédération pour personnes handicapées du KRTB

### ANNEXE 3

## FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

**Titre de la recherche :**

Les représentations sociales de la personne handicapée physique à propos du travail en territoire fortement urbain et semi-urbain

**Chercheur :** Jean-Guy Chouinard

**Directeur de recherche :** Yann Fournis

#### A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

##### 1. Objectifs de la recherche

Notre investigation entend vérifier comment les représentations sociales sur le travail d'une personne handicapée physique peuvent être modulées en fonction du territoire. Autrement dit, nous entendons que certaines caractéristiques propres au territoire pourraient expliquer des changements de représentations sociales.

Notre objectif principal de recherche sera d'identifier les représentations sociales des personnes handicapées face au travail dans deux territoires, soit un territoire fortement urbanisé et un territoire semi-urbain. Nous pourrions ainsi établir les convergences et divergences dans les représentations sociales entre ces deux types de territoire.

##### 2. Participation à la recherche

Dans le but de recueillir les informations empiriques convoitées à des fins de recherche, nous avons opté pour la réalisation d'entrevues individuelles semi-dirigées. Notre schéma d'entrevue sera articulé autour de deux thèmes : la personne handicapée physique et le travail et l'espace territorial de la personne handicapée. À leur tour, ces grands thèmes se subdivisent en questions ouvertes.

Un sous-groupe de huit individus résidera en territoire semi-urbain et un autre sous-groupe de huit individus se situera en territoire fortement urbanisé. Ainsi, un sous-groupe sera constitué dans la région du Bas-Saint-Laurent et un autre sous-groupe dans la région de Montréal-Centre.

*La personne handicapée physique aura la liberté de choisir le lieu de réalisation de l'entrevue (à la maison, dans un espace public, à l'université, etc.). L'opérationnalisation de l'entrevue se déroulera en un temps et sera d'une durée approximative de 1 h à 1 h 30. Enfin, les interviewés ont été préalablement avisés que les entrevues seront enregistrées à l'aide d'un magnétophone MP3.*

### 3. Confidentialité, anonymat ou diffusion des informations

Aucune information révélant l'identité des participants ne sera diffusée ou publiée sans consentement. La transcription des entrevues sera conservée en format électronique. Celles-ci ne seront accessibles qu'à l'aide d'un mot de passe et d'un nom d'utilisateur d'accès exclusif au chercheur. Les données en format papier seront gardées dans une armoire destinée à cet usage et fermée à clé. En ce qui concerne la rédaction du rapport, la confidentialité et l'anonymat des personnes participantes à l'étude seront assurés, à travers l'utilisation d'un pseudonyme. Enfin, les données obtenues seront conservées pour une période de trois ans, jusqu'à temps de conclure la thèse, après quoi elles seront détruites.

### 4. Avantages et inconvénients

Règle générale, la participation à cette recherche ne comportera aucun risque particulier pour le participant. Outre le fait bien entendu de faire ressurgir de la mémoire, le cas échéant, chez la personne handicapée des situations pénibles liées au travail. Cependant, *en regard des avantages pour la personne handicapée physique de participer à une telle recherche nous sommes sûrs qu'aucun risque psychologique à long terme ne pourra découler de nos entrevues.*

*En participant à cette recherche, la personne handicapée contribue à créer une documentation scientifique susceptible de guider les intervenants gouvernementaux œuvrant à l'intégration professionnelle des personnes handicapées d'établir des programmes plus adaptés aux réalités territoriales. Plus encore, cette participation contribue à l'avancement des connaissances sur les liens existants entre les représentations sociales des personnes handicapées physiques du travail et le territoire.*

### 5. Droit de retrait

La participation de la personne handicapée physique à cette étude est entièrement volontaire. Celle-ci sera libre de se retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier sa décision. Si elle prend la décision de se retirer de la recherche, elle pourra communiquer avec le chercheur, au numéro de téléphone indiqué à la dernière page de ce document. Dans ce cas, les renseignements personnels et les données de recherche concernant cette personne et qui auront été recueillies au moment de son retrait seront détruits.

### 6. Indemnité

Aucune compensation financière ne sera versée pour la participation à la présente recherche.

## B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion et un délai raisonnable, je consens librement à prendre part à cette recherche. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature  
du chercheur : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Jean-Guy Chouinard (étudiant au doctorat en développement régional à l'UQAR) au numéro de téléphone suivant : (418) 863-5558 ou à l'adresse courriel suivante : [jeanguychouinard@live.ca](mailto:jeanguychouinard@live.ca)

**ANNEXE 4**  
**CERTIFICAT D'ÉTHIQUE ÉTUDIANT DÉLIVRÉ PAR LE COMITÉ**  
**D'ÉTHIQUE À LA RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI**



**CERTIFICAT D'ÉTHIQUE ÉTUDIANT**

Titulaire (s) du projet :	Jean-Guy Chouinard
Nom du programme :	Doctorat en développement régional
Nom du directeur :	Yann Fournis
Titre du projet :	Les représentations sociales de la personne handicapée physique à propos du travail fortement urbain et semi-urbain
Organisme subventionnaire ou autre (s'il y a lieu) :	

Le CÉR de l'Université du Québec à Rimouski certifie, conjointement avec le titulaire du certificat, que les êtres humains, sujets d'expérimentation, pour ce projet seront traités conformément aux principes de l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains ainsi que les normes et principes en vigueur de la Politique d'éthique avec les êtres humains de l'UQAR (C2-D32).

**Réservé au CÉR**

N° de certificat :	CÉR-75-478
Période de validité du certificat:	Du 13 mai 2013 au 12 mai 2014

*Bruno Leclerc*

Bruno Leclerc, président du CÉR-UQAR







