



Université du Québec
à Rimouski

**EMPLOIS DES PERSONNES HANDICAPÉES : UNE APPROCHE
AUTOPRAXÉOGRAPHIQUE**

**CAS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE SERVICES QUÉBEC DU BAS-SAINT-
LAURENT**

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail

en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences (M. sc.)

PAR

© **Salomon NDENBE SEHBA**

[Octobre 2024]

Composition du jury :

Nadia Lazzari Dodeler , présidente du jury, Université du Québec à Rimouski

Marie-Noëlle Hervé-Albert, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski

Amélie Hupé, examinateur externe, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt initial le 20 août 2024

Dépôt final le 01 Octobre 2024

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 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.

REMERCIEMENTS

Le présent travail est le résultat de l'apport de plusieurs personnes qui ont donné de leur savoir et de leur précieux temps afin de me permettre de produire cette recherche.

Un grand merci à ma directrice de recherche, Marie-Noëlle Albert, pour sa patience, son empathie et sa disponibilité dans la production de ce mémoire. J'adresse aussi ma gratitude et mon respect à Marie-Michèle Couture pour sa façon d'enseigner, un merci aussi à Suzanne Amyot de sa disponibilité pour nous les étudiants, un merci à tous les enseignants qui nous ont encadrés durant la formation.

J'adresse aussi mes sincères remerciements à toute la famille de la Direction générale de services Québec du Bas-Saint-Laurent et particulièrement à ma gestionnaire Christine Landry qui m'a permis de rédiger ce mémoire dans sa direction, un grand merci à ma coordonnatrice Marie-Ève Gagnon Boucher pour sa disponibilité, ses conseils, son appréciation et son soutien inconditionnel dans la réalisation de ce travail.

À mes parents qui ont tout donné de leur énergie depuis ma naissance pour que je sois instruit et que j'apporte aussi ma contribution dans toutes les organisations auxquelles je vais appartenir. Un grand merci à ma conjointe qui m'a accompagné au Québec et qui a été patiente afin que je réalise mon rêve d'étudiant chercheur. Je tiens à remercier tous mes camarades de promotion qui, comme moi, ont migré sous n'importe quel statut, et qui ont partagé avec moi leurs expériences. Un grand merci à tous ceux qui n'ont pas été cités ici, mais qui de près ou de loin ont contribué d'une manière ou d'une autre à l'élaboration et à la production de ce travail.

Enfin... Je remercie celui qui me donne le souffle de vie tous les jours et qui m'accompagne dans tous mes projets depuis ma venue sur terre. La gloire lui revient.

RÉSUMÉ

Le gouvernement du Québec s'est donné pour objectif d'améliorer l'inclusion sociale des personnes handicapées par la mise en place d'un ensemble de mesures, de programmes et de lois, qui visent à améliorer l'intégration des personnes handicapées dans les activités économiques et sociales. Le marché du travail étant un milieu qui favorise les interactions entre les individus, peut favoriser l'exclusion des personnes handicapées dans la vie politique, économique et sociale du Québec par la qualité de ses exigences parfois très sélectives.

Par ailleurs, l'exclusion des personnes handicapées sur le marché du travail est causée par le manque de formation, de qualification et des besoins de commodité un peu dispendieux pour certaines entreprises; ce constat a suscité la motivation de l'étudiant chercheur que je suis de m'impliquer à comprendre la stratégie du gouvernement du Québec en ce qui concerne l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail. L'objectif de cette recherche est donc d'approfondir les connaissances sur les interactions entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec et apprécier le niveau de participation des personnes handicapées dans les activités économiques et sociales du Québec.

Pour apporter des éléments de réponses à cette préoccupation, cette recherche s'appuie sur une démarche autopraxéographique dans laquelle le narrateur décrit sa propre expérience en s'exprimant à la première personne, sur la recherche documentaire et des observations faites lors des processus de recrutements des personnes handicapées au sein de la direction générale de services Québec du Bas-Saint-Laurent. Il convient donc de préciser que cette recherche contribue à sensibiliser le gouvernement du Québec parce que l'employabilité des personnes handicapées est légèrement limitée par un manque de considération de leurs apports dans le système économique lui-même.

Mots-clés : handicap, inclusion, gouvernement, Québec, économique, politique, sociale, emploi.

ABSTRACT

The Quebec government has set itself the objective of improving the social inclusion of people with disabilities by implementing a series of measures, programs and laws aimed at improving the integration of people with disabilities into economic and social activities. The labour market is an environment that fosters interaction between individuals, but its sometimes highly selective requirements can lead to the exclusion of people with disabilities from Quebec's political, economic and social life.

Furthermore, the exclusion of people with disabilities from the labour market is caused by a lack of training and qualifications, and by the need for convenience, which is a little expensive for some companies. This observation motivated me, as a student researcher, to become involved in understanding the Quebec government's strategy for integrating people with disabilities into the labour market. The aim of this research is therefore to learn more about the interactions between people with disabilities and the Quebec government, and to assess the level of participation of people with disabilities in Quebec's economic and social activities.

To address this concern, this research is based on an autorexographical approach in which the narrator describes his or her own experience in the first person, on documentary research and on observations made during recruitment processes for people with disabilities within the Bas-Saint-Laurent branch of Services Québec. It should therefore be pointed out that this research contributes to raising the awareness of the Quebec government because the employability of people with disabilities is slightly limited by a lack of consideration of their contributions in the economic system itself.

Keywords: disability, inclusion, government, Quebec, economic, policy, social, employment.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	iv
RÉSUMÉ	v
ABSTRACT.....	vi
TABLE DES MATIÈRES.....	vii
LISTE DES TABLEAUX	x
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	11
INTRODUCTION GÉNÉRALE	13
CHAPITRE 1 CADRE CONCEPTUEL	17
1.1 GENESE DE LA NOTION DU HANDICAP : QUELQUES EPISODES	17
1.1.1 Quelques périodes marquantes la notion du handicap	19
1.1.2 Le concept de handicap et les politiques destinées aux personnes handicapées.....	21
1.1.3 L’approche socioconstructiviste du traitement social du handicap.....	26
1.2 LES FORMES DE DISCRIMINATION DU HANDICAP ET L’INCLUSION SOCIALE	35
1.2.1 Définition du handicap	35
1.2.2 Les formes de discriminations du handicap et les obstacles liés aux opportunités d’emploi.....	37
1.2.3 Handicap, égalité de chances et intégration sociale	45
1.3 LA NOTION DE DIVERSITE, D’EQUITE ET D’INCLUSION.....	47
1.3.1 La notion d’inclusion.....	49
1.3.2 Le handicap et l’inclusion sociale	52
1.4 PROBLEMATIQUE ET OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	56
1.4.1 Une revue de la stratégie nationale de l’emploi	57
1.4.2 Objectifs spécifiques de recherche	61
CHAPITRE 2 CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	64

2.1	POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE.....	64
2.1.1	Cadre épistémologique	67
2.2	LA METHODE DE L’AUTOPRAXEOGRAPHIE	68
2.2.1	Les données secondaires.....	69
CHAPITRE 3 RÉSULTATS		72
3.1	TEMOIGNAGES.....	72
3.1.1	Bref historique de mon parcours	72
3.1.2	Mes journées de travail.....	74
3.2	RECHERCHES DOCUMENTAIRES	81
3.2.1	Politiques, programmes et mesures gouvernementales relatives à l’emploi des personnes handicapées.....	82
3.2.2	Les différentes mesures relatives à l’intégration des personnes handicapées.....	89
CHAPITRE 4 ANALYSES ET DISCUSSIONS		94
4.1	ANALYSES.....	94
4.1.1	Le gouvernement du Québec face à la législation, aux politiques et aux mesures en faveur de l’emploi des personnes handicapées	95
4.1.2	Les difficultés d’accès à l’emploi et formation professionnelle.....	100
4.1.3	Niveau de collaboration et inclusion dans le milieu professionnel	102
4.1.4	Les enjeux sociaux et économiques liés à la promotion de l’emploi des personnes handicapées	104
4.2	SYNTHESE DE L’ANALYSE.....	105
4.2.1	L’environnement de travail et les accommodations nécessaires.....	106
4.2.2	La qualité des programmes gouvernementaux et politiques incitative	106
4.2.3	Les difficultés liées aux conditions et moyens de déplacement	108
4.2.4	Une forte rotation du personnel en charge du suivi des personnes handicapées.....	108
4.2.5	La qualité de collaboration du gouvernement avec les entreprises et partenaires qui fait défaut	109
4.2.6	Les programmes de formation et de sensibilisation sur la diversité et l’inclusion dans les entreprises	110
CONCLUSION GÉNÉRALE.....		112

ANNEXES.....	116
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	152

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Liste des documents utilisés.....	81
---	----

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

AGEFIPH	Association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
APF	Association française des paralysés
BSQ	Bureau de services Québec
CAMO-PH	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées
CCDP	Commission canadienne de droits de la personne
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CICR	Comité international de la Croix-Rouge
CIT	Contrat d'intégration au travail
CMO	Conseiller en main-d'œuvre
CPE	Comité de Protection de l'enfance
CQEA	Conseil québécois des entreprises adaptées
CRH	Comité de ressources humaines
CRPD	Convention relative aux droits des personnes handicapées
CSST	Commission de santé et de la sécurité au travail
ECI	Enquête canadienne des incapacités
EDI	Équité diversité inclusion
GMSE	Guide des mesures et services aux entreprises
MDH-PPH	Modèle de développement humain et du processus de production du Handicap
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MOC	Méthode ouverte de coordination
MSI	Mesure des services aux individus
MTESS	Ministère du Travail de l'emploi et de la Solidarité sociale
NEQ	Numéro de l'entreprise du Québec
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations unies
OPHQ	Office des Personnes handicapées du Québec
OQI	Observatoire québécois des Inégalités
PAEE	Programme d'accès à l'égalité et à l'emploi
PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
PECP	Paradigme épistémologique constructiviste pragmatique

PNAI	Plan d'action nationale pour l'inclusion sociale
PSEA	Programme de subvention aux entreprises adaptées
RAAQ	Regroupement des aveugles et amblyopes du Québec
SAAQ	Société des assurances-automobile du Québec
SDN	Société des Nations
SSMO	Services de spécialisé de main-d'œuvre

INTRODUCTION GÉNÉRALE

De nos jours, la vie en société nous permet de constater que des personnes présentant des déficiences rencontrent des difficultés d'interagir dans l'accomplissement des actes qui sont relatifs à leurs épanouissements dans la société. Ces déficiences peuvent entraîner des limitations permanentes ou non, et aussi un ressenti d'inégalités vis-à-vis des autres membres de la société. Il s'agit d'une situation assez complexe qui crée des discriminations parce que ces personnes, à cause de ces déficiences, se sentent exclues et participent moins au développement et aux activités sociales de leurs pays (Le Clainche et Demuijnck, 2006).

Cette situation assez problématique pour ces personnes a interpellé les acteurs de la communauté internationale telle que l'Organisation des Nations Unies à réfléchir aux actions relatives aux droits des personnes handicapées par l'adoption des conventions qui régissent leurs droits (Sene, 2020). L'objectif principal de cette convention est « de promouvoir, de protéger et d'assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées ; elle vise aussi à promouvoir le respect de la dignité intrinsèque de ces personnes » (CCDP, 2019, p. 5).

Certains pays européens, à l'instar de la France, ont adopté des politiques qui donnent une autre perception du concept de handicap, devenu un problème social à l'opposé de ce qui était perçu comme étant un problème biologique et médical. Ces politiques visent à diminuer la discrimination que vivent les personnes handicapées afin de faciliter leurs insertions professionnelles et d'adapter leurs besoins aux contraintes du marché du travail actuel. Le constat qui est fait permet de confirmer qu'une grande majorité des travailleurs ayant un handicap se retrouve facilement au chômage parce que leur niveau de formation n'est pas assez élevé par rapport aux autres personnes.

En effet, au Canada, le problème de la pénurie de la main-d'œuvre devrait continuer à se faire ressentir à cause du vieillissement de la population, de la multiplication des entreprises qui nécessite une main-d'œuvre assez diversifiée. Ce phénomène est aussi observé dans les entreprises québécoises qui ont besoin d'une main-d'œuvre assez diversifiée et performante ayant la formation et des qualités recherchées dans le marché du

travail, et qui vont leur permettre de maintenir une bonne cohésion sociale (D'Amours et Lesemann, 2005). Pour cela, le gouvernement du Québec a entrepris un ensemble de stratégies pour inciter les entreprises à s'intéresser à la main-d'œuvre des personnes sous-représentées, telles que les personnes handicapées qui ont plus ou moins des qualifications et des formations reliées à l'emploi.

Toutefois, il est important de rappeler qu'il existe une relation assez importante entre le fait d'occuper un emploi et les commodités liées à l'inclusion sociale. Le fait de détenir un emploi permet de se sentir intégré dans la société et de pouvoir subvenir à ses besoins les plus élémentaires (CCDP, 2019). Il contribue à « favoriser une bonne santé mentale parce qu'il permet de socialiser, d'établir des relations interpersonnelles, d'utiliser ses compétences et de développer le sentiment d'être utile et l'estime de soi » (CCDP, 2019, p. 10). Il est donc nécessaire, voire indispensable, que toute personne puisse avoir une occupation qui correspond à ses qualifications et qui lui permet de participer à la vie active.

Il est fort de constater que, au Canada et plus particulièrement au Québec, les personnes handicapées semblent avoir des difficultés assez importantes telles que les conditions d'éligibilité à des emplois professionnels, les discriminations liées à l'embauche dans les processus de recrutement, le maintien en emploi. Cela peut être dû à certains préjugés et stéréotypes les concernant. Par ailleurs, ceux qui arrivent à trouver un emploi se heurtent à des difficultés de le maintenir parce qu'ils ont besoin de beaucoup d'accompagnement qui leur permet de bien effectuer leur travail (CCDP, 2019) ; ce qui entre en contradiction avec la politique gouvernementale relative à l'emploi des personnes handicapées dont l'un des objectifs est d'encourager les entreprises à développer leur responsabilité sociale par le biais de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, ce qui va contribuer à diminuer les problèmes de discrimination et d'inégalités sociales (Keyser-Verreault et al., 2023).

Cette recherche a pour objectif principal d'approfondir les connaissances sur les interactions entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec et d'apprécier le niveau de participation des personnes handicapées dans les activités économiques et sociales du Québec. Ce travail apporte une plus-value dans le domaine des sciences de gestion, et plus particulièrement à celui de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Il vise

à apprécier la contribution du gouvernement du Québec en ce qui concerne l'intégration en emploi des personnes handicapées ; ce travail décrit les actions gouvernementales qui participent à la diminution des obstacles sociaux auxquels les personnes handicapées font face, et aussi à apprécier les mesures incitatives qui sont mises en place et qui limitent la discrimination de ce groupe de personnes en leur permettant de se sentir intégrées dans la société. Pour y arriver, nous allons utiliser la méthode de l'autopraxéographie (Albert et Avenier, 2011), qui consiste à décrire le vécu du chercheur par une narration en utilisant le pronom personnel « je ». Le chercheur aura recours à la recherche documentaire (Broye, 2017) qui est une méthode dont le support est l'ensemble des documents disponibles utilisés comme outils pour l'intégration des personnes handicapées.

Par ailleurs, cette recherche nous permet d'approfondir des connaissances afin de construire des savoirs par notre propre témoignage en nous basant sur une épistémologie constructiviste pragmatique (Albert et Cadieux, 2017), ce qui va permettre de décrire ce que nous avons observé (Arborio et Fournier, 2021) et de faire des analyses critiques afin de faire ressortir la synthèse qui en découle. Il est donc question ici d'approfondir notre réflexion sur chaque situation observée afin de générer des connaissances. Cette recherche présente aussi un ensemble d'expériences sur lesquelles le chercheur doit faire ressortir ce qui est implicite, et le rendre explicite en analysant chaque situation et en la comparant à ce qui devrait être fait en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées, ce qui permettra de développer plus de connaissances dans des contextes diversifiés (Albert et Michaud, 2016).

Cependant, cette recherche assez réflexive, qui contribue à la compréhension et à l'amélioration de la vie en société des personnes handicapées, permettra d'évaluer le niveau d'implication du gouvernement du Québec dans l'intégration de ces personnes en explorant les politiques gouvernementales appliquées, les programmes de formations professionnelles adaptées, les mesures incitatives et financières. Cette recherche va évaluer la qualité de l'accessibilité et les adaptations proposées, aux personnes handicapées dans le milieu de travail, le niveau de collaboration du gouvernement avec les entreprises pour favoriser leur emploi par la signature de partenariats, et par la sensibilisation visant à changer la perception des employeurs et les attitudes envers les personnes handicapées.

La présente recherche est divisée en quatre chapitres, dont le premier recense des écrits relatifs à l'emploi des personnes handicapées, chapitre dans lequel nous faisons une brève présentation de la genèse de la notion du handicap, de la problématique ainsi que de l'objectif de la recherche. Le deuxième chapitre présente la méthode de recherche, notre positionnement épistémologique, la narration de notre expérience, les observations que nous avons faites et la synthèse des recherches documentaires effectuées. Le troisième chapitre présente les résultats de la recherche et le quatrième chapitre permet de faire une analyse des différents résultats que nous avons présentés et offre une synthèse afin de ressortir la quintessence de la recherche. La conclusion de ce mémoire spécifie les apports de la recherche, ainsi que les différentes limites et perspectives qui pourront être sollicitées pour les recherches futures.

CHAPITRE 1

CADRE CONCEPTUEL

Le chapitre premier de cette recherche présente une revue de la littérature sur le concept de handicap. Il est organisé autour de quatre sections, donc la première présente la genèse de la notion de handicap. Cette section présente un sommaire des périodes marquantes de la notion du handicap depuis sa création jusqu'à son évolution, elle décrit les concepts clés et les politiques destinées aux personnes handicapées. La deuxième section présente les différentes formes de discrimination du handicap ; dans cette section, un essai de définition de la personne handicapée est présenté et cette définition permet de décrire les formes de discrimination du handicap, les obstacles sociaux liés aux opportunités d'emploi ainsi que l'approche socioconstructiviste du traitement social du handicap qui est celle retenue dans le cadre de cette recherche. La troisième section parle de la notion d'équité de la diversité et de l'inclusion qui représente le domaine de la science qui est l'EDI dans lequel cette recherche s'inscrit et apporte une appréciation de l'inclusion sociale des personnes handicapées par la qualité des moyens d'intégration dans la vie politique, économique et sociale du Québec. La quatrième section parle de la problématique et des objectifs de la recherche. Cette section expose brièvement quelques stratégies nationales de l'intégration des personnes handicapées dans la société québécoise et fait ressortir les objectifs spécifiques de recherche en ce qui concerne les interactions entre le Québec et l'emploi des personnes handicapées.

1.1 GENESE DE LA NOTION DU HANDICAP : QUELQUES EPISODES

La Première Guerre mondiale a été un événement traumatisant pour les populations survivantes à cause de son impact sur la vie économique et sociale marquée par l'une des séquelles les plus conséquentes pour les individus qui est le handicap. Ce dernier a donc motivé la création de plusieurs associations et organisations internationales qui se sont penchées progressivement pour étudier, analyser et comprendre comment gérer le handicap dans la vie sociale (Brégain, 2022).

Cette prise en compte nécessite une conscientisation croissante aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap et souligne l'importance des approches dites inclusives, et aussi du soutien apporté par les organisations telles que la Société des Nations (SDN) et d'autres institutions comme l'organisation internationale du travail (OIT), le Comité de protection de l'enfance (CPE) et le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) qui illustrent une émergence des efforts consentis face à cette problématique assez importante, pour permettre d'avoir une société plus juste et solidaire (Brégain, 2022).

Parler de la genèse de la notion du handicap ou des personnes handicapées est un moyen pour nous de retracer l'histoire et l'évolution de cette notion qui n'est pas du tout facile à cerner, car elle présente plusieurs facettes. Il serait impératif d'analyser sa portée dans un ensemble plus élargi parmi différents courants de pensée. Les systèmes d'organisation et d'insertion professionnelle des personnes handicapées peuvent différer d'une région à une autre ou d'un pays à un autre, en fonction des modèles économiques et politiques qui sont mis en place (Gayraud, 2006). Il souligne que dans certains pays européens tels que la France, c'est un ensemble de textes législatifs qui régissent l'insertion des personnes handicapées et qui établissent leur relation de travail, bien que cela soit un peu complexe. Comprendre la logique sur laquelle ce système est basé nécessite de faire un rappel historique sans toutefois parcourir l'intégralité de l'origine de la notion du handicap, mais de faire une lecture en mettant en lumière les moments et les processus les plus importants qui ont permis d'encadrer la réflexion sur les besoins des personnes handicapées (Gayraud, 2006). Toutefois, penser la question du handicap dans son rapport avec la société est une manière d'identifier les idéologies qui marquent la construction de la notion du handicap; l'intérêt d'un tel détour repose sur le postulat selon lequel ces idéologies participent encore aujourd'hui à la conception des orientations générales et à la mise en œuvre de l'action publique en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

Selon Saint-Pierre (2010), les Anglo-Saxons étaient les premières personnes à utiliser le mot *handicapé* dès la fin XVIII^e siècle dans les disciplines sportives pour désigner l'effet désavantageux de certains participants dont la répartition des chances pour gagner était inégales. Il était aussi utilisé pour signifier une malformation ou un défaut physique et mental.

1.1.1 Quelques périodes marquantes la notion du handicap

La notion de handicap fait son apparition au tour de l'avant-première Guerre mondiale (Brégain, 2022). Il serait juste de mentionner que pendant la Guerre de 1914-1918, le développement de la connaissance des personnes handicapées est accentué par les blessés de la guerre (Gayraud, 2006). La notion d'handicapée est donc utilisée dans certaines législations des pays occidentaux et désigne une initiative en faveur de la socialisation et de la professionnalisation de ces personnes. D'autres périodes peuvent être mentionnées, comme celle du XVIII^e siècle, où l'on pense à la possibilité de former les personnes atteintes de surdité et de cécité visuelles à l'école, ou le XIX^e siècle, où les expériences de sanatoriums productifs sont effectuées (Gayraud, 2006 ; Brégain, 2022).

N'oublions pas aussi de mentionner la période de l'entre-deux-guerres, qui est marquée par une forte présence des individus ayant des cécités assez importantes, d'autres qui sont inaptes malgré le fait qu'ils aient encore du mal à être pris en compte dans les prérogatives des organisations internationales (Brégain, 2022). Le terme handicap est utilisé pour définir des personnes démunies, ayant des situations précaires. C'est la raison pour laquelle le mot infirme qui existait depuis le milieu du XX^e a permis de compléter la définition du mot handicapé par le simple fait qu'il présente une multitude de situations. Ce qui a pour effet une répartition inégale des personnes handicapées (Ville, 2020).

Par ailleurs, les travaux de Gayraud (2006) présentent les difficultés qu'avaient certains individus dits infirmes à travailler dans un contexte où le marché du travail est très exigeant en matière d'emplois et a besoin des personnes moins inaptes capables de travailler. Dans ses travaux, il fait une observation entre la reconnaissance de grandes tendances de la société et les illustrations plus spécifiques à partir de situations particulières. La notion du handicap voit donc sa structuration prendre effet au cours du XIX^e siècle, malgré les difficultés rencontrées par la législation française en 1975. On observe alors la naissance de deux catégories de personnes ; les pauvres et les infirmes bien que la première semble plus structurée (Gayraud, 2006).

Cependant, si nous remontons vers le moyen-âge et la fin du XIX^e siècle, les individus dits infirmes bénéficient des mesures mises en place contre la répression. Ils sont l'objet d'une identification et différenciation qui s'inscrit à la fois dans l'histoire de l'assistance aux plus démunis (ceux qui ne peuvent subvenir à leurs besoins, car inaptes au travail) et dans celle de la répression de la mendicité (Gayraud, 2006). On observe une transformation de la société qui au cours du 17^e siècle et au début du 18^e siècle a des effets sur le plan politique et économique. La personne dite infirme devient donc un individu capable et productif, ce qui améliore les relations contractuelles issues des différences sociales dès les débuts du XIX^e siècle, et entraîne la création d'une nouvelle étape qui se matérialise par la construction du champ du handicap qui reconnaît les accidents de travail comme problème social et on observe aussi une augmentation de masse de la population touchée par le handicap après les deux guerres, ce qui inquiète la communauté internationale qui ressent déjà le problème de la pénurie des travailleurs (Brégain, 2022).

Pendant la Seconde Guerre mondiale, les aspirations des infirmes se structurent et sont revendiquées par des associations, mais elles n'ont pas permis de prendre en charge tous les aspects de leurs besoins (Gayraud, 2006). Ce qui a motivé la mise en place d'une législation spécifique en matière de formation et d'apprentissage pour les personnes handicapées, et à inciter certaines personnes à prendre des initiatives privées qui vont générer de nombreux établissements de formation qui sont exclusive des travailleurs non reconnus handicapés. La transformation du contrat social qui s'en suit et la croissance économique ont été la base de la législation actuelle ; c'est la concrétisation, à travers un arrangement unique, de la notion selon laquelle les personnes handicapées les moins capables peuvent être prises en charge par un processus qui conduit à une autonomie professionnelle et à une insertion dans le milieu de travail (Ville, 2020).

Par ailleurs, la « *loi du 30 juin 1975*¹ » (Les clés du social, 2012) en faveur des personnes handicapées a une nature unificatrice, car elle inclut tous les handicaps, qu'ils soient d'origines physiques ou mentales, et elle répond aux exigences des personnes âgées

¹ Voir références bibliographiques : la loi du 30 juin 1975 est présentée par Simone Veil, ministre de la Santé de la France en 1974. Cette loi marque la prise en considération du handicap sur le plan public.

et des jeunes adultes. La notion de handicap n'est donc pas exclusive d'une politique publique globale, en l'absence de définitions spécifiques (Ennuyer, 2015). De cette façon, les efforts de conceptualisation du processus qui génère le handicap, qui s'est poursuivi dans le champ de la médecine et celui de la sociologie ont donné lieu à des controverses en raison des différents modèles qui se sont révélés être des antinomies (Ennuyer, 2015). Nous constatons donc que les effets de cette discussion sur la compréhension du sens des politiques publiques et sur le changement de perspective qui en est issu permettent de statuer sur les normes qui sont sous-jacentes aux politiques publiques dirigées vers les personnes handicapées.

1.1.2 Le concept de handicap et les politiques destinées aux personnes handicapées

Le concept de handicap s'est intensifié autour des années 1980 par les actions de différentes organisations telles que l'OMS, l'ONU et certains représentants du Conseil de l'Europe et des personnes handicapées (Fougeyrollas, 2016). Les travaux de Fougeyrollas ont permis de mettre en place un ensemble de définitions et de faire reconnaître le handicap, et aussi de trouver des solutions, ainsi que les propositions des modèles qui correspondent à la société. C'est ce qui a permis de bâtir et de déterminer l'ensemble des éléments commun qui permet de caractériser ce que c'est une personne handicapée (Gayraud, 2006 ; Fougeyrollas, 2016).

La reconnaissance des personnes handicapées dans la vie sociale par la mise en place des politiques d'inclusion leur permettant de se sentir considérés en société. Les réformes protégeant les droits des personnes handicapées dans leur processus d'intégration dans la vie socioprofessionnelle ainsi que leur formation ont tiré leurs sources de la loi de 1978 qui est le socle de leur droit. Cette politique d'inclusion s'élargit et permet à l'OPHQ d'obtenir des outils qui lui permettent de briser certaines difficultés liées à l'intégration sociale (Fougeyrollas, 2016). Les travaux de Fougeyrollas apportent des réformes qui protègent les droits de ces personnes et facilitent leur insertion socioprofessionnelle. Ce qui a permis à certains organismes comme l'OPHQ de promouvoir et d'obtenir des outils qui lui permettent de briser certaines difficultés liées à l'intégration sociale des personnes handicapées.

1.1.2.1 La personne handicapée selon le processus de production du handicap

Les personnes handicapées vivent avec des réalités différentes compte tenu de leurs limitations, ce qui rend très difficiles la conception d'un modèle qui permet de mieux décrire les causes et les effets des maladies issues du handicap et qui affectent la constitution même de la personne (Fougeyrollas et al., 2023). Il convient alors de préciser que la qualité de vie d'une personne peut avoir un impact sur sa condition de vie et aussi le fait que les différentes aides sociales participent à la limitation de certains obstacles liés au contexte dans lequel elles vivent.

Le gouvernement a défini ce qu'on entend par personne handicapée afin de faciliter la compréhension de l'approche ou du regard qu'on certaines personnes en ce qui concerne leur inclusion dans la vie sociale (Fougeyrollas et al., 2023). La personne handicapée est donc : « Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans la réalisation des activités courantes » (LRQ, cE -20,1, art. 1 G - Québec, 2005) (Fougeyrollas, 2016, p. 55).

En effet, ceux qui sont visés par cette définition présentent des limitations et ont des incapacités qui sont à l'origine des dysfonctionnements physiques, psychiques, chroniques. On peut donc avoir des personnes ayant des incapacités liées à l'âge et d'autres liées à des événements et aux obstacles un peu plus spécifiques (Fougeyrollas et al., 2023). C'est la raison pour laquelle « le handicap est une perturbation pour une personne dans la réalisation d'habitudes de vie compte tenu de l'âge, du sexe, de l'identité socioculturelle résultant d'une part de déficiences ou d'incapacités et d'autre part, d'obstacles découlant de facteurs environnementaux » (Fougeyrollas et al., 2023, p. 112). La possibilité de rencontrer les difficultés dans la vie courante est issue du fait que le handicap est lié aux obstacles environnementaux et aussi dépend de la situation dans laquelle la personne vit.

Par ailleurs, cette possibilité de rencontrer des obstacles dans l'accomplissement de ses actions quotidiennes fait en sorte que, les potentialités de handicaps liées à des obstacles environnementaux sont transférables à des situations de vie particulières ; cela montre que tous les individus qui présentent des déficiences ne sont pas confrontés à des obstacles qui

les empêchent de vivre des situations de handicap (Fougeyrollas, 2016). Donc, certains faits de la vie tels que la réalisation des actions habituelles, des obligations sociales, la capacité d'accès à des environnements bien spécifiques permet d'avoir une situation du handicap plus ou moins appréciable. Notons que, si les accompagnements tels que l'aménagement, les aides financières n'ont plus un impact (par exemple en raison d'une restriction dans la possibilité de se rendre à des services de soutien à domicile ou d'un manque de suivi après une modification du fonctionnement de la personne) ou encore s'ils ne sont plus en phase avec l'évolution du fonctionnement de la personne, cela peut être considéré comme une des origines de la situation de handicap (Fougeyrollas, 2016).

Cette considération est importante, car elle montre que même si une personne suit des habitudes de vie personnelles selon son choix, sa participation à la société peut encore être fragile sans la vigilance constante des acteurs sociaux du public et du privé pour assurer la pérennité de la qualité de sa participation (Fougeyrollas, 2016) ; cela est démontré par « *le modèle de développement humain- processus de production du handicap (MDH-PPH)* » (Fougeyrollas, 2021, p. 16) en ce sens que la pratique effective des droits des personnes dépend de la qualité de leur cadre de vie; c'est la raison pour laquelle :

« Le MDH-PPH présente une compréhension du handicap qui ne place pas la responsabilité du handicap et de ses conséquences sur la personne, mais plutôt sur l'interaction entre ses caractéristiques individuelles et celles du milieu de vie dans lequel elle évolue » (Fougeyrollas, 2021, p. 16).

Lorsqu'une personne perd lentement les aptitudes et certaines capacités face à des situations et que l'on reste bloquée dans une nouvelle vision du handicap comme statut, on peut alors être confronté à une situation de handicap dans ses apprentissages et non dans ses occupations de reproduction ou de socialisation (Fougeyrollas, 2016). Il serait donc inexact de croire qu'un handicap ne peut être que physique, mental, intellectuel, visuel ou auditif, car on utiliserait alors une définition conceptuelle, biomédicale ou individualisée, ce qui est contraire au modèle québécois (Fougeyrollas, 2016).

1.1.2.2 Contribution nord-américaine sur la conceptualisation du handicap

Le développement du mouvement de pensée, qui se déroule autour de la définition du mot handicap, est principalement soutenu par la communauté des scientifiques anglo-saxons dans une période dans laquelle les discussions sur le niveau d'interactions sociales sont menées pour la construction des identités modernes. Les travaux de Goffman et Kihm vont faciliter un changement de regard sur la société en direction des personnes handicapées (Goffman et Kihm, 1975).

Il en est de même de Fougeyrollas (2002), qui pense que le rejet des personnes handicapées affecte les interactions sociales dans tous les cas de stigmatisation qui sont liées aux caractéristiques sociales. Ses travaux ont permis de concevoir un système qui revalorise les personnes ayant vécu des accidents de travail et qui apporte des clarifications à la notion du handicap. Le concept qu'il utilise distingue la pathologie (anomalie anatomique, physiologique, intellectuelle ou affective) de la restriction fonctionnelle (restriction du fonctionnement de l'organisme, capacité à assimiler le stress de la vie, et capacités de réflexion et de jugement) et l'ineptie (incapacité à exercer les mêmes fonctions et les activités sociales dans un cadre normatif).

Par ailleurs, une distinction existe entre la déficience et la limitation fonctionnelle qui correspond aux attributs personnels de l'incapacité liée aux conséquences sociales (Fougeyrollas, 2002). L'introduction de cette distinction rejette la théorie biomédicale traditionnelle qui établit un lien de cause à effet entre le handicap et la limitation que possède la personne. En effet, les effets sociaux du handicap sont différents selon que l'on pense ou non à l'origine du handicap ; les liens de causalité semblent ne plus exister entre les limitations fonctionnelles et la conséquence sociale sur les activités et les rôles (Fougeyrollas, 2002). Parallèlement, le modèle médico-social restera la principale référence et permettra de donner une première définition du mot handicap (Fougeyrollas, 2002).

1.1.2.3 Le mouvement des personnes handicapées au Québec

Au Québec, les programmes et les services destinés aux personnes handicapées sont élaborés dans le même esprit des textes qui régissent les droits des personnes handicapées adoptés en 1978, ainsi que la politique commune « À part ... Égale » de 1985 adoptée par le gouvernement du Québec (Tremblay et Loïselle, 2016). On remarque aussi un déploiement de certains mouvements, donc le but est de faire la diffusion des droits des personnes handicapées ainsi que les acteurs qui impulsent ce mouvement ; ces acteurs (associations, partenaires en employabilité) ont aménagé plusieurs efforts afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées par la mise en place des programmes et services qui diminuent les obstacles que vivent les personnes handicapées et qui sont les sources de discrimination.

La participation sociale des personnes handicapées repose sur l'élaboration des programmes d'accompagnement qui leur sont destinés et qui prennent en compte leurs besoins et aussi les actions gouvernementales qui accompagnent la mise en application de programmes (Fougeyrollas et al., 2004). Certaines mesures d'accommodement et de soutien aux personnes handicapées telles que les services d'interprètes ou d'assistance en résidence, des subventions de déplacement ainsi que certaines améliorations des transports publics sont indispensables pour une bonne inclusion sociale des personnes handicapées ; ces mesures leur permettent d'être plus actifs sur le plan social et diminuent les effets de la discrimination (Fougeyrollas et al., 2004; Boucher, 2005). Il convient de souligner que le gouvernement du Québec a mis en place d'autres services spécialisés qui fournissent des couvertures pour des problèmes et les invalidités (SAAQ, CSST, IVAC, Régime des anciens combattants, Programme d'indemnisation des victimes de sang contaminé) ainsi que d'autres programmes qui soutiennent quelle que soit la cause des personnes atteintes du handicap. Parmi ces programmes, certains sont destinés à l'ensemble de la population (sécurité du revenu, programme d'indemnisation des besoins publics, mesures fiscales), ceux offerts par la Régie des rentes du Québec sont accessibles aux cotisants. (Boucher, 2005).

1.1.3 L'approche socioconstructiviste du traitement social du handicap

Il existe des courants de recherche du handicap liés à la psychologie sociale qui permettent de montrer la nécessité de faire une étude plus approfondie sur sa construction (Ville et Ravaud, 1994). Néanmoins, les travaux de Ville et Ravaud ont permis de faire des analyses sur les attitudes et l'adaptation des individus dont la capacité cognitive et la fonction psychologique présentent quelques limites et aussi d'explorer leur représentation sociale (Ville et Ravaud, 1994). L'illustration de l'autoreprésentation des personnes handicapées révèle donc à la fois des pratiques sociales qui les concernent et leur fonctionnement individuel (Escuriet, 2022). Cette sous-section présente donc les différentes approches (individualiste et constructiviste) de la personne handicapée et décrits les différents comportements et évolutions des personnes handicapées dans la vie sociale.

1.1.3.1 L'approche individualiste de la personne handicapée

L'approche individualiste et sociale de la personne handicapée est parmi les axes principaux de la recherche qui ont donné le plus de résultats concernant les actions, les opinions, les réactions des individus face aux attitudes et préjugés sur les personnes handicapées, ainsi que leurs capacités à faire face à une situation de handicap (Ville et Ravaud, 1994). La compréhension des comportements des personnes handicapées, bien que moins préoccupante a débuté entre 1950 et 1970 principalement avec les chercheurs nord-américains (Ville et Ravaud, 1994). Ces derniers ont étudié les attitudes des familles des personnes handicapées, des professionnels de la réadaptation, ainsi que les situations d'intégration scolaire et les attitudes de sujet non averties. Sans entrer dans les détails, notons simplement que les premières attitudes à l'égard des personnes handicapées étaient estimées comme la cause des comportements discriminatoires qui sont à l'origine de ces mêmes situations. Cependant, les résultats des recherches se sont concentrés sur des idées préconçues et sur les comportements observés; ces derniers ont été contradictoires et ont prouvé que les personnes handicapées avaient un comportement positif et même une

surévaluation de leur capacité par rapport aux personnes non handicapées (Ville et Ravaud, 1994; Revillard, 2019).

Par ailleurs, certaines études s'intéressent aux réactions et aux interactions des personnes atteintes de déficiences et portent un intérêt aux effets qu'elles peuvent avoir dans la société (Ville et Ravaud, 1994; Revillard, 2019). La déficience est considérée comme la perte ou la diminution d'une partie de soi-même, ce qui peut être comparé à la perte d'un être cher et les effets que cela peut produire dans la vie de cette personne. Les études de Ville et Ravaud (1994) ont porté sur la recherche des stratégies cognitives et des moyens pour faire face à des maladies ou à des handicaps afin de permettre aux personnes victimes des déficiences de retrouver leur estime de soi. Les résultats de leurs travaux ont permis aux personnes handicapées de mieux réagir à des situations stressantes et à des émotions assez fortes qui impactent leur condition de vie (Ville et Ravaud, 1994).

En effet, plusieurs configurations sont relativement proches et retracent les différentes étapes que traverse la personne handicapée dans un ordre chronologique précis. De cette façon, qu'elle soit causée par un deuil, un manque de moyens ou une maladie quelconque, la personne serait plongée dans une période de dépression qui serait relativement courte (Ville et Ravaud, 1994). De plus, l'existence de ces différentes étapes est très importante parce que leur absence serait à l'origine des problèmes secondaires tels que les dépressions et les troubles chroniques; ainsi, la personne serait susceptible de passer à la phase de travail mental nécessaire à la réalisation, à la transformation et à la récupération de la fonction psychique antérieure, ce qui apportera des changements dans sa qualité de vie.

Lorsqu'on regarde les représentations de l'identité sociale des personnes handicapées, on a l'impression qu'elles s'orientent vers une perspective plus sociologique et interprétative (Ville et Ravaud, 1994). L'intérêt se focalise maintenant sur les effets et le ressenti qu'a une personne dans un milieu lorsqu'elle est victime d'un handicap, et non plus seulement sur la façon dont la personne est devenue une personne handicapée ; c'est ce qui a permis aux chercheurs comme Revillard (2019 : p. 6) à représenter le handicap dans un milieu comme étant « une condition dotée d'une relative pérennité, et marquant

l'expérience en dépit de ses variations d'un contexte à l'autre ». Cette représentation du handicap met un accent sur les attitudes et les comportements des personnes handicapées vis-à-vis des autres, et aussi sur les connaissances et méthodes culturelles les concernant.

En France, après la Première Guerre mondiale, une nouvelle vision du traitement social des personnes handicapées voit le jour (Ville et Ravaud, 1994). La réadaptation devient la première étape de l'assistance, en apportant un changement sur les différences qui ne semblaient pas se manifester par le fait de réintégrer la personne handicapée comme acteur du système de production et de consommation ; la gestion du handicap devient alors un aspect professionnel, éducatif, qui prend en compte le niveau de participation sociale des personnes handicapées (politiques publiques les concernant) et se base sur un ensemble des facteurs associés à l'environnement dans lequel elles vivent (Revillard, 2019). Des interrogations sur la marginalisation sociale sont donc introduites en remplacement des interrogations sur la formation professionnelle et l'employabilité (Ville et Ravaud, 1994). Ce nouveau concept gère la façon dont le handicap est perçu en fonction de la place que prend la personne dans la société française.

Par ailleurs, en élargissant le champ d'action du traitement social du handicap, on s'aperçoit qu'il est traité de différentes manières d'un pays à un autre (Ville et Ravaud, 1994 ; Revillard, 2019) ; aux États-Unis, il est jusqu'à ce jour du ressort du domaine de la santé ; l'accent est mis sur les incapacités, et la mission est de les recouvrer malgré un contexte qui a des restrictions strictement personnelles par le biais de la réadaptation qui est une référence pour une norme de comportement. Les années 70 sont donc marquées aux États-Unis, par un changement de perspective en ce qui concerne la législation, la reconnaissance des personnes handicapées comme groupe social minoritaire, en plus de la discrimination dans des domaines comme l'emploi, l'accessibilité... En raison d'un paternalisme culturel, plus fort, les nouvelles politiques sont orientées vers le profit des personnes handicapées plutôt que de leur insertion professionnelle ; on peut mentionner, à ce sujet, le mouvement en cours en Amérique du Nord pour les personnes qui souhaitent vivre de manière autonome (Ville et Ravaud, 1994).

En France, le traitement social des personnes handicapées est encadré par les politiques publiques qui encouragent la non-discrimination dans tous les secteurs

d'activités de la société (Revillard, 2019). Mais fort est de constater que les personnes handicapées ont un taux d'emploi moins élevé par rapport au reste de la population ; le quart de la population handicapée ne dispose pas d'un emploi bien rémunéré, la gestion du handicap et la difficulté que rencontrent les personnes handicapées restent donc une priorité sur le volet social. L'on s'aperçoit donc de la différence dans le traitement social des personnes handicapées avec le reste de la population ; ce qui a pour conséquence une :

« Inégalité économique qui en résulte est renforcée par la combinaison du handicap avec d'autres facteurs de marginalisation par rapport au marché du travail (être une femme, appartenir à une minorité ethnoraciale, être issu de classe populaire), qui ne sont par ailleurs pas indépendants de la situation de handicap » (Revillard, 2019, p. 12-13).

Les personnes handicapées sont donc sous-représentées dans les activités politiques, économiques et sociales, ce qui accentue le niveau de leur marginalisation dans le marché du travail et ne facilite pas leur intégration dans la vie sociale (Revillard, 2019).

Enfin, pour mieux apprécier l'expérience du handicap, il est nécessaire de replacer l'individu dans un contexte culturel afin de voir sa réaction et les efforts qu'il met en œuvre pour négocier sa place dans la société, pour reconstruire son identité (Ville et Ravaud, 1994). L'influence du mouvement des droits des personnes handicapées a ouvert à d'autres personnes des voies pour se réaliser elle-même que la conformité et la normalisation issue des notions culturelles de persévérance et de volonté convergent vers de nouvelles stratégies d'adaptation, de renégociation, et même d'inversion des images culturelles qui semblent désormais possibles (Ville et Ravaud, 1994).

1.1.3.2 L'approche constructiviste de la personne handicapée

La gestion des personnes atteintes des déficiences selon l'approche constructiviste trouve ses fondements sur les travaux du marxisme et des théories de construction sociales (Ville, 2002). Les contributions des anthropologues combinées avec celles des historiens ont permis à une nouvelle définition de la notion de personnes et de l'individu sur le plan culturel; ils ont produit deux modèles de représentations de la personne; d'une part, celle

ayant réussi sa vie sociale et professionnelle, d'autre part, celle qui n'ayant pas réussi son intégration sociale à cause d'un handicap ou non (Ville, 2002). Par ailleurs, les résultats permettent de dégager deux représentations divergentes des personnes vivantes avec un handicap physique. Celle qui est majoritaire est représentée par l'anxiété et l'introversion ; et l'autre, à l'inverse, représente des personnalités qui ont les déficiences de façon calme, contrôlée, rationnelle (Ville, 2002).

En effet, le fait d'avoir une activité professionnelle et d'avoir fondé une famille est un facteur significatif et représentatif pour les personnes handicapées; c'est aussi un indicateur de réussite pour les personnes qui surmontent leur handicap (Ville et Ravaud, 1994). La similitude entre la représentation de la personne qui surmonte son handicap et celle de la personne qui a réussi sur le plan social permet de replacer les représentations spécifiques dans un système plus larges du fonctionnement des personnes handicapées dans une culture socialement construite; ces représentations fonctionnent comme des grilles de lecture explicative des comportements humains qui donnent une description plus détaillée de la personne handicapée qui a surmonté les obstacles et embûches placés sur son parcours. Cette représentation de la personne qui surmonte son handicap s'interprète dans un nouveau contexte plus de libéralisme sur le plan économique (Escuriet, 2022).

Par ailleurs, l'identité sociale entretient des liens avec le système de représentation ; en effet, les personnes ayant un handicap physique se décrivent plus comme des personnes stables, contrôlées et rationnelles, et se sentent moins insouciantes, plus spontanées et extraverties (Ville et Ravaud, 1994). En effet, les expériences de Ville et Ravaud (1994) montrent que la représentation ou identité spécifique peut être comprise comme le reflet d'une réalité objective; le handicap confronte donc la personne qui en fait l'expérience à un certain nombre de difficultés et y faire face implique de posséder et/ou de développer en soi de la personnalité à moins de considérer que le raisonnement précédent appartient non pas à la réalité objective, mais à un système de croyance culturelle et que ces difficultés supposées inhérentes au handicap soient en fait relatives à des attentes normatives. Dans cette optique, la représentation et l'identité spécifique apporteraient des explications sur les comportements qui seraient davantage induits par des attentes et des pratiques sociales que par des caractéristiques internes (Ville et Ravaud, 1994).

Dans le but de confirmer les résultats de leurs expériences, Ville et Ravaud (1994) ont interrogé les personnes ayant des handicaps physiques au moyen d'une auto-évaluation. En effet, les travaux évoqués plus haut, faisant état d'un changement sur la perception des pratiques sociales en ce qui concerne le handicap, montrent l'effet du début de la déficience comme indicateur d'un contexte sociohistorique définissant des pratiques et des attentes particulières sur le fait que ces pratiques et attentes concernant les personnes handicapées participent à la construction et à l'évolution des pratiques sociales les concernant. La volonté des auteurs (Ville et Ravaud, 1994) de prendre en considération des données historiques a conduit à constituer deux groupes distincts de personnes handicapées ; un groupe composé des personnes paraplégiques et un autre groupe des personnes présentant des séquelles de poliomyélite qui est la forme du handicap le plus fréquemment représenté dans les années 1950 à 1970. Mais la comparaison des identités des individus de ses groupes à celles des personnes non handicapées s'est limitée à la conclusion selon laquelle la méthode utilisée et les résultats obtenus devraient faire l'objet des recherches supplémentaires. Les deux groupes de personnes handicapées se distinguant des non-handicapées sur une des dimensions étudiées regroupant des qualités telles que l'imagination et la volonté ; ces deux principales dimensions qui sont opposées, d'une part, le calme et le contrôle de soi à l'impulsivité et l'agressivité d'autre part, le sens du devoir et la rationalité à l'insouciance permettent de distinguer cette fois les sujets paraplégiques de ceux qui présentent des séquelles de poliomyélite (Ville, 2002).

En effet, la description que les personnes paraplégiques donnent d'elles-mêmes n'est pas très éloignée de celle des personnes non handicapées (Ville, 2008). Cependant, les personnes atteintes de poliomyélite semblent bien exprimer une identité spécifique mettant en avant des qualités de maîtrise de soi tout en rejetant l'agressivité et l'impulsivité ; ces dernières portent sur elles-mêmes un discours favorable relatif à leur intégration sociale. De plus, les caractéristiques communément désirables privilégient le sens du devoir et la rationalité à l'insouciance. L'identité d'une personne atteinte de la poliomyélite présente une identité homogène alors que les personnes non handicapées dites paraplégiques ont des représentations très diversifiées en fonction des appartenances sociales (Ville, 2002 ; Dejou, 2015). Il est donc raisonnable de conclure selon Murphy et al. (1990) repris par

Ville (2008) que « l'invalidité exerce sur le sens de qui on est et de ce qu'on est une emprise bien plus forte que n'importe quel rôle social, même les rôles clé comme l'âge, le métier et l'appartenance ethnique » ; les personnes atteintes de poliomyélite donnent donc une représentation uniforme d'elles-mêmes (p. 66).

Une différence temporelle existe entre les personnes atteintes de la poliomyélite et celles atteintes de la paraplégie (Winance, 2008). Le facteur temporel essaie d'apporter des explications sur toutes les différences observées entre ces deux groupes de personnes ; les résultats des recherches de Winance (2008) montrent clairement que la présence du handicap à une date précoce favorise l'expression de son identité spécifique. Si cette dernière était le reflet de la réalité, conséquence de l'adaptation de l'individu aux difficultés engendrées par le handicap qui aurait développé chez lui certaines caractéristiques, on peut alors s'interroger sur l'absence de ce même discours chez les personnes paraplégiques. D'autant que, si l'on compare les sujets des deux groupes selon la classification internationale du handicap, on se rend compte que les personnes atteintes de paraplégie se caractérisent par une perte de la sensibilité et des répercussions au niveau du contrôle des sphincters, les problèmes sexuels liés à la procréation tandis que les personnes atteintes de la poliomyélite rencontrent des difficultés liées à la motricité plus ou moins sévère. Pour ce qui est des incapacités, 70 % des personnes atteintes de la poliomyélite marchent alors que la quasi-totalité des paraplégiques ont recours au fauteuil roulant pour leur déplacement. Enfin, Winance (2008) précise que sur le plan social, il existe une différence assez significative entre les deux groupes de personnes sur leurs rôles sociaux. Au moins, les deux tiers des personnes atteintes de la poliomyélite qui ont participé dans son enquête travaillent (ont exercé une activité professionnelle et sont aujourd'hui retraitées) tandis qu'à peine plus d'un tiers des personnes atteintes de la paraplégie ont une insertion professionnelle assez difficile.

Ainsi, selon les différents niveaux de la définition du handicap, les personnes atteintes de paraplégie seraient encore plus handicapées que les personnes atteintes de la poliomyélite ; pourtant, elles ne semblent pas exprimer une identité sociale différente de tout un chacun, au moins sur deux des trois dimensions étudiées. Cette identité spécifique, que possèdent les personnes atteintes de la poliomyélite, pourrait s'expliquer par d'autres facteurs que ceux de l'expérience directe du handicap et des difficultés qui lui sont

associées. Et, si elle est vraisemblablement construite dans l'expérience, cette expérience doit être restituée dans un contexte historique (Winance, 2008).

Un certain nombre de changements ont eu lieu au cours de la période durant laquelle les sujets des enquêtes ont acquis leur handicap, tant sur le plan des politiques sociales, que sur celui du statut occupé par les personnes atteintes du handicap, des pratiques et attentes sociales (Gourmelen, 2012). Dans les années 1950, date moyenne de la présence de la poliomyélite dans la population, le modèle de la réadaptation bat son plein ; caractérisés par sa volonté d'assimilation, son idéologie, le but à atteindre est l'ordinaire, la poursuite de la normalité, avec un accent particulier porté sur l'insertion professionnelle. Le modèle de la réhabilitation est de plus en plus contesté par les médecins eux-mêmes face à l'augmentation du chômage et aussi la recherche d'autres ressources, l'insertion professionnelle des personnes handicapées n'est donc plus une priorité (Ville et Ravaud, 1994). L'activisme des personnes concernées, la reconnaissance qui leur est faite d'un statut minoritaire fait émerger de nouvelles formes de valorisation sociale qui se basent sur certaines situations normatives ; les personnes handicapées envisageront d'adapter leur environnement à leurs besoins, revoir certaines considérations sociales afin de faire disparaître les stéréotypes qui leur sont rattachés (Ville, 2008). Sur la base des résultats des travaux de ci-dessus, nous pouvons dire que les personnes atteintes de la poliomyélite ont connu des pratiques sociales différentes que celles des personnes paraplégiques (Ville et Ravaud, 1994 ; Winance, 2008 ; Gourmelen, 2012) ; elles se sont plus normalisées, ce qui a permis une forte majorité d'entre elles d'exercer paisiblement des professions dans le marché de travail régulier. À ce stade du débat, nous sommes confrontés à un paradoxe ; l'application de normes et d'attentes communes aux personnes handicapées du fait de la normalisation conduira à exprimer une image de soi différente de celles des autres, tandis que le fait d'échapper aux normes partagées et à la possibilité de développer les leurs conduira les individus à se considérer comme d'autres personnes.

L'analyse constructiviste du rôle joué par les théories du soi dans les cultures individualistes permet de dépasser cette apparente contradiction. La représentation culturelle de la personne suppose, en effet, que chaque individu se caractérise par une entité psychologique, relativement stable et permanente dans le temps. En d'autres termes cela

voudrait dire que chaque individu a sa personnalité ce qui explique pour une grande part, notre manière d'agir. Nous apprenons un certain nombre de règles qui permettent de nous définir nous-mêmes et de définir autrui d'après les observations comportementales (Ville et Ravaut, 1994). Cette nouvelle perception de l'individu apporte une nouvelle vision sociale de la personne handicapée dans les pays comme les États-Unis dans les années 1970 et un peu plus tard dans d'autres pays européens (Dejoux, 2015). La personne handicapée est perçue comme un individu qui contribue à l'émergence des cultures et aussi parce que l'image qu'elle représente contribue à la diversité d'une culture plus émergente. Une nouvelle forme de reconnaissance sociale par d'autres voies que celle de la normalisation ne nécessite plus la justification, par la revendication d'un certain type de personnalité, d'un mode de vie imposé par des pratiques sociales (Ville, 2002). Les connaissances sociologiques et historiques concernant l'évolution du traitement social du handicap éclairent utilement ; le choix de développer et d'illustrer plus particulièrement dans la discussion des résultats le rôle de ces facteurs sociohistoriques trop souvent ignorés dans une démarche généralement centrée sur l'individu isolé a permis de comprendre que d'autres facteurs jouent également un rôle dans la construction de la représentation de soi, comme l'âge d'acquisition du handicap (Ville et Ravaut, 1994).

Babik et Gardner (2021) concluent à ce sujet que « bien qu'il soit important de prendre en compte l'âge d'acquisition afin de comprendre les problèmes et les circonstances de vie que doivent surmonter les personnes handicapées, ce qui ne semble pas déterminant pour la réalisation du processus d'ajustement » (p. 236). Peut-être que, l'âge d'acquisition doit être étudié dans un contexte spécifique et en relation avec d'autres facteurs et non de manière isolée. Par exemple, la durée d'institutionnalisation est plus importante pour les personnes atteintes de la poliomyélite compte tenu, certes, de la nécessité d'un suivi pendant la croissance, mais également en raison de l'évolution des pratiques médicales qui aujourd'hui sont meilleures. L'on peut supposer que la sensibilisation aux attentes normatives et l'imprégnation des pratiques sociales seront d'autant plus marquées qu'elles interviendront à un jeune âge et que le contact avec les milieux professionnels de la réadaptation se sera prolongé. D'autres éclairages, en particulier celui de la psychologie de l'enfant, seraient alors utiles pour apporter une

contribution aux différents questionnements. L'approche constructiviste suppose donc la complémentarité de ces différents points de vue du fait de la présence des facteurs multiples dans la construction de l'identité.

1.2 LES FORMES DE DISCRIMINATION DU HANDICAP ET L'INCLUSION SOCIALE

La lecture de certains ouvrages destinés aux personnes handicapées laisse paraître une ambiguïté dans sa définition ; ce qui rend la définition du mot handicapé encore plus complexe (Minoc, 2019). Cette ambiguïté rend les études du handicap particulièrement difficiles et requiert de la prudence dans l'utilisation des définitions apparemment identiques, mais issues de contextes différents, voire en les restreignant à l'époque contemporaine. Cependant, l'opinion largement partagée parmi les auteurs selon laquelle le handicap en tant que « construit social » compense cette diversité sous-jacente et permet de mettre l'accent sur les principaux éléments qui façonnent cette définition dans des contextes sociétaux et temporels (Minoc, 2019).

1.2.1 Définition du handicap

De nos jours, s'accorder sur une définition du handicap n'a jamais été facile (Minoc, 2019). Cette difficulté se présente autour des concepts, de la terminologie, sur le fait de parler du handicap aux personnes en situation de handicap, à leurs proches, aux professionnels qui les accompagnent au quotidien (Delcey, 2002). Pour ceux qui approfondissent leurs réflexions, les définitions et les classifications des termes ont souvent des connotations péjoratives, théoriques, et même technocratiques. L'idée de catégoriser les handicaps fait craindre de voir les gens se renfermer sur eux, vivant avec des douleurs au quotidien ; mais ce terme reste indispensable parce qu'il y a toujours une obligation de le définir, de préciser, ne serait-ce que pour reconnaître les lacunes et communiquer entre les personnes, les familles, les professionnels, les décideurs politiques. Les tentatives de définition et de classification du handicap s'inspirent donc sur des théories arbitraires, sur les concepts et les mots utilisés pour désigner le handicap ainsi que la manière de l'appréhender (Delcey, 2002). Il devient donc important de cerner tous ses sens en acceptant la réalité des effets qui le caractérise (Bouquet, 2015).

1.2.1.1 Le handicap et la liminalité

Les personnes qui vivent avec un handicap ont un état qui ne facilite pas leur description et aussi leur situation sur le plan social. Être une personne handicapée ne sous-entend pas être malade ou en bonne santé, ou jouir pleinement de sa vie (Gargiulo, 2016). Les discontinuités qui existent dans les structures sociales et les trajectoires biographiques des individus obligent à aménager des transitions d'une situation sociale à une autre présentant les mêmes caractéristiques formelles. Le mode de vie des personnes handicapées se présente comme un rituel qui permet un changement de statut personnel ; l'on constate que la personne est considérée comme handicapée au moment où elle a perdu ses aptitudes (Calvez, 2000). La personne se retrouve alors dans une situation plus ou moins particulière pendant un certain temps, elle flotte entre deux mondes ; c'est cette marginalité qui est couverte par le concept de liminalité. Cette liminalité de la personne handicapée qui a poussé les chercheurs comme Murphy et al. (1990) à analyser le handicap comme condition initiale, ils se basent sur leur propre expérience, et aussi sur l'utilisation de l'anthropologie pour encadrer leurs recherches.

Pour Murphy et al., (1990), les personnes handicapées dans leur vie quotidienne sont acteurs et observateurs de la construction d'une société qui prend en compte leur valeur. Leur histoire ne peut être réduite à une analyse à distance, elle porte la voix de ceux qui ont été réduits au silence par le statut primordial que leur ont donné les hasards de la vie et les préjugés sociaux. C'est dans ce contexte de revendications d'approbation sociale qu'ils rejettent le handicap comme sous-catégorie de l'anormalité et la recherche fonctionnelle des causes d'exclusion dans la dynamique des systèmes sociaux. Le rejet de ces cadres interprétatifs a permis de pencher vers une vision symbolique et a permis à ce que les représentations culturelles soient intégrées dans la vie sociale ; au niveau structurel et dans une situation de seuil dans laquelle les perceptions de peur, de contagion, et d'exclusion sont présentes.

Cependant, Calvez (2000) pense que la notion de liminalité englobe deux dimensions. Au cœur de l'approche se trouve l'idée que les personnes handicapées ont perdu leur statut humain normal en raison de déficiences physiques, mais qu'elles n'ont

pas pour autant acquis un autre statut stable et reconnu au sein de la société dans son ensemble. Les personnes handicapées échappent à la catégorisation que forme l'ordre social de la communauté ; elles entrent alors dans la catégorie des personnes marginalisées. Les concepts liminaux enracinent le handicap dans l'ordre social et culturel plutôt que dans l'ordre biologique. Ce concept organise les représentations culturelles des différentes formes de déficience physique ou mentale et des configurations spécifiques des structures sociales ; cela conduit donc au partage de l'adversité et à la justification culturelle de cette adversité, en attribuant la cause de leur situation particulière à l'individu.

1.2.1.2 La liminalité comme défaut de structuration sociale

Calvez (2000), souligne qu'il n'existe pas de handicap en dehors de structures sociales et culturelles spécifiques ; il n'y a pas d'attitude envers le handicap en dehors d'un ensemble de références et de structures sociales. L'empreinte de la structure sociale et de la culture se trouve dans les relations sociales constituées par les personnes handicapées et dans les sujets des rapports qui décrivent le handicap.

Cependant, les recherches effectuées nous permettent de constater que les relations sociales sont caractérisées par des conditions interstitielles dans la structure sociale. Un individu qui s'est vu attribuer un statut inférieur ou partiel en raison d'une déficience se trouvera dans une situation très différente de ceux qui n'ont pas de statut ou qui ne sont pas reconnus dans l'ensemble de la communauté. Certes, selon la façon dont on pense la justice sociale, l'octroi de ce statut peut faire l'objet des critiques, mais d'un point de vue analytique, il faut savoir que l'individu participe aux rapports sociaux en fonction de la position qu'il occupe dans la société ; la sphère de responsabilité qui lui est assignée peut varier, au fur et à mesure que la communauté lui impose des exigences, marquant ainsi son intégration sociale (Calvez, 2000).

1.2.2 Les formes de discriminations du handicap et les obstacles liés aux opportunités d'emploi

Cette sous-section met en évidence la discrimination potentielle à l'égard des personnes handicapées sur le marché du travail. Elle permet d'apprécier l'accent mis sur

les jugements individuels concernant le handicap et les opportunités d'emploi. Il s'ensuit que, même si le plan d'intégration des personnes handicapées est bien réel, une fine partie de la population assez considérable préférerait que ces derniers exercent dans un environnement adapté que dans un milieu régulier et y compris les personnes souffrantes d'un handicap psychique.

1.2.2.1 Les formes de discrimination et stigmatisation

Selon Le Clainche et Demuijnck (2006), les personnes handicapées rencontrent beaucoup de difficultés dans leur processus d'insertion professionnelle, cela est soutenu par le faible taux d'emploi qui les représente. C'est la raison pour laquelle l'un des axes principaux les plus importants de loi visant l'insertion en emploi des personnes handicapées est leur non-discrimination en matière d'emploi ; cette non-discrimination laisse planer un doute quant aux principes de la discrimination dite « positive » qui met plus d'accent sur les caractéristiques personnelles telles que la qualité de la mémoire , la capacité de se déplacer, la capacité d'écoute de la personne handicapée (Dejoux, 2015).

En effet, un constat est fait selon lequel le niveau de qualification moyen des personnes handicapées est fonction du type de limitation qu'elles possèdent, et est en partie la source de discrimination en ce qui concerne les exigences liées à l'emploi (Le Clainche et Demuijnck, 2006). Cette discrimination entraîne un sous-investissement dans leur processus de formation et d'éducation et a des répercussions sur la politique d'inclusion prônée par les Nations Unies qui pensent que :

« les conditions et les multiples formes de discrimination que rencontrent les groupes sous-représentés constituent des obstacles persistants à une participation et une inclusion pleines, véritables et effectives dans la société, y compris s'agissant de l'élaboration des politiques et de la prise de décision » (Nations Unies, 2017, p. 8).

Par ailleurs, la non-discrimination signifie ne pas être sélectionnée a priori. En fait, la discrimination et les stéréotypes que subissent les personnes handicapées semblent contribuer à une certaine forme de stigmatisation (Yvon et Prouteau, 2017). Cependant, les personnes handicapées qui ont des qualifications hésitent à mentionner leur handicap

pendant le processus d'embauche ; elles craignent avoir un problème parce que le fait d'avoir des limitations entraîne une baisse de considération du statut social (Combes-Joret, 2020). Ainsi, le fait de mentionner que l'on a un handicap peut permettre de renforcer la stigmatisation qui est déjà présente dans le marché du travail. En parcourant les travaux du Clainche et Demuijnck (2006), le constat est en fait que ces derniers présentent l'accroissement de la discrimination dans la théorie économique en ce qui concerne les préférences des employeurs sur l'embauche des personnes ayant des limitations.

En effet, le fait de s'abstenir de choisir des personnes salariées dans certains groupes démographiques ayant des caractéristiques de productivité similaires à celles du groupe des personnes qui ne subissent pas la discrimination entraîne un coût de recherche de nouveaux salariés. Ces coûts s'ajoutent aux coûts traditionnels supportés par l'entreprise. La discrimination amène un employeur à violer la règle de la productivité marginale de l'égalité de rémunération parce qu'il est prêt à payer plus pour les employés issus des groupes de personnes qui ne subissent pas la discrimination. Par conséquent, dans un marché concurrentiel idéal, les seules entreprises capables de survivre longtemps sont non discriminatoires et les autres entreprises seront éliminées parce qu'elles ne sont pas compétitives (Le Clainche et Demuijnck, 2006).

Le handicap peut donner lieu à plusieurs formes de discriminations qui affectent la productivité ou pas du chercheur d'emploi (Ghesquière et al., 2018). Les employeurs quant à eux préfèrent donc embaucher les personnes non handicapées parce que les coûts liés à leur intégration sont bien négligeables et leurs nombres assez importants sur le marché du travail rendent l'embauche plus compétitive (Le Clainche et Demuijnck, 2006). D'autres employeurs rencontrent la difficulté de mesurer la productivité des chercheurs d'emplois ; néanmoins, les employeurs se basent sur les facteurs tels que l'âge, le niveau d'éducation et d'autres caractéristiques distinctives, comme la performance aux processus de recrutements, le genre, ou la présence d'un handicap (Le Clainche et Demuijnck, 2006). La discrimination empêche donc les personnes qui sont aussi productives, mais qui appartiennent à un groupe particulier (minorités ethniques, femmes, personnes handicapées ou personnes atteintes de maladies chroniques) ayant des aptitudes recherchées sur le marché du travail à trouver un emploi ou des opportunités de carrières parce que les

employeurs sont conscients de la qualité moyenne de la productivité du groupe auquel appartiennent ces individus (Le Clainche et Demuijnck, 2006). Le problème ici n'est pas le besoin des employeurs, mais ce en quoi ils croient dans le talent individuel qui, avec l'effort, fait partie intégrante de la productivité. La discrimination crée donc des inégalités persistantes dans la recherche d'emploi pour les individus présentant des limitations (Le Clainche et Demuijnck, 2006).

1.2.2.2 Quelques ambiguïtés dans les discriminations positives et négatives

La loi française de juillet 1987 et février 2005 apporte un intérêt en ce qui concerne l'emploi des personnes en situation de handicap par la mise en place des mesures spécifiques qui permettent d'avoir les opportunités et les qualités d'emploi (Barel et Frémeaux, 2012). Des études sur l'emploi des personnes handicapées ont été faites et sont parvenues à établir un pourcentage (6 %) de l'effectif total des entreprises imposables et des quotas pour les mesures telles que les cotisations à l'AGEFIPH. Si ces mesures encouragent le recrutement, elles peuvent être efficaces, mais le montant versé à l'AGEFIPH démontre leur manque d'efficacité (Barel et Frémeaux, 2012). Par ailleurs, les mesures d'action positive sont ambiguës, car elles prétendent s'engager en faveur de la non-discrimination tout en légitimant des préférences fondées sur les caractéristiques des personnes (Le Clainche et Demuijnck, 2006).

Par ailleurs, les effets de la discrimination peuvent conduire à un niveau d'investissement assez faible en ce qui concerne l'éducation et l'emploi des personnes handicapées (Le Clainche et Demuijnck, 2006). Certains employeurs ne ménagent aucun effort pour mettre en place des conditions de travail favorables à tout type d'employé présent dans leur organisation ; ils n'ont point d'intérêt à recruter les personnes handicapées et pour les personnes déjà présentes en entreprise qui sont victimes des accidents qui les empêchent de respecter les conditions de travail initiales, ces derniers sont congédiés (Lejeune, 2019). Ce qui semble être un élément de démotivation de ces personnes quant à leur investissement sur le plan de l'éducation et de la formation, rendant ainsi leur qualification assez moyenne, inférieure aux personnes normales. Le fait d'avoir des qualifications inférieures augmente les obstacles liés à l'intégration des personnes

handicapées et soutient le point de vue des employeurs qui pensent que les personnes handicapées sont moins productives (Naschberger, 2008) ; une solution plus appropriée serait d'encourager l'éducation des personnes handicapées en subventionnant leurs formations (Le Clainche et Demuijnck, 2006).

Cependant, la discrimination positive peut être indispensable, elle peut créer un environnement propice à l'insertion des personnes handicapées dans l'emploi et rendre plus efficaces les politiques de subventions et d'éducation des personnes handicapées. Sans aucun doute, il est important de combiner les employés moyens tout en minimisant l'impact de la stigmatisation ; de plus, les mesures discriminatoires positives peuvent également avoir un certain effet si elles aident les personnes non handicapées à se concentrer différemment sur les capacités productives des personnes handicapées (Le Clainche et Demuijnck, 2006). Par contre, l'hypothèse selon laquelle une personne handicapée fournit une productivité faible est certainement raisonnable dans certains contextes, et une fois qu'elle n'est pas discutée et devient préjugée, voire stéréotypée, la question de l'avancement professionnel des personnes handicapées cesse d'être une priorité (Schuhl et al., 2020). Outre les analyses positives des discriminations, l'étude des arguments normatifs liés à des politiques sociales intégrant les questions de handicap peut également conduire à une meilleure compréhension des enjeux de la recherche de politiques générales en faveur des personnes handicapées. Les principes d'une politique de société juste oscillent constamment entre la nécessité de compenser des circonstances défavorisées (dont les personnes handicapées ne sont pas responsables) et la volonté de les intégrer dans la société sans nécessairement mettre l'accent sur leurs handicaps (Le Clainche et Demuijnck, 2006).

1.2.2.3 Les obstacles liés à l'emploi et à la formation professionnelle des personnes handicapées

Le problème de pénurie de la main-d'œuvre oblige d'une certaine manière les employeurs à recourir au recrutement des personnes qui ont des limitations. Le constat qui est fait est celui selon lequel le taux de chômage des personnes ayant des limitations et qui ont effectué une formation est presque égal à celui des personnes n'ayant pas des

incapacités (OQI, 2021). Ce qui signifie que les personnes ayant des incapacités arrivent quand même à intégrer le marché du travail bien que cela ne soit pas facile. Mais cela n'exclut pas de souligner les obstacles dont elles font face et qui ne sont pas vécus de la même façon avec des personnes n'ayant pas des incapacités. Le niveau de formation et l'expérience sont des éléments fondamentaux qui permettent d'intégrer le marché du travail et d'exercer une activité quelconque ; bien que certaines personnes handicapées qui ont le minimum d'éducation pour intégrer le marché du travail font face à certains obstacles tels que la discrimination, leurs états de santé souvent instables et qui nécessitent beaucoup d'accommodements, l'absence d'une politique d'aménagement, les préjugés et les stéréotypes (OQI, 2021). Ces obstacles les poussent plus à se diriger vers le marché du travail qui offre des emplois à temps partiel et nécessitent un minimum d'expérience et de formation (OQI, 2021). Le constat qui est donc fait est celui selon lequel les personnes handicapées occupent moins les postes de responsabilités et de gestion dans les entreprises du simple fait que leur handicap ne leur permet pas d'être le plus autonomes ; ceci peut être vérifié par le pourcentage des cadres de gestion de la fonction publique québécoise et aussi auprès des grandes entreprises privées, donc le taux de représentation dans les postes de gestion des personnes handicapées est très insignifiant (OQI, 2021).

Par ailleurs, le fait de se déplacer aisément dans la société permet de vaquer à ses occupations, de contribuer de façon efficace au développement de la vie économique. Les personnes partent toutes d'un repère qui peut être un domicile et projettent l'ensemble de leurs activités sur la capacité à pouvoir s'y rendre d'un point à un autre : « En effet, pour étudier, travailler, rencontrer des personnes, il est essentiel de pouvoir sortir de son domicile et de se rendre sur son lieu d'activités (Dejoux, 2015, p.77) ». Ce qui paraît difficile pour des personnes ayant un handicap du simple fait que ces derniers sortent rarement de leur habitation parce que l'état de leur santé influence leur motivation à vouloir se rendre à l'extérieur, ils soulignent aussi les jugements externes, et certains stéréotypes qui leur sont attribués (Dejoux, 2015). Les personnes handicapées rencontrent donc plusieurs obstacles dans leur quotidien en ce qui concerne leur déplacement et l'accès à plusieurs services publics ou privés ; ceci a un impact majeur sur leur motivation à vouloir participer pleinement aux différentes activités qu'offre la société (Dejoux, 2015). Pris sous

cet angle, il paraît justifiable de remettre en cause les objectifs et les stratégies de certains gouvernements qui cherchent plutôt à faciliter et à améliorer la qualité de vie des personnes handicapées ; c'est la raison pour laquelle Dejoux dans ses travaux de recherches pense que « ce n'est plus la personne handicapée qui est inadaptée au milieu environnant, mais ce dernier qui crée ou amplifie le handicap et génère l'obstacle social » (Dejoux, 2015, p.70).

En effet, l'environnement social et l'accessibilité aux infrastructures sont l'un des défis qui s'imposent aux personnes handicapées aujourd'hui (Bodin et Douat, 2023). Les personnes handicapées qui se sentent capables de se déplacer rencontrent un bon nombre de difficultés liées aux coûts économiques du transport adapté, qui est légèrement supérieur à celui d'un transport en commun ou d'un taxi ; elles doivent aussi vivre avec la crainte, du simple fait que l'environnement dans lequel elles se déplacent risque de ne pas avoir les facilités nécessaires qui leur permettent d'avoir accès à certains services, ce qui dans un sens ressemble à une inégalité assez importante (Dejoux, 2015). Il faut aussi noter que pour toute personne handicapée, une simple modification de l'horaire, du trajet ou du type de véhicule qui doit le transporter peut entraîner un niveau de stress assez important voire le décourager pour les prochains déplacements (Dejoux, 2015). En plus, en parcourant certains lieux urbains les plus fréquentés (les centres-villes, les lieux de loisirs, les services publics), il convient de préciser que certains efforts sociaux sont faits dans ces endroits afin de diminuer les barrières environnementales, bien qu'il reste toujours un bon nombre de problèmes à résoudre au niveau des accès (Bodin et Douat, 2023). Les accès y sont toujours difficiles dans certains édifices parce que les constructeurs ne peuvent pas prévoir toutes les catégories de personnes handicapées qui pourront s'y présenter ; raison pour laquelle « les difficultés de sortir de son domicile ne se rencontrent pas uniquement à la porte de l'appartement ou de la maison, mais aussi bien tout au long de la chaîne du déplacement que sur les différents lieux d'activités » (Dejoux, 2015, p. 80).

En plus, il est très récurrent que les besoins des jeunes personnes handicapées ne soient pas pris en compte lors de la planification et l'élaboration des programmes destinés à leur évolution (CRPD, 2014). Ces programmes ne prennent pas en compte tous types de handicap et ne traitent pas les besoins sociaux, psychologiques, éducatifs, et économiques

qui sont primordiaux pour les jeunes personnes handicapées. Ces derniers sont des individus au même titre que ceux qui ne sont pas handicapés et ont besoin d'éducation, de formation professionnelle qui vont leur permettre d'obtenir un emploi et faciliter leur inclusion dans la vie sociale, culturelle et économique. Le fait que la plupart des préoccupations des jeunes personnes handicapées ne soient pas réalisées,

« [...] ces derniers restent bien moins nombreux que les autres jeunes à continuer de fréquenter l'école, sont plus susceptibles d'abandonner leurs études et, même lorsqu'ils achèvent leur scolarité, apprennent souvent beaucoup moins de choses que leurs camarades de classe, parce que les ressources font défaut, que les enseignants ne sont pas formés aux meilleures méthodes d'enseignement pour enfants handicapés et que l'on n'attend moins d'eux que d'autres enfants » (CRPD, 2014, p. 5).

Un autre constat est fait selon lequel plusieurs installations dans les écoles de formation professionnelle et divers services tels que le transport, certaines constructions ne facilitent pas l'accessibilité aux usagers y compris des jeunes personnes handicapées qui ont du mal à se déplacer, ils ne bénéficient pas d'un enseignement de qualité avec des outils et méthodes de formations adaptées à leur besoin (CRPD, 2014) :

« L'apprentissage et la formation professionnelle constituent deux autres domaines dans lesquels les jeunes handicapés se heurtent à des difficultés. À la différence des autres jeunes, ils ont beaucoup de mal à trouver un apprentissage ou une formation professionnelle qui leur facilite l'entrée sur le marché du travail. Si leur apprentissage initial n'est pas concluant ou s'ils sont licenciés de leur premier emploi, leur entourage a tôt fait de les qualifier d'"inemployables" et de refuser de leur donner une nouvelle chance » (CRPD, 2014, p. 5).

Les formations qu'ils reçoivent ne sont donc pas assez complètes, ce qui se traduit par des résultats insuffisants qu'ils ont aux examens. Ces derniers ne leur permettent pas d'être compétitifs sur le marché du travail, ce qui est un frein dans la poursuite de leurs études et de leur inclusion sociale.

1.2.3 Handicap, égalité de chances et intégration sociale

Les débats sur le handicap et celui sur les droits des personnes handicapées ont toujours été au cœur des débats par les hommes de droits, ce qui crée des interprétations très différentes qui ne sont pas toujours distinctes sauf dans les débats sur le handicap (Le Clainche et Demuijnck, 2006). La première interprétation est issue de l'aspect traditionnel dans le cadre de l'égalité des chances et elle met l'accent sur les conséquences socio-économiques ; cette interprétation prône une politique de compensation du handicap, tandis que la deuxième interprétation insiste sur le respect équitable du statut socio-économique en identifiant son impact sur l'intégration sociale. Elle est employée au sein d'un courant de pensée appelé « égalitarisme démocratique », qui prône une politique de non-discrimination (Le Clainche et Demuijnck, 2006).

Au-delà de la question des incitations économiques qui peuvent légitimer certaines inégalités, le choix individuel et la chance qui est un événement parfois hasardeux peuvent conduire à l'inégalité. La politique sociale doit reposer sur une distinction claire entre une circonstance de fait, une action bien définie, et les facteurs environnementaux (Le Clainche et Demuijnck, 2006). La compensation de ces facteurs circonstanciels extérieurs à la responsabilité personnelle est légitime, mais la compensation des facteurs inhérents à la responsabilité personnelle ne l'est pas. Il est donc légitime de compenser les conséquences des handicaps, mais pas les conséquences qui découlent des ambitions ou des préférences individuelles. La première difficulté consiste à souligner la rupture que l'on peut précisément établir entre les facteurs environnementaux et de responsabilités. Cependant, même si cela pouvait être défini, il existe un mécanisme d'assurance hypothétique qui exploite le voile de l'ignorance pour déterminer le niveau de compensation et les barrières qu'il attache (Le Clainche et Demuijnck, 2006). L'hypothèse selon laquelle si tout le monde sur le marché du travail dispose des mêmes ressources, tout le monde a intérêt à effectuer des travaux de qualité inférieure ; ainsi, par un tel mécanisme, l'indemnisation varie en fonction de l'importance du handicap. Cependant, il est complexe de mettre en place un tel mécanisme parce que cela pourrait inciter les individus à souscrire une assurance invalidité plus onéreuse, l'indemnisation du handicap devient alors le critère privilégié, quel qu'en soit le coût ; si le handicap est mineur et peut être pris en charge

économiquement, la remédiation a une meilleure chance d'être indemnisée d'un handicap grave dû à une technologie sera plus coûteuse (Le Clainche et Demuijnck, 2006).

L'une des critiques de cette approche est que les personnes handicapées doivent chercher à atteindre un niveau de vie sociale (Le Clainche et Demuijnck, 2006). Cette référence relative au fonctionnement humain se base sur le modèle médical d'approche du handicap selon lequel il est nécessaire d'identifier les déficiences du fonctionnement physique et mental afin de trouver des solutions adéquates pour y remédier. Il faut cependant reconnaître que le critère n'a rien à voir avec des idées préconçues sur le fonctionnement normal, mais plutôt sur le choix des assurances. Cette idée est soutenue par les travaux de Silvers (1998) qui prônent l'égalitarisme démocratique et considère les personnes handicapées comme des personnes sociales ; ses travaux confrontent ainsi les deux modèles du handicap qui sont le « modèle médical » et le « modèle social » et distinguent la déficience fonctionnelle du handicap. La plupart des déficiences fonctionnelles ne sont pas des handicaps, mais les personnes ayant des handicaps un peu particuliers associés à des déficiences fonctionnelles peuvent devenir handicapées lorsque la limitation est persistante. L'adaptation à l'environnement semble donc être la meilleure solution parce que les sources de discrimination qui contribuent au sous-emploi de la productivité des personnes handicapées découlent de ses limitations (Silvers, 1998).

Ces critiques sur l'indemnisation liées au principe d'égalité des chances ont également été relayées, arguant que le principe d'égalité des chances montre que les personnes vivantes avec un handicap étaient désavantagées, contrairement au principe d'égalité de respect. La compensation est essentiellement une insulte envers le bénéficiaire (Le Clainche et Demuijnck, 2006). Les personnes handicapées sont donc moins considérées dans la réalisation des objectifs sociétaux du simple fait qu'on les trouve moins compétentes ; mais l'on accorde beaucoup d'intérêts sur leur situation sociale (Louvet et Rohmer, 2010).

Par ailleurs, les politiques qui discriminent activement et stigmatisent les personnes handicapées peuvent relever les défis de l'inclusion sociale de ces personnes. La société est donc tenue de faire des sacrifices pour faciliter l'intégration et donner la place que

méritent les personnes handicapées ; la dignité qui accompagne le travail peut surcompenser les dommages causés par la stigmatisation (Le Clainche et Demuijnck, 2006). Ils avancent ainsi une argumentation sur la nécessité de garantir une aide minimale à l'intégration pour parvenir à une croissance favorable au bien-être de tous, y compris des personnes handicapées. Par conséquent, seuls les emplois exercés par des personnes handicapées qui sont contre-productifs et préjudiciables au bien-être de tous devraient être exclus (Le Clainche et Demuijnck, 2006). Il existe une contradiction entre égalitarisme démocratique et égalité des chances (Kelly-Hayes et al., 2003). L'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail peut se faire dans les mêmes conditions que les personnes sans handicaps si certains aménagements environnementaux sont effectués ; mais il faut aussi préciser que toutes les catégories de personnes handicapées ne peuvent pas intégrer le marché du travail en raison de la gravité de leur handicap, ce qui doit inciter les politiques d'emplois des personnes en situation de handicap à être plus flexibles et à concourir au bien-être de ces personnes.

Notons que la faisabilité d'une politique sociale est mesurée par le degré de confiance qu'ont les individus d'une société sur la nécessité et l'efficacité de la mise en application de cette politique. Il est donc possible de mieux comprendre le ressenti d'un individu à la discrimination en évaluant l'acceptation des politiques inclusives en place (Kelly-Hayes et al., 2003). Des enseignements sur ce point sont apportés dans la section suivante à travers le concept de la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi que les politiques qui caractérisent le champ du handicap.

1.3 LA NOTION DE DIVERSITE, D'EQUITE ET D'INCLUSION

De nos jours, la performance dans les entreprises est due à la qualité des relations de travail qui existent entre les employeurs et les employés, et aussi par la capacité des employeurs à apporter de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de leurs entreprises (McEachnie, s. d.)

Une meilleure intégration dans une organisation repose parfois sur la politique qui est appliquée ; le fait de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion dans une entreprise

permet un meilleur traitement de toutes les parties prenantes. Le simple fait de prôner la diversité permet à l'entreprise d'avoir une multitude de personnes venant des horizons différents, ayant des compétences interculturelles qui sont des atouts à utiliser pour l'atteinte des objectifs (McEachnie, s. d.). L'équité, quant à elle, permet à chaque membre dans une entreprise de s'épanouir dans son travail parce qu'il a le nécessaire pour bien accomplir ses tâches ; quant à l'inclusion, elle permet à chaque individu dans une entreprise de sentir que son apport contribue à la prise des décisions (McEachnie, s. d.). Le fait d'avoir un groupe de personnes issu des milieux diversifiés ayant des compétences variées permet à l'entreprise d'avoir plusieurs choix de décisions en fonction des contextes bien distincts. L'entreprise doit donc trouver une manière de tirer profit de l'utilisation de ses trois principes qui sont étroitement liés.

Le fait de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion présente plusieurs avantages pour tout type d'organisation. Ses trois principes favorisent la productivité parce que le personnel qui ne se sent pas écouté peut avoir l'impression d'être sous-estimé, ce qui peut être un frein à l'atteinte des objectifs de l'organisation (McEachnie, s. d.). Par ailleurs, un employé qui se sent inclus dans le processus décisionnel de son organisation est assidu et manifeste de plus en plus son désir de passer du temps dans l'organisation ; les employés se sentent bien d'appartenir à un milieu de travail très diversifié parce qu'ils apprennent les cultures venant de divers horizons, ce qui a pour conséquence un apport de la créativité, la résolution rapide des problèmes, et une prise de décisions objective qui favorise l'atteinte des résultats de l'entreprise (McEachnie, s. d.).

La diversité, l'équité et l'inclusion créent un climat de travail très favorable dans lequel les employés sont épanouis, la qualité de la communication est très appréciable, ce qui atténue les problèmes qui peuvent naître des incompréhensions d'un milieu de travail moins attrayant (McEachnie, s. d.). Dans cette section, bien que ses trois principes soient presque indissociables, nous allons plus nous intéresser à celui de l'inclusion, qui va nous permettre d'apprécier le niveau d'interaction entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec.

1.3.1 La notion d'inclusion

Ebersold (2009) pense que le terme inclusion a de plus en plus tendance à être utilisé dans le langage public, scientifique et politique. Certains acteurs et chercheurs du monde associatif du handicap ont fait de l'inclusion leur objectif et ont permis aux personnes handicapées d'accepter leurs différences. Ils sont contre toute forme d'éducation dans un contexte donné, avec une logique qui peut rendre les individus vulnérables et marginalisés, et contre toute forme d'éducation qui répond aux besoins éducatifs spécifiques de ces personnes. Ces acteurs, bien qu'ils soient issus du même milieu, ne font pas partie parfois des mêmes associations, ce qui les pousse à promouvoir l'individualisme, à exiger une attention aux préoccupations individuelles, à répondre à leurs attentes et à participer activement à toutes les composantes de la vie sociale (Ebersold, 2009).

En effet, la formation et l'éducation participent à la création d'une société, donc les personnes qui la composent ont une ouverture d'esprit, ce qui facilite la construction d'un milieu diversifié qui est favorable au bien-être de tous et qui participe au développement économique ; une société diversifiée et inclusive favorise la croissance et encourage les individus qui la composent à participer aux différentes activités et expériences relatives à leur émergence (Farrell, 2000). Le terme inclusion est donc indissociable des activités sociales dans le sens qu'il vise à reconfigurer la légitimité des institutions. En outre, le terme inclusion s'apparente à la notion d'organisation sociale, il prône les principes de justice et encourage la formation sociale ; vue sous cet angle, l'inclusion s'apparente à un concept en perpétuelle évolution (Farrell, 2000).

1.3.1.1 L'inclusion un concept en évolution

Bouquet (2015), définit l'inclusion comme un ensemble d'éléments tous différents, mais interagissant dans un même environnement. Étymologiquement, il vient du latin « inclusio » (être enfermé pendant une période), et a été réintroduit au XIXe siècle avec un nouveau sens (insérer). Cependant, l'usage courant du mot inclusion a une connotation très positive, évoquant une sorte de finalité ; le mot inclusion semble donc être pertinent pour l'intégration des groupes sociaux et leur participation sociale, culturelle et civique dans la

vie économique et sociale de la société. « L'inclusion sociale consiste en l'aménagement de l'environnement social pour que les personnes frappées de handicap se sentent comme des membres à part entière de la société » (Talikoa, 2022, p. 158).

En effet, le terme inclusion peut avoir des significations différentes selon le pays ou la région dans laquelle on se trouve comme le souligne le sociologue Niklas Luhmann (1927-1998), donc les travaux ont contribué à produire une analyse des différentes conditions d'inclusion et d'exclusion dans les différentes organisations (Bouquet, 2015). Les pays de l'Amérique du Nord, tel que le Canada, encouragent l'inclusion sociale entre les personnes peu importe leur genre et leur âge dans la réalisation des activités quotidiennes et mettent les moyens nécessaires qui encouragent les personnes démunies à participer en tant que membres valorisés, respectés et contribuer au développement de leurs communautés sociales (Bouquet, 2015). L'inclusion est donc vue sous cet angle comme une interaction entre les humains qui participent à la construction d'une identité dans le but de socialiser les individus qui composent cette identité. La valorisation de la reconnaissance, du développement des opportunités humaines, l'implication, l'engagement, la proximité et le bien-être matériel font donc partie des principes qui composent l'inclusion (Grimaud, 2012).

Par ailleurs, le terme inclusion est largement utilisé dans toutes les provinces du Canada (Tremblay, 2020). Nous pouvons citer le cas du Nouveau-Brunswick qui a créé la société d'inclusion économique et sociale pour élaborer, surveiller, coordonner et mettre en œuvre des initiatives visant à réduire la pauvreté et à promouvoir l'autonomie. La notion d'inclusion ne vient donc pas seulement des méthodes sémantiques, elle est un terme développé par des organisations internationales à des fins éducatives et apparaît comme une question de respect des droits de l'homme (Bouquet, 2015). Le sens du mot inclusion devient alors inextricablement lié à la manière dont nous concevons le type de société, le bien-être dont nous avons besoin et la manière avec laquelle nous concevons le vivre-ensemble (Ebersold et al., 2018). Il est donc raisonnable d'affirmer que « la notion d'inclusion met en exergue le rapport aux autres : elle affirme que tout individu a sa place dans la vie sociale et que cette place ne doit être ni concédée, ni tolérée ou soumise à

conditions » (Ebersold et al., 2018, p. 9). La tendance à une société inclusive constitue alors la base du développement durable dans les organisations.

1.3.1.2 La politique européenne d'inclusion sociale

En Europe, « le terme inclusion s'est progressivement imposé au cours de ces dernières années dans le langage public, scientifique ou politique » (Ebersold, 2015, p. 57). Il a été utilisé dans les politiques européennes pour faciliter l'éradication de la pauvreté afin de permettre aux pays de l'Europe d'avoir une économie plus compétitive, plus dynamique et une croissance assez importante (Bouquet, 2015). Pour y arriver, trois piliers ont été retenus; un pilier économique, qui vise à moderniser l'économie européenne en une économie compétitive, dynamique et basée sur la connaissance, un pilier social, qui devrait accroître la modernisation du plan social européen en luttant contre l'exclusion sociale, et un pilier environnemental qui encourage la croissance économique et l'utilisation des ressources naturelles (Bouquet, 2015).

Par ailleurs, plusieurs réflexions ont été développées pour mettre en place ces politiques et encadrer la prise en charge des personnes ayant des limitations (Ebersold et al., 2018). La conférence annuelle sur l'inclusion organisée au Royaume-Uni en 1990 a permis de faire le point sur les problématiques que rencontrent les personnes ayant des limitations intellectuelles. Cependant, malgré des révisions de 2005 qui ont relevé les contre-performances, la stratégie de Lisbonne a été considérée comme un échec en 2010, ce qui a poussé la Commission européenne à élaborer une « *Stratégie Europe 2020* » qui va apporter une croissance intelligente, durable et inclusive (Bouquet, 2015).

En effet, l'inclusion sociale permet de réaliser des économies sur le long terme et contribue à la cohésion sociale (Bouquet, 2015). L'inclusion dans la politique européenne est considérée « comme un processus qui vise à prendre en compte et à satisfaire la diversité des besoins de tous, enfants, jeunes et adultes, par une participation accrue à l'apprentissage, à la vie culturelle et à la vie communautaire » (Kennel et al., 2021, p. 26); cette considération encourage les organismes internationaux comme l'Union européenne à mettre en place un système juridique et politique comme la méthode ouverte de coordination (MOC) donc le but est de permettre aux pays membres de consolider les

politiques d'inclusion sociales et les mettre en œuvre au niveau national. Les pays membres ont l'obligation de soumettre par période triennale à la Commission européenne un rapport de stratégie nationale sur la protection sociale et l'inclusion sociale, comprenant un plan d'action nationale pour l'inclusion sociale (PNAI) ayant des indicateurs de suivi susceptibles d'évaluer et le niveau de progression de l'inclusion sociale (Bouquet, 2015).

D'autres organisations telles que la Commission européenne par le biais de la Charte des droits fondamentaux, la déclaration de Salamanque présente l'inclusion sociale comme un soutien pour les personnes dites défavorisées afin qu'elles se sentent intégrées dans la vie sociale, culturelle et économique et qu'elles puissent bénéficier de l'identité sociale dans laquelle elles vivent, tout en gardant un bon niveau de vie et de bien-être (Bouquet, 2015; Ebersold, 2015). L'inclusion sociale permet donc une meilleure participation aux processus décisionnels qui affectent la vie des personnes dites défavorisées afin qu'elles accèdent aux droits fondamentaux. Selon la Charte des droits fondamentaux, l'inclusion vise à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale en incluant les citoyens les plus éloignés du marché du travail (Bouquet, 2015). D'autre part, l'inclusion ne permet pas seulement à l'insertion professionnelle et l'intégration économique, mais inclut aussi une participation aux activités sociales, culturelles et civiques de la société. La politique européenne conçoit donc l'inclusion sociale comme un effet contraire de l'exclusion parce que son objectif est d'impliquer toutes les couches de la société (Tuot, 2013).

1.3.2 Le handicap et l'inclusion sociale

La convention des Nations Unies (2017) dans son processus de faire valoir les droits des personnes handicapées a défini un bon nombre d'objectifs qui visent à faciliter l'inclusion des personnes handicapées dans la société ; les personnes handicapées doivent bénéficier de tous les avantages sociaux disponibles comme tous les citoyens normaux (l'éducation, la santé, l'emploi, l'information...) afin de leur permettre de participer activement aux activités sociétales (Bouquet, 2015). Par ailleurs, certaines études montrent que le fait de présenter « une déficience physique, cognitive ou mentale est un important facteur de risque de maltraitance » (Nations Unies, 2017, p. 14). Il y aurait donc un changement d'opinion sur l'intégration sociale des personnes handicapées, ce

qui va limiter le processus d'inclusion qui a pour but d'ajuster les différentes composantes d'un environnement ainsi que la participation de tous pour permettre aux personnes handicapées quel que soit leur handicap, de bénéficier de tous les avantages qu'offre la vie en société (Bouquet, 2015).

En effet, la notion d'inclusion sociale prend en compte les aspects sociaux du handicap et favorise les effets de la diversité. Par exemple, l'APF (association française des paralysés) qui en 2009 a travaillé sur la thématique de l'inclusion et a permis en 2011 de créer les projets pour favoriser l'inclusion et sécuriser les personnes en situation de handicap (Bouquet, 2015). Par ailleurs, l'anthropologue Gardou (2014) soutient que le manque de connaissances dans le domaine du handicap a permis aux pouvoirs publics de prendre conscience sur la nécessité de promouvoir l'éthique dans la société, afin que tous les acteurs qui participent au processus éducatif s'engagent à faire des formations pour une évolution des cultures professionnelles, à faire des entretiens scientifiques pour une actualisation des savoirs, de mettre en place des politiques qui favorisent l'inclusion des personnes handicapées. Cette prise de conscience sur l'inclusion des personnes handicapées dans le monde a facilité la mise en place des pratiques prometteuses telles que :

« La création de coalitions et d'alliances au sein de la société civile pour la promotion des droits des personnes handicapées. [...] elle a été créée en mai 2012 dans le but de promouvoir et de renforcer la défense des droits des personnes autochtones handicapées au niveau mondial. Ce réseau mondial vise également à peser dans les processus internationaux et régionaux en matière de droits humains et de développement » (Nations Unies, 2017, p. 15).

L'inclusion des personnes handicapées est donc perçue comme une notion qui prend en compte les réalités que vivent les personnes sous-représentées ; elle peut avoir des connotations restrictives, incompatibles avec l'ouverture nécessaire dans la société pour accueillir les personnes handicapées ayant des besoins particuliers (Chossy, 2011 ; Bouquet, 2015).

1.3.2.1 L'inclusion vue comme élément d'ouverture à l'ensemble de la vie sociale en France

Les travaux de Bouquet (2015) illustrent la manière avec laquelle l'inclusion s'est étendue dans tous les aspects de la vie sociale, que ce soit sur le plan géographique, sur le plan de la formation et sur le plan des affaires. Kennel et al., (2021) font une représentation de l'inclusion sur le plan de la formation et utilisent plutôt l'expression « approche inclusive qui désigne essentiellement l'intention portée par un établissement, une institution de favoriser l'accès et la réussite à différents types de publics » (p. 25). Les sociétés inclusives peuvent offrir des opportunités à tous les individus et créer un cadre qui a des valeurs qui sont respectées dans la société ; on observe aussi la mise en place des formations inclusives qui permettent à tous les citoyens de bénéficier d'une éducation de qualité pour acquérir et développer tout au long de leur vie, les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires à l'emploi, à la participation sociale et au développement personnel (Bouquet 2015).

Par ailleurs, la France a rencontré certaines difficultés sur la mise en place d'une approche inclusive dans le domaine de la formation et de l'éducation (Kennel et al., 2021). Un constat est fait selon lequel « les politiques françaises actuelles n'intègrent pas encore aujourd'hui la question de l'inclusion dans l'approche pédagogique » (Kennel et al., 2021, p. 41) ; ce qui semble un peu paradoxal parce que l'assemblée des départements de France (ADF) a mis en place des objectifs stratégiques qui visent à consolider les processus et les mécanismes durables d'inclusion économique et sociale, et accompagne efficacement les groupes vulnérables vers une amélioration de la vie en société (Bouquet, 2015). Vu sous cet angle, l'inclusion devient un moyen qui développe les meilleures conditions d'équilibre entre l'efficacité économique, l'emploi décent et la protection de l'environnement. Plusieurs défis doivent être relevés pour faciliter une meilleure coopération entre les différents acteurs qui prônent l'inclusion dans le monde (Bouquet, 2015). En plus de cela, certains projets internationaux permettent les échanges entre différentes personnes qui y participent et facilitent le processus d'inclusion qui devient un facilitateur dans les différentes coopérations et voir des futures alliances. Le processus d'inclusion doit donc

contribuer à construire des communautés inclusives, garantir l'égalité des chances et promouvoir la pleine participation de tous les individus (Bouquet, 2015).

De nos jours, l'inclusion est promue dans plusieurs domaines d'activité, comme l'activité numérique, l'enseignement et la formation (Bouquet, 2015 ; Kennel et al., 2021). L'inclusion dite numérique est utilisée pour combler la fracture numérique ; les résultats de nombreux travaux de recherche scientifique et de politiques publiques européennes sont considérés comme des outils efficaces pour des services inclusifs visant l'égalité d'accès et d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (Bouquet, 2015). Il est donc raisonnable de comprendre que l'inclusion est devenue indispensable pour l'Europe, et cela rend curieux de voir comment elle est perçue dans la société québécoise.

1.3.2.2 La position du Québec sur l'inclusion des personnes handicapées

Au Québec, les programmes et les mesures d'aides aux personnes handicapées puisent leurs fondements sur la « *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées adopté en 1978* » et « *la politique générale du gouvernement du Québec à l'égard des personnes handicapées de 1985* » (Bourgault, 2018, p. 117-123). Ces programmes favorisent l'inclusion en mettant des moyens et les services pour diminuer les coûts et éliminer les obstacles en vue de promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées dans la société (Tremblay et Loiselle, 2016). Cette évolution s'est faite sous la pression du mouvement de promotion et de défense des droits des personnes handicapées, mais aussi dans un esprit de large consensus entre tous les acteurs liés au handicap.

Le Québec reconnaît pour la première fois que la participation sociale des personnes handicapées doit être soutenue par des services d'accompagnement dans les communautés qui répondent à leurs besoins (Fougeyrollas et al., 2004). Cela permet d'organiser et de prendre des mesures nationales de soutien en conséquence. L'on estime actuellement qu'il existe plus de cent cinquante (150) programmes et services visant à répondre aux besoins des personnes handicapées (Fougeyrollas et al., 2019). Parmi ses programmes, certains sont conçus pour remplacer les surcoûts (c'est-à-dire les coûts liés aux besoins particuliers

d'une présence de handicap ou d'une incapacité, tels que les services d'interprète ou d'escorte, les changements de domicile, etc.), d'autres visent à supprimer les obstacles à la participation des personnes handicapées dans la société en ce qui concerne l'égalité des chances et de participation sociale (par exemple, les subventions d'aide au transport scolaire et à la modernisation des transports en commun), d'autres visent le remplacement de certains revenus et offrent un soutien, quelle que soit la cause de l'invalidité ; certains d'entre eux s'adressent à l'ensemble de la population (Ex. Sécurité du revenu, régimes d'indemnisation des besoins publics, mesures fiscales), d'autres sont offerts aux assujettis qui ont effectué des cotisations tout au long de leur parcours professionnel (régie des rentes du Québec, régimes privés collectifs d'assurance invalidité offerts par certains employeurs, régimes d'assurance invalidité privés individuels) (Fougeyrollas et al., 2019).

1.4 PROBLEMATIQUE ET OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

La suppression des inégalités et des actes discriminatoires auxquels les personnes handicapées font face leur permet de participer pleinement à la vie sociale au même titre que les personnes non handicapées (Fougeyrollas et al., 2004). Les droits des personnes handicapées doivent être entièrement garantis, dans tous les domaines de la vie et de la société québécoise. L'inclusion des personnes handicapées devient donc une priorité de la convention de l'ONU entrée en vigueur depuis 2004, qui prône l'égalité pour toutes les personnes dans la société ; cependant, cette convention présente des manquements tant dans sa conception que dans sa mise en œuvre malgré le fait que l'organe faîtière du handicap a fourni des efforts pour soutenir une politique nationale cohérente dans le domaine du handicap (Badel, 2006).

Par ailleurs, au Canada, et plus particulièrement au Québec, la pénurie actuelle de main-d'œuvre et le manque de compétences dans certains domaines d'activités imposent la prise en considération des groupes de personnes qui sont actuellement sous-représentés sur le marché de l'emploi (Collin et al., 2013). Le fait que l'accès à l'emploi et d'autres prestations pour les personnes handicapées ne soient pas toujours aisés et parfois semés d'embûches, elles sont contraintes à des mesures qui nécessitent d'énormes efforts et des sacrifices économiques, qui nuisent à leur niveau de vie. Cette recherche jouera donc un

rôle au niveau politique, en faisant de la protection sociale des personnes handicapées une priorité du gouvernement du Québec, raison pour laquelle il serait adéquat de s'interroger sur le niveau d'implication du gouvernement dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Collin et al., 2013).

1.4.1 Une revue de la stratégie nationale de l'emploi

Au Québec, les personnes handicapées représentent une partie de la population qui a un taux de chômage plus élevé par rapport aux personnes non handicapées (Veillette, 2009). Ce constat ne laisse pas indifférent le gouvernement qui essaie de mettre un ensemble de politiques et de programmes visant à promouvoir leur l'emploi dans un en contexte de pénurie de la main-d'œuvre ; c'est pour cette raison que :

« Le gouvernement souhaite accroître la participation des personnes handicapées sur le marché du travail, dans des conditions équivalentes à celles des autres travailleurs. Pour ce faire, les personnes handicapées doivent recevoir des services qui leur donnent la possibilité d'accéder au statut de travailleur ou travailleuse, quand elles en font le choix (Veillette, 2009, p. 100) »

Il est donc à noter que les efforts sont entrepris pour apporter des accommodements et diminuer les obstacles que les personnes handicapées rencontrent dans les entreprises en mettant un accent sur les aménagements à entreprendre afin d'avoir un milieu de travail assez convivial.

Selon Veillette (2009), les actions du gouvernement ont pour objectifs de mettre en place plusieurs actions, parmi lesquelles, la politique gouvernementale à part entière donc le but est de faire la promotion des droits des personnes handicapées et de fournir des moyens qui leur permettent d'avoir des avantages et des conditions de travail égaux. La deuxième action qui est la mise en place d'une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi va consister à mettre en place différents programmes et mesures qui facilitent l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail régulier ou non. Enfin, la troisième action est la transition vers la vie active (TEVA) qui permet

aux personnes handicapées encore présentes aux études de s'insérer progressivement dans le marché du travail.

La première action, qui est « la politique gouvernementale à part entière », met l'accent sur l'amélioration et l'insertion des personnes handicapées et interpelle les acteurs gouvernementaux à y prêter un très grand intérêt. Cette politique permet à ce « que l'égalité de droit reconnue aux personnes handicapées en soit aussi une de fait (Veillette, 2009, p. 101) », elle permet aussi d'équilibrer leur rôle dans la société avec les autres citoyens par les moyens d'inclusion et d'équité.

La deuxième action concerne la stratégie nationale en emploi qui est un engagement que le gouvernement du Québec a entrepris ; elle favorise l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail et son objectif est d'amener un plus grand nombre de personnes handicapées vers le marché du travail régulier ou non et de s'assurer de leur maintien en emploi (Veillette, 2009). Pour cela, certaines mesures incitatives ont été créées pour motiver les employeurs à intégrer les personnes handicapées telles que :

« [...] le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées, la subvention salariale d'insertion en emploi, la bonification du crédit d'impôt remboursable pour les stages effectués en milieu de travail, le fonds d'intégration pour les personnes handicapées, ainsi que la possibilité de référer à d'autres formes d'allègement financier » (Veillette, 2009, p. 103).

En plus de ses actions, il y a des mesures telles que les contrats d'intégration au travail dont l'objectif est de limiter les obstacles liés à l'embauche des personnes handicapées et à trouver des solutions pour leur maintien en emploi lorsque celui-ci a été contracté (OPHQ, 2021). Cette mesure peut couvrir une période de 52 semaines ou moins et peut être renouvelée sur une entente entre les deux parties (le gouvernement et l'entreprise) et soutient la part du salaire qui représente la non-productivité de la personne handicapée avec un taux de subvention pouvant aller jusqu'à 85 % du salaire brut de l'employé. Il permet aussi de trouver des moyens qui facilitent l'accessibilité de la personne handicapée dans le milieu du travail en subventionnant les charges liées à

l'accommodement jusqu'au maximum de 10 000 \$ (OPHQ, 2021). Par ailleurs, d'autres éléments d'accommodations font partie des composantes du contrat d'intégration au travail, tels que l'adaptation du poste de travail, l'interprétariat, d'autres compensations salariales ainsi que la considération de l'employeur (Veillette, 2009). Le problème majeur que rencontre cette mesure est qu'elle est gérée différemment dans chaque région, il serait préférable qu'elle soit centralisée pour uniformiser son application (RAAQ, 2017).

Le gouvernement du Québec a créé les services spécialisés en main-d'œuvre (SSMO) dont le but est d'accompagner les personnes handicapées dans toute leur procédure en vue de leur intégration dans le marché du travail en effectuant des suivis réguliers auprès des employeurs (OPHQ, 2024). Les actions du gouvernement ont permis d'étendre ces services dans la région afin de couvrir un grand nombre des personnes qui ont besoin d'aide. Ce service participe à la sélection et au recrutement de la personne handicapée pour le compte des employeurs et développe des partenariats afin de répondre aux besoins du marché. Cet organisme continue de faire un suivi, bien que la personne soit recrutée et reste le lien qui existe entre l'entreprise et le gouvernement en ce qui concerne les différents échanges d'informations (Veillette, 2009).

Cependant, il arrive que certaines personnes handicapées présentent des difficultés d'intégrer le marché du travail régulier, bien qu'il y ait des compensations financières à cause de la non-productivité qu'elles peuvent engendrer ; pour cela, le gouvernement a donc entrepris de mettre en place les entreprises adaptées dont le rôle est de créer des emplois pour des personnes handicapées donc l'histoire et leur expérience démontrent un niveau de productivité qui leur permet d'intégrer le marché du travail (Arsenault, 2018). L'objectif de ce programme est de promouvoir les emplois adaptés dans les entreprises et contribue à l'évaluation et au développement de l'employabilité des personnes handicapées qui seront aptes de s'exercer sur marché du travail régulier ou vers des contrats d'intégration au travail. Ce programme contribue aussi à la formation de la main-d'œuvre et au développement des compétences qui seront utiles pour les entreprises adaptées, ou pour d'autres entreprises régulières (Veillette, 2009).

Il existe aussi d'autres programmes et services dont le rôle est d'accompagner le gouvernement dans l'atteinte de ses objectifs ; ils sont soumis à des régimes d'assurance des organismes gouvernementaux (CSST, SAAQ, CAMO-PH) et viennent en soutien aux précédentes mesures qui apportent une contribution assez importante dans la vie économique du Québec ;

« Il œuvre auprès des employeurs, dont les partenaires du marché du travail, fait de la sensibilisation à l'employabilité des personnes handicapées, se préoccupe des liens entre la formation professionnelle et le marché de l'emploi, ainsi que de la reconnaissance des compétences extrascolaires. Enfin, l'organisme Sphère-Québec qui gère le Fonds d'intégration au travail, lequel est financé par le gouvernement fédéral, travaille en collaboration avec les SSMO » (Veillette, 2009, p. 105).

De ce fait, l'on constate qu'il y a une bonne interaction entre le gouvernement du Québec et les personnes handicapées parce que leur besoin d'intégration est soutenu par des programmes et mesures ; mais, il semble que cela reste insuffisant compte tenu des obstacles et les barrières liés à leur intégration qui restent toujours présents et aussi les discriminations qui semblent ne pas être éradiquées raison pour laquelle il est indispensable de faire une analyse plus approfondie de l'environnement et du milieu professionnel dans lequel les personnes handicapées exercent afin de ressortir les spécificités de leurs problématiques.

Au vu de ce qui précède, on constate que le gouvernement du Québec a mis en place un ensemble de stratégie qui contribue à l'inclusion sociale des personnes handicapées. Mais fort est de constater qu'il existe toujours un écart entre les efforts effectués par les services gouvernementaux du Québec et la réalité que vivent les personnes handicapées dans leur processus d'insertion professionnelle ; ce paradoxe semble très pertinent à étudier au point de susciter une attention très particulière. L'objectif de cette recherche est donc d'approfondir les connaissances sur les interactions entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec et apprécier le niveau de participation des personnes handicapées dans les activités économiques et sociales du Québec. Pour faciliter l'atteinte de cet objectif, il a paru

opportun de le subdiviser en objectifs spécifiques afin de circonscrire le champ d'investigation de ce travail de recherche.

1.4.2 Objectifs spécifiques de recherche

Les personnes handicapées rencontrent beaucoup d'obstacles dans leur processus d'intégration dans le marché du travail ; ces obstacles sont dus aux exigences environnementales, et aussi par les acteurs du marché du travail qui sont ignorants face aux réalités que vivent les personnes handicapées (Jaeger, 2015). Les personnes handicapées sont donc confrontées aux défis tels que la qualité de leur formation moins complète, un milieu professionnel moins accommodé et adapté à leurs besoins, ce qui crée de la frustration, du stress dans la réalisation des tâches et la qualité des fonctions qui leur sont proposées (Jaeger, 2015). Les tâches et les fonctions que les personnes handicapées doivent accomplir sont des éléments déterminants et significatifs pour leur l'insertion sur le marché du travail. Bien que cela soit considéré comme une première phase de leur inclusion sociale, le gouvernement du Québec continue à fournir des efforts par la mise en place des politiques et des programmes supplémentaires qui vont faciliter leur intégration dans le marché du travail.

Par ailleurs, pour atteindre l'objectif de cette recherche qui est d'approfondir les connaissances sur les interactions entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec et apprécier le niveau de participation des personnes handicapées dans les activités économiques et sociales du Québec, il semble plus compréhensible de le subdiviser en objectifs spécifiques afin de mieux ressortir la participation réelle du gouvernement du Québec face à chaque obstacle que vivent les personnes handicapées dans leur processus d'intégration en emploi. Le premier objectif de ce travail est d'apprécier la qualité des services dont bénéficient les personnes handicapées et qui leur donnent la possibilité de maintenir leur emploi. Le gouvernement du Québec fait des efforts en fournissant des aides aux employeurs en ce qui concerne les aménagements des postes de travail afin que les personnes handicapées puissent se sentir intégrées dans leur environnement de travail et participer à la réalisation des objectifs des entreprises dans lesquelles elles sont employées.

Cela laisse présager une intégration qui aidera ces personnes marginalisées de progresser vers une inclusion satisfaisante avec leur environnement.

Le deuxième objectif de ce travail consiste à présenter les politiques et programmes gouvernementaux qui soutiennent l'intégration professionnelle des personnes handicapées, et aussi de présenter les mesures incitatives proposées aux employeurs, les programmes de formation professionnelle destinés aux jeunes étudiants pour faciliter leur insertion après l'obtention de leur diplôme de formation.

Les obstacles tels que le manque d'éducation et formations adéquates ne permettent pas aux personnes handicapées d'occuper des emplois de qualité et d'être compétitives sur le marché du travail. Mais fort est de constater que certains employeurs ont moins d'informations concernant les capacités et les aptitudes des personnes handicapées (Collin et al., 2013). Ces employeurs investissent moins sur les équipements, les fournitures qui peuvent permettre aux personnes handicapées de mieux effectuer leurs tâches ; ce qui incite à apprécier les efforts engagés par le gouvernement sur le niveau d'accessibilité et des adaptations qui sont faites pour les personnes handicapées dans les entreprises, cela peut inclure les ressources qui sont accordées aux entreprises et qui leur permettent de devenir plus inclusives. En plus de cela, une appréciation sera aussi faite pour décrire les programmes de sensibilisation et d'éducation mises en place par le gouvernement pour sensibiliser et former les employeurs sur leurs attitudes envers les personnes handicapées.

D'autre part, le contexte de la pénurie de la main-d'œuvre se fait ressentir dans la vie économique du Québec (Veillette, 2009). La collaboration entre le gouvernement (Direction régionale de services Québec du Bas-Saint-Laurent) avec les entreprises et les partenaires participe à la réduction du problème de manque de la main-d'œuvre. Il est donc important d'apprécier le niveau de collaboration du gouvernement avec ses partenaires en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées ; cela implique la signature des partenariats, des incitations fiscales, des contrats et des ententes en vue de créer un milieu de travail très diversifié dans les entreprises, et aussi des actions visant à diminuer le taux de rotation du personnel responsable des personnes handicapées.

En définitive, on constate que le taux d'inactivité et de chômage des personnes handicapées est le plus élevé au Québec (Veillette, 2009). Il est donc fort intéressant de faire une appréciation sur le taux d'emploi des personnes handicapées en parcourant les rapports gouvernementaux et les données de recherche qui pourront fournir des indications sur l'efficacité des politiques mises en place (MTESS, 2020).

CHAPITRE 2

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Le gouvernement du Québec accorde un certain intérêt à l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail et le manifeste par la qualité des programmes et des politiques qui sont développés et qui facilitent leur intégration sociale et professionnelle. Le rôle du gouvernement du Québec est donc de mettre en place et de veiller à l'utilisation de ses programmes pour un meilleur suivi de l'intégration des personnes handicapées. Pour ce faire, les partenaires gouvernementaux doivent entreprendre des actions préventives (évaluation des programmes et politiques mises en œuvre) et curatives (qualité du service).

Ce chapitre intitulé cadre méthodologique, présente la méthodologie qui permet de répondre à la problématique de recherche définie plus haut à l'introduction et dans la section 1.4 du chapitre 1. Pour y arriver, il serait d'abord opportun de présenter notre positionnement épistémologique, ensuite faire une présentation de l'approche méthodologique qui correspond le mieux au contexte dans lequel cette recherche a été effectuée. Cette recherche a aussi nécessité l'utilisation des données secondaires qui apportent une contribution sur la qualité de l'information recherchée et sa pertinence dans la production des résultats de la recherche.

2.1 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE

Le domaine des sciences a toujours eu besoin de la production de nouvelles connaissances (Avenier et Thomas, 2012) ; c'est dans cet esprit de création des idées nouvelles que cette recherche s'inscrit en apportant des éléments nouveaux en ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Pour réaliser ce travail, il nous est impératif d'adopter une posture épistémologique qui est une forme de présentation et de critique des théories et des pratiques. Cette recherche s'appuie donc sur les concepts qui génèrent les principes sur lesquels les expériences scientifiques trouvent leurs fondements dans un ensemble de procédés reconnu par la science et qui contribue à son évolution (Juignet, 2015).

Avenier et Thomas (2012) affirmaient que « Toute recherche s'inscrit dans une conception de la connaissance » (p. 2). La recherche se voit comme un moyen de développer et de créer les connaissances nouvelles pour résoudre des problèmes, expliquer des phénomènes ainsi que confirmer des connaissances existantes. Cette recherche ne saurait s'écarter de la règle et des normes scientifiques, raison pour laquelle il est indispensable qu'un paradigme épistémologique soit retenu pour faciliter la compréhension de ce travail et mieux guider les lecteurs dans leur approche critique. L'univers scientifique compte plusieurs paradigmes épistémologiques qui régissent la plupart des recherches en sciences de gestion (Deschênes, 2016). Mais, ce travail ne saurait être composé de tous ses paradigmes, raison pour laquelle il serait convenable de faire un choix parmi les deux le plus utilisé à savoir : le post-positiviste et les paradigmes constructivistes.

Le paradigme post-positiviste s'oriente vers la description des faits en se basant sur une logique afin d'expliquer les causes et les effets d'un phénomène et en utilisant un esprit de logique ; ce paradigme pousse le chercheur à poser des hypothèses de recherche et à utiliser une approche déductive pour décrire un phénomène ce qui est différent des paradigmes constructivistes (Hilali, 2022).

Les paradigmes constructivistes quant à eux « adoptent l'idée que la réalité est multiple, elle se construit sur des perceptions humaines et peut changer avec le temps » (Hilali, 2022, p. 38). Le chercheur participe dans l'étude et la compréhension des phénomènes, il utilise l'induction et des observations qui lui permettent de faire des interprétations. Plusieurs paradigmes constructivistes sont utilisés dans les sciences de gestion (Hilali, 2022) ; dans cette étude, le choix sera porté sur le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique. Ce choix est justifié par le fait que le PECP peut étudier tous les types de phénomènes en intégrant n'importe quelle analyse méthodologique, il a la capacité de s'adapter à tout type de recherche et de prendre en compte tous les concepts qui seront utilisés par le chercheur (Albert et Cadieux 2017). Le fait de retenir le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique (PECP) comme le soulignent Albert et Cadieux (2017 ; p. 164), « les chercheurs et les phénomènes étudiés sont étroitement liés », permet de comprendre les phénomènes étudiés au sens de la

reproduction fidèle de la réalité vécue par le chercheur, c'est-à-dire la construction d'une culture universelle par l'exploration des domaines scientifiques et la prise de recul par rapport à ceux-ci.

Selon Charreire et Huault (2001), la recherche constructiviste devrait en principe se définir par ses projets plutôt que par ses objets. Pour les constructivistes, il s'agit d'interpréter les faits en fonction des différentes interactions ; cette méthode repose sur le principe de modélisation de système, au-delà des calculs algorithmiques formels, pouvant donner des énoncés plausibles et le principe d'action intelligente, en s'opposant au principe de parcimonie dans l'épistémologie positiviste. Ce dernier principe ne sera pas utilisé dans le cadre de cette recherche parce qu'il permet de générer des connaissances avec des caractéristiques spécifiques. Le chercheur doit s'immerger dans le contexte de l'observation, développer une compréhension de ce contexte en assimilant le langage des acteurs et faire preuve d'autant d'empathie que d'opportunisme méthodologique (Charreire et Huault, 2001).

Par ailleurs, la vision constructiviste de la recherche, quant à elle, découle des enjeux sur lesquels ce travail de recherche va se reposer à savoir les types d'engagements que les gouvernements ont pris pour intégrer les personnes handicapées à l'emploi (Charreire et Huault, 2001). La compréhension du niveau d'interaction entre le gouvernement et les personnes handicapées devient un processus organisationnel complexe, elle nécessite une réflexion poussée prenant en compte des processus bien définis et non des méthodes préexistantes qu'il suffirait de mettre à jour (Krief et Zardet, 2013). Il conviendrait alors d'expérimenter cette recherche dans une organisation en étant acteur des faits qui sont observés afin d'apprécier les orientations constructivistes (Charreire et Huault, 2001). Le choix de réaliser cette recherche à la Direction générale de services Québec du Bas-Saint-Laurent, où nous avons retrouvé presque toutes les composantes permettant de décrire les interactions entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec semble être l'un des meilleurs milieux qui favorisent la construction des savoirs nouveaux.

2.1.1 Cadre épistémologique

Comme nous l'avons souligné plus haut, l'épistémologie s'entend comme l'étude de la construction des nouvelles connaissances et permet d'approfondir les questions sur la connaissance, la valeur, comment elles sont construites. Car pour un chercheur, l'important est de s'interroger sur les hypothèses sur lesquelles la connaissance repose, ainsi que sur sa valeur, le niveau de pertinence et crédibilité du processus de production des savoirs issue de la mise en œuvre par rapport à l'objectif poursuivi (Krief et Zardet, 2013 ; Bentalha et al., 2020).

Les travaux de Babik et Gardner (2021) fournissent un cadre pour une meilleure compréhension des processus de construction qui constituent les connaissances scientifiques, et certaines recherches en gestion qui ont largement adhéré à cela. Ils expliquent le positionnement de l'épistémologie par une double intention, celle de construire une méthode capable de fournir un dispositif de contrôle de l'effort de recherche, tout en permettant un retour aux origines du savoir. Ainsi, l'utilisation de méthodes dites « génétiques » contribue au développement de concepts constructivistes ce qui permet d'avoir des connaissances permanentes sur les sujets étudiés (Babik et Gardner, 2021).

Enfin, dans une perspective nettement différente, les travaux d'El Orf (2015) constituent également la base d'une grande partie des écrits constructivistes sur le management. L'enjeu pour El Orf était d'identifier le processus de conception cognitif pour la mise en œuvre de la stratégie d'action. En effet, ses travaux ont montré que les sciences de gestion sont proches de l'ingénierie sur leurs bases épistémologiques, car c'est une science de conception plutôt qu'une science d'analyse. Les méthodes mises en œuvre ensuite qui conçoivent et construisent des définitions de projets en fonction de leurs connaissances doivent pouvoir modéliser les processus cognitifs par lesquels s'élaborent des projets définissant des objets scientifiques. Cette vision permet la construction d'artefacts et apporte des réponses à des problèmes de gestion (Charreire et Huault, 2001).

Par exemple, loin d'être un acte purement de résolution de problèmes, la prise de décision est considérée comme étant prise par des décideurs qui possèdent une rationalité procédurale et mettent en œuvre des processus délibératifs appropriés (Abousaid, 2023).

Cette approche se caractérise d'une part par l'aide aux participants à cadrer la problématique et d'autre part, par l'apprentissage mutuel entre chercheurs et praticiens. Cependant, une explication de la façon dont les connaissances sont produites n'exclut pas la question des normes scientifiques des connaissances qui en résultent. La méthode de recherche montre donc comment le travail va être mené et comme dans toute science, des visions du monde incompatibles entre elles se développent, d'une part, les chercheurs tentent d'expliquer la réalité, d'autre part, il interagit avec la réalité (Charreire et Huault, 2001).

Partant de ce processus d'interaction, il est nécessaire d'approfondir les connaissances sur les interactions entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec et apprécier le niveau de leur participation dans les entreprises qui les recrutent au Québec ; il sera donc indispensable d'utiliser différentes méthodes de recherches afin d'avoir l'information la plus adéquate possible pour ne pas se tromper sur notre analyse.

2.2 LA METHODE DE L'AUTOPRAXEOGRAPHIE

Le choix de faire recours à la méthode de l'autopraxéographie a été motivé par ma présence comme acteur dans le processus d'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail à la direction générale de services Québec du Bas-Saint-Laurent. Compte tenu de mon implication dans la quasi-totalité des différentes interactions qui pouvait exister entre les personnes handicapées et les responsables de la direction générale de services Québec du Bas-Saint-Laurent, il m'a paru pertinent de faire le choix de l'autopraxéographie parce qu'en tant que praticien, j'étais aussi chercheur ce qui m'a permis de faire une recherche sur les différents moyens que dispose le gouvernement du Québec pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail et aussi de construire des connaissances assez pertinentes (Albert et Michaud, 2016).

L'autopraxéographie est l'une des méthodes retenues pour cette recherche, elle permet de construire des savoirs à partir de la recension des écrits et de données empiriques (Albert et Cadieux 2017). L'étudiant chercheur se base sur un ensemble de constats issus des situations vécues en raison de son expérience et décrit ses situations en fonction du contexte dans lequel il se trouve. En effet, des chercheurs en sciences de gestion se sont

basés sur leurs expériences propres pour décrire certains faits ou situations et ont contribué à l'apport des valeurs ajoutées en comparant la théorie pluridisciplinaire et le témoignage empirique afin de construire des savoirs communs au-delà des savoirs partiels, de déconstruire et reconstruire des savoirs en clarifiant les concepts, et de les situer en théorie et en pratique (Albert et Cadieux 2017). Ainsi, le chercheur décrit son expérience d'instigateur à partir de son expérience de vie (Albert et Couture, 2013).

Cependant, le fait de parler à la première personne (je) semble être une approche qui peut s'apparenter à l'autobiographie, à des récits personnels, à des réflexions et des témoignages (Ellis et Bochner, 2000 ; Marengo, 2023). L'objectif ici est de construire des connaissances issues des réflexions en se basant sur sa propre expérience comme l'ont souligné plus haut Albert et Cadieux (2017). Néanmoins, l'on peut penser que cette méthode ne prend pas en compte plusieurs aspects de la recherche parce qu'elle semble moins rigoureuse et analytique (Ellis et Bochner, 2000). Il est donc indispensable de revoir la validation des faits décrits, raison pour laquelle un positionnement épistémologique décrit plus haut était nécessaire.

Enfin, cette approche méthodologique nécessite une narration qui doit être sincère et objective et qui explique les situations vécues telles qu'elles se présentent sans toutefois faire des déductions. Ce travail assez réflexif issu de la recherche justifie la construction d'une connaissance qu'elle soit inscrite dans un récit ou non (Albert et Avenier, 2011). Il est donc question de développer des savoirs existants et créer ceux qui sont inexistantes en se basant sur des notions déjà préétablies sur le plan théorique et pratique et aussi de l'expérience du chercheur qui décrit un phénomène vécu dans son environnement de travail (Albert et Cadieux 2017).

2.2.1 Les données secondaires

Dans cette recherche, l'utilisation des données secondaires apporte plus d'informations complémentaires; cette recherche s'appuie sur les travaux existants afin de rendre ce travail plus efficace et plus instructif. Les données utilisées sont recueillies dans les documents existants à la direction générale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent,

et l'approche adoptée se base sur une réflexion qui puise ses idées sur les observations et la sélection des sources qui présentent des données fiables et pertinentes.

2.2.1.1 La recherche documentaire

Le choix de faire recours à la recherche documentaire est motivé par la surabondance d'informations et une multitude de supports dans lesquelles il sera plus facile d'avoir des données fiables et exhaustives. La recherche documentaire permet d'avoir des informations de bases et plus développées qui vont faciliter la production des savoirs et qui prennent en compte la rigueur en ce qui concerne la recherche scientifique. En faisant une analyse documentaire, cette recherche s'assure d'avoir des informations de qualité parce qu'elle prend une partie des éléments qui sont documentés et qui ont fait l'objet d'une étude au préalable ; c'est donc un outil qui respecte les normes pédagogiques en prenant en compte les différentes orientations données par le lecteur (Waller et Masse, 1999).

La recherche documentaire est une étape de travail qui doit être menée avant la recherche empirique. Elle permet de collecter des données informatives en étudiant des documents officiels ou universitaires (Broye, 2017). La principale source de documentation est constituée par les documents officiels du gouvernement; notre travail comprend l'examen des documents existants tels que les lois et règlements, les directives, les circulaires, les manuels de procédures, les plans d'action et les programmes liés à l'intégration des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi. De plus, cette recherche va faciliter une meilleure utilisation des programmes gouvernementaux qui illustrent les interactions entre le gouvernement, les personnes handicapées et les entreprises dans lesquelles elles sont employées.

D'autres documents théoriques tels que l'exploitation d'ouvrages, les articles, les mémoires, la consultation du guide de la mesure des services et de l'emploi (GMSE), les publications dans certains journaux quotidiens (Journal de Montréal), les rapports d'activités de la gestion de chaque programme et mesure liée à la gestion des personnes handicapées ont permis de mieux cerner la recherche. Cette recherche a permis aussi de puiser dans mon expérience, mais surtout a permis d'appréhender durablement les

différentes interactions qui s’y déroulent. Certains constats faits ont permis de prendre les notes du fait de mon intégration à la direction générale de services Québec du Bas-Saint-Laurent. Le fait d’observer a permis de comprendre de façon précise le cadre légal des programmes et des mesures ainsi que des politiques gouvernementales régissant les personnes handicapées au Québec. L’utilisation des blocs-notes et des stylos a permis de prendre des notes et d’écrire quelques commentaires ; c’est dans ce contexte que j’ai pris conscience des différentes composantes entourant l’emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, certaines publications relatives au traitement des personnes handicapées ont attiré notre attention; prenons le cas de celle faite par Patuelli (2023) sur la vie et le traitement des personnes handicapées, il souligne que :

« Les rentrées parlementaires à Québec et Ottawa, le mouvement Le Handicap sans la pauvreté souhaite mettre en lumière deux réalités qui démontrent l’importance de dédier des ressources appropriées pour vivre dignement. Mis à part le témoignage de Jacques Comeau, un tétraplégique de 66 ans qui a demandé l’aide médicale à mourir, on n’a presque pas entendu de voix au Québec pour signaler que des personnes handicapées faisaient maintenant des demandes similaires pour des raisons socio-économiques ou par manque de soins » (journal du Québec du 2023/01/31).

D’autres lectures des articles peu connus (Wikipédia), la lecture des articles sur les médias sociaux (Facebook, infos en ligne...) a permis de mieux comprendre dans quel contexte s’inscrit le projet de cette recherche. Pour faciliter la lecture, il était question d’identifier un ensemble de documents fiables qui respectent les normes scientifiques et qui sont des supports de travail dans les organismes du gouvernement.

CHAPITRE 3

RÉSULTATS

L'intégration des personnes handicapées est devenue une priorité pour le gouvernement du Québec. Ce dernier s'est donc fixé des objectifs spécifiques en vue de faciliter leur inclusion dans la vie économique et sociale du Québec en mettant en place des politiques, des programmes et mesures qui vont permettre aux personnes handicapées d'intégrer le marché de l'emploi et limiter la discrimination dont elles sont victimes. Ce chapitre présente les résultats de la recherche et décrit mes journées de travail à la direction générale de service Québec du Bas-Saint-Laurent. Les résultats qui sont présentés permettent d'identifier les moyens utilisés par le gouvernement afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées et en même temps, permettent d'approfondir nos connaissances sur les différents efforts entrepris par le gouvernement, les actions qui sont effectuées et le type d'interventions faites auprès des entreprises et des partenaires en employabilité.

3.1 TEMOIGNAGES

Cette section, consacrée à la présentation des résultats, doit apporter les éléments de réponse à la problématique de la recherche et s'assurer que les objectifs spécifiques de recherche sont atteints. Il me permet de décrire tout ce que j'ai observé à la direction régionale du MESS à Rimouski en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées. Les observations et la recherche documentaire faites permettent de décrire l'ensemble des travaux réalisés dès mes débuts à la direction régionale de services Québec du Bas-Saint-Laurent et expliquent le traitement des personnes handicapées par le gouvernement.

3.1.1 Bref historique de mon parcours

Depuis presque deux ans, je suis résident au Québec en tant qu'étudiant et je suis inscrit au programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail à l'Université du Québec à Rimouski. Mon pays de citoyenneté est le Cameroun, pays dans lequel j'ai obtenu un master professionnel dans les disciplines de techniques comptables et

de gestion en 2016. En ce qui concerne mon expérience professionnelle, j'ai toujours exercé dans le domaine des sciences de l'administration plus spécialement dans le domaine de l'audit comptable et de contrôle de gestion. Au cours de ses expériences, j'ai toujours eu des postes d'encadrements et de services à la clientèle dans mon pays de citoyenneté et aussi dans la sous-région Afrique de l'Ouest. J'ai travaillé dans les entreprises parapubliques, privées comme responsable administratif et financier, dans les organisations internationales comme responsable des missions d'audits pour quelques projets des Nations unies et dans les entreprises internationales comme responsable comptable et fiscales.

Au vu de mon parcours académique et professionnel qui me laissait un sentiment d'inachevé, parce que j'ai toujours voulu approfondir mes connaissances dans le domaine de la recherche et exercer dans le service à la clientèle dans des structures ou organisations qui développent ce type d'activité, et aussi compte tenu de l'instabilité qui règne dans la sous-région de mon pays de citoyenneté j'ai décidé d'immigrer vers le Canada et plus précisément au Québec afin de réaliser l'un de mes projets qui est celui d'approfondir mes connaissances dans le domaine de la recherche, et d'être plus compétitif en ce qui concerne le service à la clientèle.

3.1.1.1 Mise en contexte

Je suis arrivé au Canada le 4 janvier 2022 et je me suis installé au Québec plus précisément dans la ville de Rimouski pour être plus proche de mon lieu de formation (UQAR).

Le 7 mars 2022, j'ai été recruté à la Direction régionale Services Québec du Bas-Saint-Laurent, plus précisément, dans la direction des services gouvernementaux intégrés pour un poste professionnel en tant qu'étudiant. Mon travail à la Direction régionale Services Québec du Bas-Saint-Laurent consiste à assister la coordonnatrice des mesures et services aux individus dans la gestion des différentes mesures d'aide à l'emploi qui facilitent les personnes handicapées à intégrer le marché du travail tel que les contrats d'intégration au travail (CIT), le programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) ainsi que la facturation en ligne qui est un outil facilitateur du traitement des

demandes de remboursement des CIT. Je l'assiste aussi dans le cadre des rencontres relatives semestrielles avec les responsables des ressources externes afin de faire un état de la situation sur les différentes problématiques qu'elles sont susceptibles de rencontrer dans la gestion de la main-d'œuvre des personnes handicapées.

Par ailleurs, j'avais aussi reçu l'autorisation de ma gestionnaire de pouvoir effectuer ma recherche sur un thème choisi sans toutefois que les activités de ma recherche nuisent à la réalisation de mon travail en tant qu'étudiant professionnel. Pour cela, la direction d'éthique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en collaboration avec ma gestionnaire m'a donné une lettre de déclaration de conflit d'intérêts qui décrit les conditions dans lesquelles je dois rédiger mon mémoire de recherche (voir annexe I). Voici donc brièvement le contexte dans lequel j'ai rédigé ce mémoire. J'apporterai plus d'informations détaillées lorsque je vous parlerai de mes journées de travail.

3.1.2 Mes journées de travail

Dès mes débuts, ma gestionnaire m'a donné les accès pour lire mon cahier des charges qui inscrit dans le système Intranet du ministère appelé « Aprécio », qui retrace toutes les tâches et toutes les obligations qui m'incombent, ainsi que les projections de mes travaux futurs et de mon évaluation.

3.1.2.1 Le programme de subvention aux entreprises adaptées

Ce programme est l'une des mesures d'aide à l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail. Mon rôle sur ce programme était de préparer le comité de ressources humaines; le comité de ressources humaines est une rencontre dans laquelle sont présents un responsable du ministère (la conseillère régionale et/ou moi), un responsable de l'entreprise adaptée, un ou des responsables des organismes spécialisés en main-d'œuvre reconnus par le ministère et la personne handicapée.

Mon rôle était de planifier le comité des ressources humaines dès l'obtention de différents documents relatifs à l'intégration de la personne handicapée. Il faut rappeler que cette rencontre doit se tenir au plus deux fois par année selon le règlement ministériel par

entreprise adaptée, mais il arrivait parfois que nous fassions six ou sept rencontres par entreprises adaptées par an à cause de la forte demande de main-d'œuvre dans ses entreprises. La personne handicapée est recommandée à un organisme spécialisé en employabilité afin de rencontrer une conseillère en main-d'œuvre qui est un employé des organismes spécialisés en employabilité qui sont mandatés par le ministère afin d'offrir les prestations de services en matière de recrutement des personnes handicapées. Pour y parvenir, les conseillères en main-d'œuvre effectuent l'évaluation afin de déterminer quelle mesure convient le mieux à la personne handicapée. S'il est convenu qu'il s'agit de la mesure PSEA, la conseillère en main-d'œuvre (SSMO) fournit tous les documents nécessaires au recrutement de la personne handicapée qu'elle présentera. À la fin de la rencontre, les membres du comité de ressources humaines par un consensus statuent donc sur l'admissibilité du candidat, trois cas de figure peuvent avoir lieu en fonction de différentes présentations du candidat ; nous avons une admission qui peut être pour une période déterminée, une admission peut qui peut être pour une période déterminée en vue d'évaluer ses capacités ou une admission qui peut être pour une période déterminée pour développer son employabilité. Le programme a aussi pris en compte l'admissibilité des étudiants pour une période déterminée ainsi que les jeunes de moins de 30 ans pour développer leur employabilité.

En effet, il arrivait aussi dans certains comités, que je prononce la mention refus ou report de la décision. La mention refus de l'admission est prononcée lorsque le/la candidat(e) ne respecte pas les critères d'une personne handicapée ou lorsque les éléments apportés pour le comité ou pour présenter le candidat n'ont pas été assez significatifs. Dans ce cas, nous demandons à la conseillère en main-d'œuvre d'apporter des documents supplémentaires en vue de revoir la candidature de la personne handicapée.

Par ailleurs, le comité des ressources humaines est convoqué par le représentant de l'entreprise adaptée sur consultation des autres membres (représentant du gouvernement et conseillers en main-d'œuvre) et a deux séances de travail. Dans sa convocation, il doit aviser le service spécialisé en main-d'œuvre (SSMO) ou des conseillers à main-d'œuvre (CMO) de présenter et apprêter les documents du candidat, il émet aussi les avis de date qui doivent être validés par les responsables du PSEA de la direction générale de services Québec du Bas-Saint-Laurent.

La première séance est celle expliquée plus haut, et concerne l'emploi de la personne handicapée et de son admissibilité ; la deuxième est le suivi des personnes handicapées qui sont déjà présentes en entreprise adaptée. Le rôle des responsables du PSEA de la direction générale de services Québec du Bas-Saint-Laurent est de s'assurer que les personnes handicapées qui sont déjà en emploi dans les entreprises adaptées intègrent le marché régulier de l'emploi dans le strict respect du plan d'action, le respect de leurs limitations et de la satisfaction de l'entreprise face à la prestation de travail du client. Ce suivi est fait à l'aide du plan d'intervention qui est le document de référence de la conseillère en main-d'œuvre qui lui permet d'apprécier l'intégration en emploi ainsi que la progression de la personne handicapée dans l'entreprise. Il peut arriver qu'elle fasse des propositions de modification du plan d'intervention en fonction du contexte ou des éléments qu'elle a pu remarquer.

Dès le début du comité de ressources humaines, je commence l'entrevue du candidat qui est proposé; pour cela, je demande aux conseillers en main-d'œuvre et aux représentants de l'entreprise adaptée, de faire une brève présentation du candidat, leurs besoins et la raison pour laquelle ils pensent que le (la) candidat(e) pourrait être la personne idéale. Par la suite, je commence mon entrevue avec le candidat et les questions que je lui pose tournent autour de ses études, comment est-ce qu'elles se sont déroulées ? Est-ce qu'il y a eu des matières qui ont été un peu compliquées pour lui ? Cela étant, je me penche au niveau de ces stages et ses emplois précédents, je cherche à me rassurer s'il a un passé assez important dans le monde de l'emploi, est-ce qu'il a essayé d'avoir des emplois et que son handicap ou son incapacité a été l'origine de sa non-sélection ? Et aussi, je cherche à savoir ses moyens de transport, les moyens par lesquels ils pourraient se rendre au travail au cas où il serait retenu. Et après, je regarde aussi les outils d'intégration de l'entreprise adaptée, est-ce que l'entreprise adaptée apporte les éléments nécessaires pour le superviser dans son emploi en fonction de sa déficience ? S'il s'agit d'une déficience physique, est-ce que le poste de travail nécessite des adaptations qui lui permettront d'exécuter son travail ? S'il s'agit d'un handicap psychique, est-ce que l'entreprise dispose des moyens pour compenser son handicap ? Il arrive aussi que je convoque le contremaître de l'entreprise adaptée afin d'avoir son point de vue sur le (la) candidat(e) et comment il compte travailler avec cette personne.

Il est recommandé aux entreprises adaptées et aux conseillères (SSMO) de faire des visites de l'entreprise aux candidats pour voir si l'environnement, les tâches et le type d'emploi leur conviennent. Il s'agit juste d'un stage d'observation et ce dernier n'est pas censé durer plusieurs semaines afin de présenter le candidat au comité de ressources humaines pour qu'on se rassure que ce dernier a de la motivation à travailler et qu'il est capable de s'intégrer dans ladite entreprise et au poste pour lequel il a été sélectionné. À la fin de la rencontre, le candidat ou la personne handicapée est aussi invité à nous poser des questions sur ce qui n'a pas pu comprendre pendant la rencontre ou s'il a d'autres préoccupations, d'autres difficultés, ou des éléments qui souhaiteraient nous faire savoir afin que nous prenions cela en compte dans le processus de son recrutement.

La décision d'admettre le candidat au programme de subventions aux entreprises adaptées est un consensus entre les différents membres du CRH. En cas d'admissibilité de la personne handicapée, je demande au représentant de l'entreprise adaptée de déterminer la date réelle d'embauche, je signe le compte-rendu du comité de ressources humaines, je produis les feuilles de données, les grilles d'admissibilités que je fais signer et que j'envoie à l'entreprise adaptée par courriel sécurisé. Dans le cas d'un refus d'admission de la personne au programme de subventions entreprises adaptées, les membres du comité de ressources humaines (le responsable régional du PSEA ou le CMO) annoncent la décision à la personne handicapée ainsi que les motifs du refus, le mentionnent dans le compte-rendu et lui informent de ses droits quant à la possibilité de recourir à un réexamen administratif. En cas de report de la décision, donc les causes peuvent être le besoin des documents complémentaires, ou l'incapacité de la personne à pouvoir exercer l'emploi qui lui était proposé, le comité de ressources humaines informe les motifs du report au candidat et le CMO prendra toutes les mesures nécessaires pour produire les éléments ou documents manquants.

Dès la réception de la grille d'admissibilité signée par l'entreprise adaptée qui indique le début de l'emploi de la personne handicapée, je dois recourir à une autre procédure qui consiste à inscrire le début de la participation de la personne handicapée dans la plateforme du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MSI), afin d'informer les agents de la zone de localisation du BSQ du client ; j'ouvre sa participation pour que la personne responsable accréditée du ministère prenne l'engagement de reverser sa subvention.

Ensuite, j'inscris les suivis dans un autre logiciel (MESS), dans lequel je planifie le suivi de la personne handicapée, les relances personnelles pour changement de statut ainsi que les suivis d'intégration et aussi le changement de son statut pour le service de l'assurance-emploi (services Canada).

3.1.2.2 La facturation en ligne

Dans le cadre des contrats d'intégration au travail, le gouvernement du Québec a mis en place le projet de facturation en ligne qui permet de traiter les demandes de versements dans les différentes mesures; pour cela, une plateforme a été créée dans le service Intranet du ministère, appelée service à l'intention des partenaires. Cet outil, mis en place par le ministère, présente plusieurs avantages, parmi lesquels, la diminution de façon importante du risque d'erreurs produit dans le traitement ou la saisie des demandes de versement par les employeurs, permet de produire les demandes en ligne et évite à la comptabilité de toujours recourir à la version papier, facilite la vérification par le ministère et accélère la rapidité de remboursement des demandes de versement aux différents employeurs.

Dès les premiers jours de mon recrutement à la direction régionale du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Bas-Saint-Laurent, ma gestionnaire m'a donc confié ce mandat de pouvoir faire la diffusion et la mise en place de ce service. Pour y arriver, j'ai donc fait plusieurs rencontres avec le conseiller régional des systèmes d'information du Bas-Saint-Laurent, les responsables des différentes régions qui utilisaient déjà ce service afin d'avoir les éléments qui vont permettre de l'implanter dans la région du Bas-Saint-Laurent. Après plusieurs rencontres, j'ai donc pu mettre en place l'utilisation de ce service qui retrace les liens et permet aux employeurs de créer leur compte, envoyer les documents au système de pilotage afin d'avoir accès à la plateforme facturation en ligne qui est hébergée sur l'Intranet du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

De nos jours, plus de la moitié des entreprises avec lesquelles la direction régionale de services Québec du Bas-Saint-Laurent a des partenariats (CIT) se sont inscrites à la facturation en ligne. Elles trouvent satisfaction, parce que c'est un outil qui permet à ce que leurs demandes de reversement soient traitées dans les plus brefs délais et cela les

encourage à continuer à recruter les personnes handicapées pour pouvoir pallier premièrement leurs besoins de main-d'œuvre et aussi de leur permettre d'apporter leur contribution sur l'inclusion des personnes handicapées qui est l'un des objectifs du gouvernement du Québec.

3.1.2.3 Le contrat d'intégration au travail

L'une de mes attentes était d'apporter un soutien administratif à la conseillère régionale et aussi à la technicienne administrative qui est responsable des contrats d'intégration au travail (CIT). Mes responsabilités dans la mesure CIT étaient d'assurer le traitement administratif dès la réception des ententes. L'entente est le document légal par lequel le ministère et l'entreprise responsable du recrutement de la personne handicapée s'engagent en ce qui concerne son emploi, sa rémunération et ses conditions de vie dans l'entreprise. Cette entente est associée à un numéro de contrat qui figure sur tous les documents et qui est l'une des clés d'accès au dossier de l'entreprise qui embauche la personne handicapée. Je dois donc vérifier que l'entente reçue à tous les éléments obligatoires tels que le bon nom légal de l'entreprise, le bon numéro de l'entreprise du Québec (NEQ), la bonne adresse, le bon nom du représentant de l'employeur, le bon nom du participant, la bonne durée et les bonnes dates, les bons calculs en ce qui concerne les taux qui ont été demandés et appliqués et si l'entente est bien signée et datée par l'employeur; une résolution est parfois demandée, selon le type d'employeur.

Par la suite, je regroupe la lettre et les formulaires de demande de versement qui accompagnent la validation de l'entente et je dépose ses documents au niveau de la conseillère régionale ou de la technicienne administrative qui est responsable d'effectuer des signatures et de parapher les documents. Les formulaires de demande de versement sont des documents sur lesquels l'employeur va inscrire les périodes de travail de la personne handicapée et va joindre ses talons de paye, ensuite, vont les renvoyer à la direction régionale pour une validation afin de se rassurer si tous les éléments obligatoires sont renseignés (les taux, le nombre d'heures indiquées dans l'entente) afin de procéder au versement de la partie qui est supportée par l'employeur.

Après le traitement des différents documents qui confirment l'intégration de la personne handicapée chez l'employeur, une entente (contrat) est produite et signée en trois (3) copies donc le premier exemplaire est envoyé à l'employeur, le deuxième exemplaire est classé dans le dossier interne, et le troisième exemplaire est envoyé aux conseillères en main-d'œuvre.

Pour intégrer les personnes handicapées dans les entreprises adaptées, les responsables de ses entreprises ont l'obligation d'adapter l'environnement de travail aux types de limitations que possèdent ses personnes; cette adaptation de poste s'accompagne avec des coûts financiers supplémentaires sur les achats des équipements, l'installation, la réparation d'une adaptation, la mise à jour ou le remplacement d'un équipement de travail. Ce volet est pris en charge par la technicienne d'administration qui s'occupe du volet administratif auprès des différents employeurs afin de faire une analyse des besoins, et les propositions pour le choix d'un professionnel qui est habilité à faire des recommandations et accommodations nécessaires pour la personne handicapée. Par exemple, s'il s'agit d'un handicap physique, c'est un professionnel de la santé (l'ergothérapeute) qui émet l'évaluation et les recommandations sur les achats d'équipement à faire, c'est elle qui fournit des soumissions en fonction du besoin et du contexte dans lequel va travailler la personne handicapée et la technicienne s'assure que cette opération est en phase et respecte le cadre réglementaire.

Comme l'indiqué au paragraphe précédent, la technicienne (employé du gouvernement) est chargée de valider que les recommandations du spécialiste de la santé en respectant les montants alloués (maximum 10 000 \$) et s'assure que l'équipement est en lien direct avec le handicap; cet équipement doit aider à l'amélioration de sa productivité. Elle s'assure aussi que l'équipement en question ne doit pas faire partir des obligations de l'employeur dans le cadre de son activité et qu'il constitue un ajout en vue d'améliorer les conditions d'emploi des personnes handicapées. Il convient de préciser que le montant de l'acquisition du matériel pour de l'adaptation du poste est entièrement remboursable. La technicienne s'assure de faire respecter les directives du ministère concernant les acquisitions des équipements afin de permettre à l'employeur de supporter les coûts et aussi elle s'assure de respecter les barèmes des prix prévus. Il faut noter que le

montant maximum alloué pour une adaptation de poste à domicile de la personne handicapée est de 10 000 \$ (guide CIT, page 42 compléments d'information).

3.2 RECHERCHES DOCUMENTAIRES

L'une des étapes de ma recherche documentaire consiste à faire des lectures sur les documents qui sont utilisés dans la littérature actuelle qui traitent les difficultés auxquelles les personnes handicapées font face, et aussi à comprendre les politiques et programmes gouvernementaux qui sont utilisés à la direction régionale du MESS du Bas-Saint-Laurent. Dans le cadre de ma recherche, j'ai observé et exploré des documents qui illustrent l'intégration des personnes handicapées en raison de certaines politiques qui sont mises en place pour faciliter leurs intégrations en emploi et aussi des mesures incitatives pour les employeurs. Mais avant de présenter mes résultats, je ferai un récapitulatif des différents documents utilisés dans un tableau de synthèse afin que la lecture des résultats qui y sont issus soit plus explicite.

Tableau 1 : Liste des documents consultés

Ordre	Descriptions	Références
01	Politique ministérielle sur l'accessibilité et l'adaptation du milieu de travail pour le personnel vivant avec une incapacité.	https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/plan_strategique/PAPH_2023-2026_MTRAV.pdf
02	Le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)	https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/PDEIPH_programme_integral.pdf
03	Mise en œuvre de la politique à part entière pour un véritable exercice du droit à l'égalité (2021-2024)	https://www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/politique-a-part-entiere.html
04	Projet pilote de stages en Développement de l'employabilité pour Jeunes Handicapés en Entreprises Adaptées	https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidaritesociale/publicationsadm/rapport/RA_evaluation_stage_handicapes.pdf?1666788115

05	Plan stratégique 2023-2027	https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services_sociaux/publications-adm/plan-strategique/PL_23-717-01W_MSSS.pdf
06	Guide des mesures et services d'emplois des subventions salariales	https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/file/admin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_Subventions_salariales/Guide_SS.pdf
07	Guide des mesures et services d'emplois du programme de subvention aux entreprises adaptées	https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_11_PSEA/PSEA.pdf
08	Guide de mesure et services d'emplois du contrat d'intégration au travail	https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_9_Contrat_integration_travail/Guide_CIT.pdf
09	Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024	https://gophs.org/assets/gophs_site/images/pdf/emploi-strategie-nationale-d-integration-en-emploi-des-ph.pdf
10	La stratégie de ressources humaines 2023-2028 et le programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028	https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/travailler-fonction-publique/acces-egalite-emploi

Source : Construction de l'auteur.

3.2.1 Politiques, programmes et mesures gouvernementales relatives à l'emploi des personnes handicapées

Les politiques, les programmes et les mesures gouvernementaux sont l'ensemble des outils utilisés par les acteurs responsables de l'emploi des personnes handicapées et qui permet d'encadrer la politique d'inclusion mise en place pour leur intégration. Dans cette sous-section il sera question de décrire les lois et les projets pilotes qui développent l'employabilité des jeunes handicapées par des programmes de formation et de stage leur permettant d'intégrer le marché de l'emploi régulier.

3.2.1.1 Politique ministérielle sur l'accessibilité et l'adaptation du milieu de travail pour le personnel vivant avec une incapacité²

Cette politique ministérielle a été émise le 3 décembre 2003 et révisée le 30 janvier 2018 et sa prochaine date de révision était prévue pour le 30 janvier 2023. Elle vise à s'assurer de l'accessibilité et de l'aménagement du milieu de travail pour faciliter l'intégration des personnes vivant avec une incapacité dans leur environnement de travail; cette politique s'inscrit dans le prolongement de « la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale » (RLRQ, chapitre E-20.1). Elle s'applique à l'ensemble du personnel, régulier ou occasionnel, d'un an ou plus, vivant avec un handicap certifié par un professionnel de la santé (Bellemare et al., 2023).

En outre, cette politique encourage le respect des droits des personnes handicapées, la prise en compte de mesures adéquates par des responsables du gouvernement et les partenaires (intervenants) qui s'assurent que l'égalité de chance et l'équité en emploi sont maintenues. Elle a pour objectif de rendre la personne handicapée plus autonome en optimisant sa capacité de travail, de faciliter l'accessibilité aux lieux de travail, de faire les adaptations des postes adapter en fonction des besoins spécifiques de la personne handicapée, définir les rôles et responsabilités des intervenants impliqués dans cette démarche d'intégration, impliquer la personne handicapée dans sa démarche d'intégration par une participation active à l'élimination des obstacles et à l'identification de ses besoins, outiller les gestionnaires afin de faciliter l'intégration d'une personne handicapée au regard de l'accessibilité et de l'adaptation du milieu du travail et de s'assurer de la connaissance de la mise en place des mesures adéquates relatives aux mesures d'urgence.

Cette politique est approuvée par le sous-ministre qui approuve aussi l'enveloppe budgétaire ministérielle dédiée à cette intervention. Pour la bonne marche et l'application de cette politique et de ce programme, plusieurs acteurs sont impliqués à l'instar de la direction générale des ressources humaines qui veille à la coordination de l'application de ces présentes politiques. Elle reçoit et analyse par l'entremise des gestionnaires impliqués

² Pour toute lecture plus approfondie, veuillez consulter la référence bibliographique : ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019

les documents en lien avec une demande d'adaptation de postes de travail ou d'accessibilité des lieux de travail, elle assure un rôle de conseil auprès des gestionnaires. Elle assure aussi l'élaboration de la réalisation, de la coordination et du suivi des processus, donc l'accessibilité des lieux et d'adaptation du poste de travail; elle effectue aussi des liens avec la direction de la gestion immobilière.

La direction de la gestion immobilière participe aux activités liées à la mise en œuvre de l'aménagement et de l'accessibilité des lieux de travail en collaboration avec la société québécoise des infrastructures et les propriétaires des édifices où sont situés les locaux du ministère. Elle fait aussi les liens avec la direction des ressources humaines pour toutes demandes reçues. La direction de la gestion immobilière apporte son soutien sur la gestion des budgets nécessaires à l'application de la présente politique et autorise les travaux en fonction de la disponibilité des budgets qui sont nécessaires à la mise en œuvre d'une demande; elle collabore aussi à la réalisation des plans d'action du ministère à l'égard des personnes handicapées et assure un suivi avec les gestionnaires.

Les gestionnaires, quant à eux, sont responsables du respect et de l'application de cette présente politique auprès du personnel handicapé, des unités administratives et aussi des partenaires qui recrutent et qui intègrent les personnes handicapées. Ils (elles) mettent en place, avec la collaboration de la personne handicapée, les conditions favorables afin de faciliter leur intégration en agissant sur les obstacles, notamment dans l'accessibilité des lieux et d'interventions au poste de travail. Elles assurent les demandes relatives à l'aménagement du milieu de travail dans le cadre de la présente politique avec la direction générale des ressources humaines. Cette politique permet d'effectuer aussi un suivi auprès de la personne handicapée afin de se s'assurer que les adaptations effectuées répondent aux objectifs énoncés précédemment.

Cette politique implique aussi la personne handicapée qui a pour devoir de faire connaître à son gestionnaire ou à son administrateur ses différentes difficultés face à ses limitations ainsi que les obstacles qu'elle peut rencontrer dans son environnement de travail. Elle doit aussi fournir les documents médicaux nécessaires au traitement de la demande d'accessibilité et d'adaptation de son milieu de travail, parce que seuls les documents signés par un professionnel de la santé font foi en ce qui concerne ses besoins d'adaptabilité dans son milieu de travail.

3.2.1.2 Le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)³

Le PDEIPH a été mis en place pour apporter une nouvelle image de la société québécoise par sa contribution sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (Clément-Sainte-Marie et al., 2023). La fonction publique du Québec s'investit de plus en plus dans son ouverture à la diversité, à l'inclusion et aussi au respect des différences. Elle est favorable à plus de représentation des groupes de personnes sous-représentés tels que les personnes handicapées au sein de ses organismes, raison pour laquelle elle s'investit dans la conception des programmes qui permettent une facilité d'inclusion des personnes handicapées dans la fonction publique (OPHQ, 2022).

Ce programme est l'un des outils qui facilitent l'accès et l'égalité de l'emploi dans la fonction publique du Québec (MTESS, 2019). Il favorise le développement des compétences des personnes handicapées en leur fournissant du travail. Il met aussi à la disposition des organismes et ministères la main-d'œuvre qualifiée et prête à occuper un emploi; pour les personnes handicapées, ce programme va leur permettre d'acquérir une expérience de travail pratique, d'accroître leur habileté professionnelle, de développer leur employabilité, afin de maximiser leurs possibilités d'occuper un emploi (MTESS, 2019).

Le fonctionnement du PDEIPH au sein de la fonction publique du Québec permet aux personnes handicapées d'occuper un emploi occasionnel d'une période maximum de 12 mois. Ce programme leur permet aussi de bénéficier d'un encadrement et d'acquérir les compétences nécessaires pour l'obtention d'un emploi dans la fonction publique (MTESS, 2019).

Les types d'emploi ou catégories d'emploi que propose ce programme sont parfois les travaux d'agent de bureau, agent d'aide à la cuisine, des préposés aux renseignements, des agents ou agentes d'aide socio-économique, des attachés d'administration, des techniciens d'administration et en informatique, les agents de secrétariat, des agents de recherche et de planification socio-économique ou des conseillères en gestion des

³ Pour toute lecture plus approfondie, veuillez consulter la référence bibliographique : ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019

ressources humaines. La personne handicapée doit donc répondre aux conditions d'admission de ce programme et avoir présenté un intérêt à vouloir travailler dans la fonction publique Québec; et aussi, pour participer à ce programme, le service spécialisé de main-d'œuvre (SSMO-PH) reconnu par le gouvernement est l'organe conseillé pour commencer sa procédure d'intégration au travail.

3.2.1.3 Mise en œuvre de la politique à part entière pour un véritable exercice du droit à l'égalité (2021-2024)⁴

Dans son processus d'intégration en emploi des personnes handicapées, et aussi le fait de vouloir respecter l'une des valeurs de la fonction publique québécoise qui est l'égalité en emploi, le gouvernement du Québec a dû faire recours à un bon nombre de politiques qui lui permettent de limiter les difficultés liées à l'intégration des personnes atteintes du handicap. Pour cela, le choix d'une période (2021-2024) a été bien déterminé afin de mettre en place des plans d'action qui vont permettre d'atteindre les objectifs (OPHQ, 2021). Chaque organisme du gouvernement est donc obligé d'appliquer cette politique en vue de faciliter l'inclusion sociale des personnes handicapées ; de ce fait, le ministère du Travail de l'emploi et de la Solidarité sociale a donc :

« dresser un portrait des services en préemployabilité et en développement de l'employabilité offerts aux personnes handicapées par le ministère et son réseau en vue de déterminer les points de complémentarité avec les services offerts par le ministère de la Santé et des Services sociaux et son réseau » (OPHQ, 2021, p. 6).

L'objectif de cette politique est d'apprécier les différents programmes et mesures offerts par les organismes du gouvernement et aussi le niveau de collaboration entre ces différents organismes pour se rassurer de la vision commune qui est l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail, ce qui aura pour conséquence la stabilisation des différentes composantes qui affectent leur l'équilibre et leur niveau de vie dans la société.

⁴ Pour toute lecture plus approfondie, veuillez consulter la référence bibliographique : OPHQ, 2021

3.2.1.4 Projet pilote de stages en développement de l'employabilité pour jeunes handicapés en entreprises adaptées⁵

Le gouvernement du Québec dans sa philosophie d'amélioration des rapports avec les entreprises adaptées a mis en place un ensemble de projets pilotes qui favorisent l'intégration des jeunes personnes handicapées dans les entreprises. Ce projet permet aussi de sensibiliser les employeurs en les encourageant à donner des stages aux jeunes personnes handicapées pour que ces derniers développent un bon niveau d'employabilité qui va faciliter leur intégration dans le marché du travail. Pour y arriver, plusieurs ententes ont été signées comme celle du :

« 25 janvier 2016 entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) pour la mise en œuvre du projet de stage rémunéré en développement de l'employabilité pour les jeunes handicapés de moins de 30 ans dans les entreprises adaptées du Québec » (MTESS, 2019, p.1).

Ce projet pilote offre la possibilité à de jeunes personnes handicapées d'acquérir une expérience de travail assez solide afin qu'ils soient compétitifs dans le marché du travail régulier ou non. Pour y parvenir, les participants doivent exercer dans une entreprise adaptée qui remplit toutes les conditions environnementales telles que l'accès au lieu de travail, des tâches claires et précises. Pour bénéficier de ce programme, les critères tels que l'âge (30 ans au moins), la qualité du handicap, les aptitudes de travail, et le désir d'intégrer le marché régulier du travail après la formation sont requis (MTESS, 2019).

3.2.1.5 Rapport annuel du groupe visé des personnes handicapées 2017-2022⁶

Le rapport annuel sur les groupes de personnes handicapées est un ensemble de travaux qui apportent des éclaircies sur le nombre de personnes handicapées au Canada, et plus particulièrement au Québec, en fonction du type de handicap (OPHQ, 2022). Ce

⁵ Pour toute lecture plus approfondie, veuillez consulter la référence bibliographique : ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019

⁶ Pour toute lecture plus approfondie, veuillez consulter la référence bibliographique : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021

rapport donne un aperçu de l'application des différents programmes et mesures qui permettent l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail. Par exemple, l'enquête canadienne sur les incapacités faites en 2017, mises à jour et diffusées en 2022 par l'Office des personnes handicapées du Québec nous fait un état selon lequel le nombre de personnes handicapées au Québec qui ont un âge supérieur ou égal à 15 ans est d'environ 1 053 350 personnes, pour une représentation de la population de 16,1 % (OPHQ, 2022). En se basant sur les dernières études statistiques, le législateur s'est donc rendu compte que les personnes handicapées vivent une discrimination quant à leur intégration sur le marché du travail dans le secteur public parce que leur représentation n'est pas significative. Il en ressort que leur taux de participation est de 0,8 % du total des effectifs des organismes publics, ce qui correspond à 5 655 personnes handicapées, sur un effectif total de 697 371 qui travaillent dans les administrations (CDPDJ, 2021).

3.2.1.6 La stratégie de ressources humaines 2023-2028 et le programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028⁷

Selon le gouvernement du Québec, l'axe principal qui pourrait améliorer les conditions d'emploi des personnes handicapées est la pratique de la diversité dans les différentes organisations (Gouvernement du Québec, 2023). Il la définit comme étant comme une source de création des idées novatrices qui permet de mieux gérer les besoins et les préoccupations des individus dans une organisation. La diversité se voit donc comme une solution aux problèmes d'intégration en emploi que font face certains responsables d'entreprises, les gestionnaires ou les cadres d'administration, c'est la raison pour laquelle l'article 92 de la « *Charte des droits et des libertés de la personne* » (RLRQ, c. C-12) a encouragé la création du programme d'accès à l'égalité et à l'emploi (PAEE) dont l'objectif principal est de faire disparaître les discriminations dans le processus d'intégration en emploi des personnes minoritaires (minorité visible, des minorités ethniques et des personnes handicapées). Ce programme permet aussi de « réduire les inégalités, à améliorer

⁷ Voir références bibliographiques : Gouvernement du Québec, 2023

les processus en gestion des ressources humaines et ultimement à contrer la discrimination en emploi » (Gouvernement du Québec, 2023, p. 4).

Par ailleurs, certaines actions du gouvernement du Québec contribuent à la création d'une société d'équité entre les groupes de personnes, on note la stratégie de ressources humaines de la fonction publique du Québec qui permet d'avoir un personnel diversifié et des politiques inclusives qui font participer tout le personnel dans la gestion de leur unité administrative ; et aussi, elle permet de « créer un milieu de travail où tous les employés sont traités de manière équitable, ont les mêmes possibilités de développement professionnel et peuvent réaliser leur plein potentiel » (Gouvernement du Québec, 2023, p. 5). En effet, le PAEE comprend quatre mesures (la mesure de redressement, la mesure d'égalité des chances, la mesure de consultation et d'information, et la mesure financière) qui sont utilisées à la direction générale de services Québec de Rimouski. Cette dernière a donc pour but de faire la promotion et la divulgation ainsi que la sensibilisation auprès des partenaires et des organismes.

Cependant, au cours de l'année 2021, certains résultats divulgués par l'enquête canadienne des incapacités (ECI) montrent que le taux de disponibilité des personnes ayant des incapacités dans la population active du Québec par rapport au taux de présence des personnes handicapées au sein du personnel d'encadrement de la fonction publique est situé entre 0,4 % et 0,5 % de la population active du Québec pour l'année 2021. Le gouvernement souhaiterait donc atteindre une cible de représentativité du personnel régulier et occasionnel de 2,4 % des personnes handicapées au 31 mars 2028 pour le personnel occasionnel et de 0,5 % pour le personnel d'encadrement sur une population active des personnes handicapées représentant près de 1,4 % de la population du Québec (Gouvernement du Québec, 2023).

3.2.2 Les différentes mesures relatives à l'intégration des personnes handicapées

L'intégration des personnes handicapées est une préoccupation pour le gouvernement du Québec qui met assez des moyens pour sensibiliser les organismes et les partenaires en employabilité. Cette sous-section présente brièvement les différentes mesures d'aide à l'emploi utilisées à la Direction générale de services Québec du Bas-

Saint-Laurent et qui contribuent à l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail. Les mesures les plus utilisées sont « la mesure de subvention salariale, la mesure des contrats d'intégration au travail (CIT) et le programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) » (voir liste des documents page 74 ; documents 06, 07, 08 respectivement). Dans le cadre de l'approche d'intervention, l'agent d'aide à l'emploi pourra, lorsqu'il rencontre une personne handicapée, évaluer si l'une ou l'autre de ces mesures pourraient lui convenir ; ces mesures utilisées par les agents du gouvernement du Québec facilitent l'intégration, le suivi et le maintien de la personne handicapée dans son emploi.

3.2.2.1 La subvention salariale (SS)⁸

La subvention salariale est une aide accordée par le gouvernement du Québec qui facilite l'intégration en emploi des personnes qui ont des limitations (annexe III). Cette subvention encourage les employeurs à recruter les personnes qui ont des limitations ou non et leur maintien en emploi dès la fin de la subvention. La subvention salariale repose sur deux volets, dont le premier qui est l'insertion en emploi, permet à la personne handicapée d'obtenir un emploi durable. Le deuxième volet, qui est l'expérience de travail, va permettre à la personne handicapée de développer des compétences qui vont lui faciliter son intégration sur le marché du travail. La participation à cette mesure nécessite une évaluation des besoins de l'individu; l'analyse des besoins effectuée lors de l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi doit permettre de désigner les participants qui éprouvent des difficultés à intégrer un emploi et dont les entreprises sont réticentes à les embaucher en raison de certaines de leurs caractéristiques.

Par ailleurs, le manque d'expérience et de qualification assez significative oblige certains individus à demander une aide financière qui va faciliter leur intégration dans le marché de l'emploi; le gouvernement du Québec peut donc octroyer une somme qui couvre les frais relatifs à l'emploi des personnes handicapées.

⁸ Voir liste des documents : Guide des mesures et services, chapitre 5.3

3.2.2.2 Le contrat d'intégration au travail (CIT)⁹

La mesure de contrat d'intégration au travail est un programme d'aide qui facilite les personnes qui ont des limitations à trouver des emplois et pour ceux qui en ont de les maintenir. Les personnes handicapées qui n'arrivent pas à trouver un emploi dans un CIT dans un court terme peuvent être recommandées à la mesure de subvention salariale, alors que celles dont les limitations sont sévères, persistantes et qui sont déjà en emploi sont référées à la mesure de contrat d'intégration au travail (annexe IV). Il est toutefois possible de recommander une personne handicapée dans une autre mesure qui offre plus de faciliter pour son intégration si son évaluation montre qu'elle sera autonome à la fin de sa participation. S'il arrive que la personne présente à la fin de sa participation, des incapacités plus grandes que prévu, elle peut être référée exceptionnellement dans une autre mesure qui encadre mieux les limitations importantes. Une référence à la mesure Contrat d'intégration au travail peut faire suite à une participation à la mesure Subvention salariale ; en plus des critères généraux, pour être admissible à la mesure de contrat d'intégration au travail, le participant doit répondre aux critères d'une personne handicapée.

3.2.2.3 Le programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA)¹⁰

Le programme de subventions aux entreprises adaptées est une mesure destinée aux personnes handicapées ne pouvant pas travailler dans le marché régulier du travail (annexe V). Ce programme apporte un allègement financier aux employeurs des entreprises adaptées en subventionnant les salaires et d'autres dépenses relatives à l'intégration en emploi des personnes handicapées. Cette contribution est une mesure incitative aux employeurs des entreprises adaptées parce qu'elle permet de couvrir le manque de productivité et permet à l'entreprise d'atteindre ses objectifs. Il arrive aussi que des adaptations des postes de travail soient effectuées en vue de permettre à la personne handicapée d'être épanouie dans son environnement de travail.

⁹ Voir liste des documents page 81 : Guide des mesures et services, chapitre 5.9

¹⁰ Voir liste des documents : Guide des mesures et services, chapitre 5.11

Le Programme de subventions aux entreprises adaptées comprend deux objectifs qui permettent de :

« Créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées qui, bien qu'elles puissent être productives, ont des incapacités importantes qui les empêchent d'être compétitives dans un milieu de travail standard ; favorise le développement de l'employabilité des personnes handicapées afin d'amener celles qui le peuvent et le veulent à occuper un emploi à long terme dans une entreprise standard, ou un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée » (GMSE, 2020, p. 4)

Les participants admissibles sont les personnes qui répondent à la définition légale de personne handicapée. Ces personnes ont des aptitudes à travailler, mais elles sont limitées par des obstacles physiques et psychiques qui ne facilitent pas leur adaptation dans le milieu du travail (MTESS, 2019)

CHAPITRE 4

ANALYSES ET DISCUSSIONS

L'emploi des personnes handicapées repose sur un bon nombre de concepts qui peuvent faire l'objet de quelques observations et critiques. Ce chapitre permet de distinguer les éléments d'appréciation du niveau d'interaction entre le gouvernement du Québec et les personnes handicapées. Le but est de faire un diagnostic des différentes législations qui font face au défi de l'intégration en emploi des personnes handicapées, d'analyser les difficultés d'accès à l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées, d'apprécier leur inclusion dans le milieu professionnel et aussi les enjeux économiques et sociaux relatifs à la promotion de leur emploi.

4.1 ANALYSES

Le gouvernement du Québec s'est doté d'un bon nombre d'outils (chapitre 3, sections 3.1 et 3.2) qui découlent des objectifs globaux de développement social et qui sont les principaux canaux facilitant les interactions avec les personnes handicapées. En parlant des personnes handicapées, un constat a été fait selon lequel elles rencontrent certains obstacles dans leur processus d'intégration en emploi et aussi dans les différentes activités de la vie sociale. Il est donc justifiable de chercher à comprendre et à approfondir la qualité des connaissances sur les types interactions entre elles et le gouvernement du Québec et d'apprécier le niveau de leur participation dans les activités économiques et sociales. Cette recherche interpelle donc l'ensemble des acteurs de la vie économique et sociale, de même qu'aux différents acteurs engagés dans l'amélioration de l'intégration sociale des personnes handicapées; elle interpelle l'action gouvernementale d'un point de vue global, en appréciant les actions communes mises en place et en identifiant les problématiques communes que traversent l'ensemble des secteurs d'interventions qui facilitent l'emploi des personnes handicapées. Cette section aura pour objectif de faire une analyse, une appréciation de l'application et de l'utilisation des lois, des politiques, des programmes et des mesures d'aide à l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

4.1.1 Le gouvernement du Québec face à la législation, aux politiques et aux mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées

L'une des préoccupations du gouvernement du Québec aujourd'hui est le problème de la pénurie de la main-d'œuvre, qui a un impact sur les activités économiques et la croissance de ces entreprises publiques et privées. On peut aussi ajouter le vieillissement de la population, la pandémie de COVID-19 qui ont aussi amplifié cette situation en redistribuant les cartes sur le marché du travail (Bouchard, 2021). Dans ses travaux, Isabelle Bouchard, économiste à la banque de développement du Canada (BDC) montre comment la moitié des entreprises ont du mal à trouver des travailleurs et un quart ont du mal à retenir leurs employés, ce qui a pour conséquence la difficulté de réaliser leur potentiel de croissance et de maximiser leurs profits. Compte tenu de cette situation, le gouvernement et certains entrepreneurs ont décidé de s'impliquer dans la valorisation des travailleurs sous-représentés parmi lesquelles les personnes handicapées.

Le gouvernement du Québec avait déjà pensé à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap, raison pour laquelle, en 1978, elle a adopté la *loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* (Chapitre 1-1.1.) qui :

« Vise à assurer l'exercice des droits des personnes handicapées et par une implication des ministères et de leurs réseaux, des municipalités et des organismes publics et privés, à favoriser leur intégration à la société au même titre que tous les citoyens en prévoyant diverses mesures visant les personnes handicapées et leurs familles, leur milieu de vie ainsi que le développement et l'organisation de ressources et de services à leur égard ».

Ceci est une action forte du gouvernement qui essaie de valoriser le travail des personnes sous-représentées (personnes handicapées) en apportant un aspect législatif de leur intégration dans le marché du travail. C'est aussi en quelque sorte une mesure incitative bien qu'elle apparaisse comme obligatoire pour les acteurs économiques qui malgré la pénurie de la main-d'œuvre ont d'autres exigences quant au recrutement des personnes handicapées.

En effet, le constat fait aujourd'hui est que certains employeurs développent des stéréotypes qui leur poussent à croire que les personnes handicapées ne peuvent pas les accompagner dans l'atteinte des objectifs de leurs entreprises. Certains recruteurs développent une certaine peur pour

certains types de handicaps, ils évitent de les aborder, de les côtoyer parce qu'ils présentent des signes assez significatifs ; d'autres redoutent leur capacité de production, leur niveau de formation et d'éducation qui risquent ne pas être un facilitateur dans la réalisation des tâches qui leur seront confiées. Pour y remédier, le gouvernement du Québec à travers la *Charte des droits et libertés de la personne* en son Chapitre C-12.10 considère que :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondées notamment sur le handicap et/ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Cette non-discrimination demeure même s'il y a une différence de traitement ou de salaire fondée, notamment, sur l'expérience, l'ancienneté, l'évaluation au mérite, la quantité de production, si ces critères sont communs à tout le personnel. »

Cette difficulté est confirmée par les travaux Bellemare et al. (2023) qui ont réalisé un testing avec un échantillon de curriculum vitae et de lettres de motivation des personnes atteintes d'un handicap physique. Leurs expériences consistaient à faire mentionner dans les documents (CV et lettre de motivation) les informations selon lesquelles la personne est atteinte d'un handicap physique et d'une autre qui consistait à faire des entretiens vidéo avec les employeurs. Le fait de relever cela divisait leurs chances de pouvoir être sélectionné pour l'entretien d'embauche, et aussi l'entretien d'embauche pour ceux qui étaient sélectionnés prenait fin le plus rapidement possible parce que les employeurs posaient moins de questions. Cette expérience les a permis de conclure que les personnes handicapées en plus d'avoir moins de chance d'être recrutées, si elles le sont, elles ont un taux d'activité et un taux d'emploi et de salaire plus faible que ceux de l'ensemble des travailleurs réguliers. Ce qui représente vraiment un handicap important dans leur recherche et maintien d'emploi. Il serait donc logique de penser qu'il existe une discrimination vis-à-vis de ses personnes et aussi du marché du travail qui a besoin d'une main-d'œuvre plus ou moins qualifiée, ce qui va à l'encontre de la politique du gouvernement si l'on se réfère à *la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* en son Chapitre A-2.01 :

« La présente loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées au sens de

la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. »

4.1.1.1 Les mesures d'aides à l'emploi des personnes handicapées au Québec

Les personnes handicapées bénéficient d'un ensemble de programmes et mesures leur permettant d'intégrer facilement le marché du travail, régulier ou non. Mon expérience à la direction régionale de services Québec à Rimouski m'a permis de travailler sur les différents programmes tels que le programme de subvention aux entreprises adaptées, le contrat d'intégration au travail et la subvention salariale (PSEA, CIT, SS). Ces trois mesures visent à compenser la différence de productivité du travail de la personne handicapée en octroyant à l'entreprise un taux de subvention qui permet de compenser le manque à gagner. Sur cette base, nous pouvons apprécier la bonne intention du gouvernement qui vise à apporter à la personne handicapée une sécurité sociale par le soutien salarial, une inclusion sociale par le fait d'appartenir à une organisation. Mais il nous semble aussi opportun d'aller au plus profond de notre analyse en vue d'apprécier le niveau d'implication du gouvernement dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ainsi que la qualité d'aides financières octroyées aux entreprises qui les emploient afin d'apprécier l'efficacité de ses aides.

Les personnes ayant des limitations bénéficient depuis plusieurs années l'appui du gouvernement par le biais des entreprises adaptées qui ont pour rôle de leur créer des emplois et de leur apporter une sécurité en ce qui concerne leur intégration professionnelle (Arsenault, 2018). Cette action touche plus le volet social de la personne handicapée, comme le souligne Fougeyrollas dans son entretien avec un journaliste :

« La partition sociale se mesure par des degrés de réalisation et de difficulté, ainsi que par les types d'aide requis pour mener à bien l'activité. Ces aides peuvent être techniques, humaines (sous forme d'accompagnement) ou consister en des aménagements. Attribuer un surplus de temps à un individu en vue d'une tâche donnée constitue un aménagement environnemental. Ce n'est que lorsque ces accommodements ou aides sont refusés que la personne se trouve en situation de handicap » (Fougeyrollas, 2009, p. 167).

On peut donc se permettre de dire qu'avec l'augmentation du salaire minimum catégoriel au début de l'année 2023, le gouvernement du Québec a posé un acte assez significatif parce que ce dernier permet d'augmenter le taux de rémunération des personnes handicapées dans les entreprises adaptées et aussi permet au gouvernement de continuer à améliorer son niveau d'assistance sociale ; ce qui apparaît donc comme une association à bénéfice réciproque (Arsenault, 2018).

Toujours dans sa mission d'aide à l'intégration des personnes handicapées dans le milieu de travail et aussi sa contribution à l'amélioration et la diminution de la pénurie de la main-d'œuvre dans sa province, le gouvernement du premier ministre François Legault par le biais de son ministre du travail de l'emploi et de la solidarité sociale (Boulet, 2019), a mis en place *une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi de 2019-2024*¹¹. Ce dernier précise que « le Québec va réserver une enveloppe de 239 millions \$ sur cinq ans pour financer 33 mesures de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 » (Journal de Montréal, mercredi 5 juin 2019).

L'un des axes de cette stratégie serait de préparer les jeunes personnes handicapées au marché du travail. Pour cela, l'une des mesures qui permettraient d'atteindre cet objectif serait de « soutenir l'emploi des élèves et étudiants handicapés en rendant disponibles 360 emplois dans la mesure CIT et 200 emplois dans les entreprises adaptées par le biais du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) » (MTESS, 2019, p. 23). Cette mesure va permettre aux jeunes personnes handicapées pendant leur formation ou étude de commencer à bénéficier de l'expérience de travail qui leur permettra de se doter des éléments de compétitivité d'insertion dans le marché du travail régulier. Cette mesure permet aussi de redynamiser la mesure CIT en apportant un soulagement financier qui va permettre de subventionner les outils d'adaptation et améliorer les conditions d'accès du milieu de travail ; et pour le programme de subvention aux entreprises adaptées, elle va continuer à créer du travail adapté aux personnes handicapées.

¹¹ Voir références bibliographiques : ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019

4.1.1.2 Divergence du cadre légal de l'emploi des personnes handicapées en France et aux États unis

La notion de handicap n'est pas un concept universel, chaque pays où chaque région peut avoir sa propre conception, ses propres analyses, ainsi que les moyens et les méthodes de traitement des problèmes liés à l'intégration des personnes handicapées (Richard et Barth, 2015).

Notons que les dispositions légales Françaises et Américaines bien que différentes encouragent l'intégration des personnes défavorisées ayant des limitations. L'environnement dans lequel les populations de ces deux pays vivent ne permet pas de concevoir le même type d'organisation et de gestion des difficultés que rencontrent les personnes handicapées. En France par exemple, c'est la loi qui définit la notion de personnes handicapées, elle régit les méthodes de prise en charge de ces personnes en ce qui concerne leur insertion professionnelle. Alors qu'aux États-Unis, la reconnaissance du handicap résulte d'une action de la personne qui doit justifier sa limitation devant des instances juridictionnelles appropriées afin que celles-ci se rassurent de l'existence des critères qui qualifient la limitation de la personne (Richard et Barth, 2015).

Cependant, il ressort plusieurs divergences sur le cadre réglementaire et légal de la gestion des personnes handicapées en France et aux États-Unis. La notion de personnes handicapées est reconnue par la loi française et sur le plan administratif ; elle favorise la mise en place d'un milieu adéquat raisonnable pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Par ailleurs, aux États-Unis, le cadre réglementaire impose à la personne handicapée de démontrer elle-même son handicap. Ce cadre met une légère pression sur les employeurs quant à leur obligation de recruter les personnes handicapées (Richard et Barth, 2015).

Certaines recherches en sciences sociales ont contribué à élaborer plusieurs façons de traitement du handicap sur le plan institutionnel, en relevant les stigmates et les critères d'exclusions (Revillard, 2019). Par exemple aux États-Unis, la politique concernant les interactions entre les personnes handicapées et le gouvernement est régie par la loi et par une commission (l'Equal Employment Opportunity Commission) externe qui traite les problèmes de discriminations. Cette décision de traiter le problème des handicapées par deux systèmes montre une détermination du gouvernement américain de mettre une pression sur les partenaires en employabilité vis-à-vis du traitement des personnes handicapées dans les organisations.

En France par contre, l'État a défini une répartition de l'embauche des personnes handicapées et a mis en place une structure administrative qui s'occupe de la gestion des dénonciations des discriminations face à leur emploi (Richard et Barth, 2015). Il n'y a donc pas une universalité entre ces pays dans la gestion de l'intégration des personnes handicapées dans le marché de l'emploi ; d'autres pays font des efforts de respecter les conventions des nations en ce qui concerne la prise en compte du traitement social des personnes handicapées et certains pays à l'instar du Cameroun qui est mon pays de citoyenneté, les personnes handicapées sont délaissées elle-même parce qu'il n'y a pas d'actions politiques qui encouragent, qui créent et diffusent les programmes d'aides aux handicapées.

4.1.2 Les difficultés d'accès à l'emploi et formation professionnelle

Le constat qui avait été fait pendant les comités des ressources humaines et aussi pendant l'analyse des dossiers de candidature au programme de subventions aux entreprises adaptées et au contrat d'intégration au travail est que la plupart des demandeurs d'emploi handicapés ont une tranche d'âge comprise entre 18 et 65 ans. Le PSEA prévoit dans ses dispositions un volet pour l'emploi des personnes, donc l'âge est compris entre 18 à 30 ans, et aussi un volet emplois étudiant. Il arrive aussi de constater que parmi ces jeunes, certains ont déjà eu des emplois dans le marché du travail régulier et l'ont perdu, soit à cause du diagnostic du handicap qui s'est présenté au cours de leur parcours donc la cause peut être un accident ou une nouvelle anomalie diagnostiquée. Dans les différents échanges, les candidats relatent le pourquoi ils sollicitent les services du gouvernement et le constat qui est fait est que les mêmes causes reviennent à savoir que, leur handicap a été un obstacle sur leur productivité au travail. Ils disent ne plus être efficaces et efficaces au travail, ce qui permet aux entreprises de recruter les personnes plus qualifiées et plus compétitives.

D'autres mentionnent les difficultés de déplacement pour aller au travail depuis la découverte de leur handicap (handicap physique), d'autres dénoncent le fait que leur niveau académique et de formation n'est plus adapté au travail qu'ils faisaient parce que le poste nécessiterait beaucoup d'adaptation ce qui a pour conséquence une forte dépense d'énergie, de concentration en fonction des nouvelles exigences du poste (handicap psychique).

Par exemple aux États-Unis : « Une insistance particulière est mise sur le droit à des aménagements de postes raisonnables dans le cadre de l'intégration ou du maintien d'un collaborateur reconnu comme travailleur handicapé » (Richard et Barth, 2015, p. 27). Les responsables des entreprises sont donc obligés de rendre accessible l'environnement de travail aux personnels handicapés et de leur fournir le nécessaire pour effectuer un travail. Par contre en France, l'aménagement de l'environnement de travail se fait en général pour tout le monde et les personnes handicapées en profitent.

Par ailleurs, d'autres difficultés créent aussi des inégalités et ne facilitent plus l'accès à l'emploi des personnes handicapées, ce qui modifie leur nouvel environnement social (Dejoux, 2015). De plus, il ressortait de l'analyse des profils des personnes handicapées que ces derniers avaient un niveau de scolarité moyen (au plus secondaire 5) par rapport au niveau moyen des jeunes. Ce qui sous-entend que le handicap a entraîné des répercussions tout au long de leur parcours de formation ; certains mentionnent qu'ils rencontraient des difficultés d'apprentissage dans certaines matières, des difficultés de compréhension dans certains programmes, ce qui ne les permettait pas de terminer leur formation et étaient un frein quant à la motivation de continuer leurs études. D'autres personnes handicapées expliquaient qu'elles étaient contraintes de s'orienter dans des formations et dans des programmes adaptés d'apprentissage, des formations de courtes périodes qui les permettaient juste d'avoir le niveau minimum pour appliquer à un emploi.

Le simple fait d'être handicapées est donc un obstacle quant à leur accessibilité aux différentes formations et emplois comme le démontrent les travaux de Dejoux : « Il est évident que certaines déficiences engendrent des difficultés d'apprentissage et de compréhension qui limitent la poursuite des études » (Dejoux, 2015, p. 75). L'accès à l'emploi a toujours été une préoccupation pour le gouvernement du Québec, raison pour laquelle il a mis en place *la stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024*¹². Le ministre du Travail de l'emploi et de la Solidarité sociale (Boulet, 2019) a donné une orientation par les propos suivants :

« Bien que le marché du travail actuel engendre des défis de taille pour les entreprises sur le plan de la main-d'œuvre, il offre de formidables opportunités pour toutes les personnes qui souhaitent y accéder et atteindre leur plein potentiel. La

¹² Voir références bibliographiques : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Stratégie permettra de faciliter l'accès à un emploi des personnes handicapées et outillera les entreprises en ce sens. La diversité des travailleuses et travailleurs permet de développer la richesse collective du Québec » (Journal de Montréal, mercredi 5 juin 2019).

L'un des axes de cette stratégie serait de sensibiliser les employeurs à l'embauche de personnes handicapées et les soutenir. Pour cela, la mesure la plus appropriée serait de : « Mener une campagne de sensibilisation et d'information auprès des employeurs afin de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées » (MTESS, 2019, p. 29).

Au vu de tout ce qui précède, et compte tenu du contexte actuel de pénurie de la main-d'œuvre, le fait de sensibiliser et informer les responsables des entreprises de la disponibilité de la main-d'œuvre des personnes handicapées peut être un élément déclencheur du changement de leur perception qui se fonde parfois sur la méconnaissance de leur capacité et de leur potentiel. Et aussi, cela peut les inciter à rechercher les programmes et services disponibles qui favorisent l'intégration professionnelle des personnes handicapées sur le marché du travail; c'est la raison pour laquelle dans le document de la stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, le gouvernement a insisté sur le fait de « soutenir le cheminement socioprofessionnel des personnes handicapées par la formalisation d'ententes d'arrimage entre les réseaux de services » (MTESS, 2019, p. 34).

4.1.3 Niveau de collaboration et inclusion dans le milieu professionnel

La collaboration avec les personnes handicapées et leur inclusion dans le milieu professionnel peut être différente d'un pays à un autre. En France par exemple, selon Pachoud et Corbière (2014) l'insertion socioprofessionnelle des personnes ayant des incapacités repose sur des dispositions légales qui définissent les moyens et les méthodes de prise en charge. Leurs prises en charge ne sont pas assez évidentes compte tenu des réalités rencontrées (Le Houérou, 2014). Il précise que :

« Dans les faits, il n'y a pas de droit effectif à un emploi en milieu ordinaire sans un aménagement des conditions de travail. La mise en œuvre de ces aménagements en milieu ordinaire de travail est financée dans le cadre de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 relative notamment au fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) » (Le Houérou, 2014, p. 12).

Il ressort donc que l'intégration des personnes handicapées nécessite un travail en amont sur l'environnement dans lequel ils seront appelés à travailler. Cette prise en compte ne devrait pas être un frein dans leur processus d'intégration parce que cela fait partie des conditions de travail comme cela se passe dans le milieu régulier pour les personnes non handicapées. Donc, quels qu'en soient les efforts et les bonnes intentions de certains pays européens tels que la France de mettre l'accent sur la collaboration et l'insertion des personnes handicapées, elles rencontrent toujours certaines difficultés et certaines problématiques parce que les politiques mises en place ne concordent pas souvent avec la réalité que vivent ces personnes.

Par ailleurs, au Québec, l'intérêt accordé à la réinsertion professionnelle des personnes handicapées est un enjeu assez important pour leur équilibre psychologique du fait qu'elles se sentent déjà intégrées et acceptées. Cette insertion des personnes handicapées contribue aussi au développement socio-économique de la province par le fait que le gouvernement s'appuie sur des mesures qui permettent de « soutenir et accompagner les personnes handicapées qui participent à des stages ou à des plateaux de travail pour favoriser leur intégration au marché du travail » (MTESS, 2019, p. 33).

Notons aussi les politiques d'accompagnement mis en place par le gouvernement du Québec avec ses partenaires comme les services externes et spécialisés en main-d'œuvre d'employabilité des personnes handicapées (SSMO-PH). Ces derniers ont toujours eu un impact positif dans l'intégration professionnelle des personnes handicapées parce qu'elles ont permis de faire connaître leur existence, leur capacité de production en sensibilisant les responsables des entreprises, en accompagnant les associations syndicales des personnes handicapées pour qu'elles aient une place assez importante et considérable dans la vie sociale et économique. Compte tenu du fait que cette responsabilité est assez importante, le gouvernement a donc voulu poursuivre cette idée en élargissant le champ d'action de ce type d'organisme, en mettant en place des organismes qui auront un champ d'action un peu plus élargi dans l'ensemble de la province ce qui va permettre de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités un peu plus importantes (MTESS, 2019)

4.1.4 Les enjeux sociaux et économiques liés à la promotion de l'emploi des personnes handicapées

Une grande majorité des employeurs au Québec ont une méconnaissance sur la capacité de production des personnes vivant avec le handicap ; ils accordent plus d'importance aux facteurs de production de richesse (OPHQ, 2021). Les personnes handicapées se sentent alors marginalisées, à cause du fait que leur handicap crée un sentiment de désintéressement et de discrimination en emploi. Pour pallier ce problème, le gouvernement du Québec est obligé d'encourager les personnes handicapées depuis leur admission dans les cycles primaires et secondaires à participer à différents programmes de formation qui visent à « approfondir la connaissance des enjeux concernant la participation à la formation professionnelle et la graduation des élèves handicapés » (MTESS, 2019, p. 35). La participation des personnes handicapées à ses programmes de formations va favoriser leur intégration dans le marché du travail et permettre aux employeurs d'avoir une main-d'œuvre qualifiée.

Cependant, d'autres obstacles font face aux personnes handicapées dans leur processus d'intégration au travail, dont l'environnement dans lequel elles vivent, leur capacité de production, la qualité de leur formation, la qualité de rémunération qui leur est réservée. L'analyse de ce dernier obstacle montre que la rémunération des personnes handicapées n'est pas stable (OPHQ, 2021). Elle varie en fonction du type de handicap et de la capacité de production de la personne handicapée. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a mis en place dans sa stratégie nationale d'intégration en emploi une mesure qui permet d'« Analyser la contribution du régime fiscal québécois et des autres transferts fiscaux relativement aux travailleurs handicapés à faible revenu » (MTESS, 2019, p. 36). Cette analyse va donc contribuer à réévaluer le revenu des travailleurs handicapés qui ont un faible revenu et de leur permettre d'avoir une bonne capacité financière susceptible de couvrir leurs besoins primordiaux.

Après analyse des points d'intérêts ci-dessus, le constat qui se dégage est que :

« L'image du handicap est presque systématiquement associée à des stéréotypes négatifs. Les personnes en situation de handicap sont ainsi perçues comme étant courageuses, mais peu compétentes et non productives, voire comme ne travaillant pas [...]. Ces stéréotypes génèrent des difficultés d'inclusion

professionnelle et de maintien dans l'emploi. Les ateliers de sensibilisation en entreprise ont pour objectifs de réduire ces stéréotypes négatifs et d'améliorer l'image du handicap au travail. Il semble donc important de valider scientifiquement leurs bénéfices pour s'assurer qu'ils permettent effectivement de lutter efficacement contre les stéréotypes négatifs chez les salariés » (Schuhl et al., 2020, p. 105).

L'on peut donc conclure selon l'objectif de cette recherche qui est d'approfondir les connaissances sur les interactions entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec et apprécier le niveau de participation des personnes handicapées dans les activités économiques et sociales, il est donc justifiable de penser que les personnes handicapées sont traitées différemment ; parce qu'elles subissent des obstacles dans leur processus d'intégration en emploi malgré les efforts entrepris par le gouvernement du Québec. Cette position est aussi soutenue par notre positionnement épistémologique constructiviste pragmatique, qui a permis de construire une réflexion scientifique afin de décrire les difficultés d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, de décrire le niveau de collaboration et d'inclusion dans le milieu professionnel, de parler des enjeux sociaux et économiques liés à la promotion de l'emploi des personnes handicapées. Le gouvernement du Québec a donc mis en place plusieurs programmes et mesures, il a incité la création d'une législation qui encadre le travail des personnes handicapées comme l'ont fait aussi plusieurs autres pays comme les États-Unis, la France qui ont une forte représentativité des personnes handicapées (Richard et Barth, 2015). Ceci démontre les engagements du gouvernement à faciliter l'intégration en emploi des personnes handicapées, bien qu'une synthèse apportera plus d'éclaircies sur la qualité des interactions des deux acteurs (Gouvernement du Québec et personnes handicapées).

4.2 SYNTHÈSE DE L'ANALYSE

La contribution majeure de ce travail est d'apporter une compréhension un peu plus approfondie sur le niveau d'interaction entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec en ce qui concerne leur intégration dans le marché du travail. Le cadre de la recherche défini au premier chapitre qui décrit la cartographie de ce travail, les résultats de la recherche présentés au chapitre trois qui illustrent notre parcours à la Direction générale de services Québec ainsi que les analyses faites au début du chapitre quatre ont permis d'apporter un ensemble de

réponses à notre problématique de recherche. Les réponses à cette problématique seront détaillées ci-dessous en fonction de chaque objectif spécifique présenté au chapitre 1 sous-section 1.4.2.

4.2.1 L'environnement de travail et les accommodations nécessaires

Le contexte actuel dans lequel le gouvernement du Québec se trouve est caractérisé par une forte absence de la qualité professionnelle dans certains domaines (santé, éducation, bâtiments...) et aussi une forte pénurie de la main-d'œuvre qui s'accroît à cause des critères de recrutement un peu problématiques et très sélectifs qui mettent l'accent sur le niveau de formation et des qualifications professionnelles (Veillette, 2009). Ses exigences ne facilitent pas l'emploi des personnes handicapées bien que le gouvernement du Québec et celui du Canada aient adopté un ensemble de mesures incitatives qui encouragent les employeurs à recruter les personnes sous-représentées. Les résultats présentés au chapitre 3 section 3.3 nous montrent le niveau d'engagement du gouvernement qui fait de l'emploi des personnes handicapées une de ses préoccupations majeures, raison pour laquelle le ministre de l'Emploi du Travail et de la Solidarité sociale a mis en place «*la stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées couvrant la période 2019-2024*»¹³ qui est composée des plans et des programmes d'action qui facilitent l'intégration et le maintien en emploi des personnes qui ont des limitations. En plus de cela, le gouvernement subventionne les équipements spécialisés qui permettent aux personnes handicapées d'avoir des conditions de travail assez favorables et rembourse les frais supplémentaires non prévus pour l'adaptation des postes engagés par les employeurs d'un maximum de 10 000 \$.

4.2.2 La qualité des programmes gouvernementaux et politiques incitatives

Le processus de recrutement des personnes handicapées présente plusieurs défis raison pour laquelle le gouvernement a mis en place un ensemble de programmes et mesures (CIT, PSEA, SS) dont le but est de favoriser leur intégration en emploi (OPHQ, 2021 ; Arsenault, 2018), et

¹³ Voir références bibliographiques : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

aussi la création des organismes spécialisés en main-d'œuvre (SSMO) dont le but est de recruter les personnes handicapées pour le compte des entreprises adaptées ou non (OPHQ, 2024). Malgré tous ses efforts, fort est de constater que les difficultés du fait de la discrimination et la présence des obstacles sociaux persistent toujours. Cette persistance peut trouver son origine sur le fait que l'individu est un être assez complexe par la nature différente qui la compose, et malgré cela, doit interagir dans un environnement avec d'autres êtres semblables (Serina-Karsky et Mutuale, 2020). En se basant sur mon expérience (chapitre 3 sous-sections 3.2.1, autopraxéographie), la remarque faite lors des différentes rencontres sur le processus de recrutement des personnes handicapées (CRH), est que ces dernières du fait de leurs limitations ont beaucoup de difficultés à interagir avec de nouvelles personnes, ce qui ne facilite pas une meilleure collaboration dans un environnement exigeant en matière de rentabilité et de productivité. Bien que les entreprises adaptées et autres bénéficient des aides gouvernementales, il ne faut pas oublier qu'elles sont d'abord des structures à but lucratif. Lors des rencontres (CRH), on constate aussi que d'autres difficultés liées à l'intégration des personnes handicapées telle que les habitudes de vie, les conditions relatives de leur handicap qui pour certains évoluent avec le temps, et d'autres qui ont été recrutés par les mesures telles que les contrats d'intégration au travail (CIT), leur contrat prennent fin du simple fait que l'environnement dans lequel ils travaillaient n'est plus favorable à leur qualité de vie. Le handicap n'est plus le seul problème, on note aussi le mode de vie, le fait de la divergence des types de handicaps (physique, psychique, visuelle, auditive, intellectuelle) qui exigent des adaptations particulières; le gouvernement a donc mis en place « *la stratégie de gestion des ressources humaines de la fonction publique 2023-2028*¹⁴ » et aussi le *programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) 2023-2028* (chapitre 3, sous-sections 3.3.1.6.) pour effectuer plus de promotion et la sensibilisation du travail des personnes handicapées afin de briser les stéréotypes et les discriminations qui les entourent et qui sont des obstacles pour leur intégration dans le marché de l'emploi.

¹⁴ Pour toute lecture plus approfondie, voir références bibliographiques (Gouvernement du Québec 2023)

4.2.3 Les difficultés liées aux conditions et moyens de déplacement

Le fait de pouvoir se déplacer aisément dans la société permet de vaquer à différentes occupations et à contribuer de façon efficace dans le développement de la vie économique (Dejoux, 2015). Pour une personne handicapée, l'accès à certains lieux urbains les plus fréquentés tels que les centres-villes, les lieux de loisirs, les services publics font partie de leur épanouissement ; « En effet, pour étudier, travailler, rencontrer des personnes, il est essentiel de pouvoir sortir de son domicile et de se rendre sur son lieu d'activités (Dejoux, 2015, p. 77) ». Les personnes handicapées avec lesquels nous avons discuté pendant leur recrutement, la plupart évoquaient le problème de transport en commun parfois inaccessible et le transport adapté un peu coûteux, d'autres se faisaient accompagner par leur parent au travail parce que dans certaines municipalités, ses services ne sont pas couverts et n'ont pas un horaire qui est en phase avec celui des entreprises. Ainsi, les personnes handicapées qui auraient des capacités pour intégrer un emploi ne sont pas en mesure de le faire puisqu'ils font face à ce type d'obstacle. Il faudrait donc que le gouvernement fournisse encore des efforts sur l'amélioration des conditions de déplacement des personnes qui ont des limitations en fournissant plus des voies d'accès aux populations qui ont du mal à se déplacer en transport en commun ou pas, il sera donc impensable de croire que cela ne peut être une moindre difficulté pour une personne donc les capacités sont plus réduites, ce qui laisse croire que des actions du gouvernement doivent être entreprises à ce niveau.

4.2.4 Une forte rotation du personnel en charge du suivi des personnes handicapées

Le contexte de la pénurie de la main-d'œuvre qui se fait ressentir dans la vie économique du Québec oblige la plupart des employeurs à faire beaucoup de sacrifice en proposant des conditions de travail très intéressantes plusieurs et assez significatifs pour maintenir un effectif stable (Veillette, 2009). Pour ceux qui n'arrivent pas à proposer des conditions de travail intéressantes, perdent leurs employés et se voient obligés de faire des rotations du personnel ; ce qui devient un problème assez important pour les personnes handicapées donc la plupart sont suivies par le personnel du domaine de la santé et des organismes communautaires (OPHQ, 2024). Il est donc très difficile pour ce type de clientèle, souvent très réticente, de faire confiance au professionnel de la santé et/ou à des intervenants communautaires qui sont remplacés à chaque instant, et

d'établir une relation avec ceux-ci. La mise en place des plans d'action et la volonté de faire adhérer la personne handicapée à ces changements sont difficiles, ainsi que le suivi dans leurs dossiers et de leur évolution au fil des temps ; raison pour laquelle la centralisation de la gestion des services spécialisés en main-d'œuvre est une option à prendre en compte par le gouvernement (RAAQ, 2017).

4.2.5 La qualité de collaboration du gouvernement avec les entreprises et partenaires qui fait défaut

Le gouvernement a aussi défini un cadre légal qui encadre l'inclusion sociale des personnes handicapées. Pour cela, il a mis en place un ensemble de lois telles que « *la loi portant sur l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* » (RLRQ, chapitre E-20.1)¹⁵ donc le rôle permet à tous les membres d'une même société d'avoir une relation d'équilibre entre leurs droits individuels et leurs obligations. Néanmoins, l'application de cette loi semble poser quelques difficultés du fait que le gouvernement semble ne pas avoir des moyens assez importants pour faire une veille auprès de certaines entreprises susceptibles d'employer les personnes handicapées et aussi certains employeurs hostiles à son application parce qu'elle représente un obstacle du fait qu'elle ne les permet pas d'atteindre leurs objectifs ; vu que l'emploi de la personne handicapée reste un élément limitatif de niveau de productivité de leurs entreprises. La qualité de collaboration entre le gouvernement et ses partenaires est relancé par une forte sensibilisation par des actions telles que « *la transition vers la vie active (TEVA), le projet pilote de stages en développement de l'employabilité pour jeunes handicapés en entreprises adaptées* »¹⁶ (chapitre 3, sous-section 3.2.1.4), qui sont des mesures incitatives parce qu'elles sont subventionnées et aussi des moyens de sensibilisation des employeurs qui découvrent le potentiel chez ses jeunes. Ces actions brisent les effets de la discrimination et les stéréotypes qui entourent l'emploi des personnes handicapées (MTESS, 2019).

¹⁵ Voir références bibliographiques : Légis Québec, 2024

¹⁶ Voir références bibliographiques : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

4.2.6 Les programmes de formation et de sensibilisation sur la diversité et l'inclusion dans les entreprises

Il ressort encore de la recension des écrits que le niveau de qualification moyen des personnes handicapées est fonction du type de limitation qu'ils possèdent, et est aussi à l'origine de certaines sources de discrimination liées à l'emploi ; ce qui entraîne un sous-investissement dans leur processus de formation et d'éducation. En plus, la limitation entraîne le plus souvent une réduction de la productivité à cause des environnements de travail parfois inadéquat à leur situation (Le Clainche et Demuijnck, 2006).

Les résultats de recherche (Section 3.3 : recherches documentaires) illustrent le niveau d'engagement du gouvernement qui tient en compte des limitations des personnes handicapées et met en place des plans de formations professionnelles, définit les politiques d'emploi pour permettre aux personnes handicapées de bénéficier des aptitudes académiques et techniques leur permettant d'être compétitifs sur le marché du travail. Pour cela, le gouvernement a mis en place « *le projet pilote des stages en développement d'employabilité et aussi le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)* »¹⁷ dans les entreprises qui facilitent leur intégration, qui développent leur employabilité et qui jouent un rôle de sensibilisation au niveau des employeurs qui ont une méconnaissance de leurs aptitudes (MTESS, 2019).

D'autres programmes et mesures d'aide à l'emploi des personnes handicapées sont utilisés tels que le programme de subvention aux entreprises adaptées, la mesure de contrat d'intégration au travail, la mesure de subvention salariale, qui permettent d'établir une relation plus étroite avec la personne handicapée, ce qui facilite la compréhension de leur problématique et permet de mieux savoir la méthode la plus adéquate pour les intégrer dans le marché du travail. D'autre part, ce travail a aussi permis de décrire les conditions à remplir pour les entreprises souhaitant recevoir les subventions représentant la quote-part de non-productivité des personnes handicapées qu'elles souhaitent recruter, pour cela, elles devraient avoir plus de la moitié de

¹⁷ Pour toute lecture plus approfondie, veuillez consulter la référence bibliographique : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

l'effectif des personnes handicapées au sein de l'entreprise. Le processus se fera par le biais d'une entente (contrat légal signé entre le gouvernement et l'entreprise) et aussi le respect des conditions d'éligibilités que l'entreprise doit remplir afin de permettre aux personnes handicapées de travailler de façon convenable, d'avoir les outils de travail adéquats et de développer les capacités et les aptitudes leur permettant d'intégrer dans le marché de l'emploi.

L'analyse faite au début du chapitre quatre permet de conclure que le niveau de formation et d'expérience est un élément fondamental qui permet d'intégrer le marché du travail et d'exercer une activité quelconque. Bien que certaines personnes handicapées ayant le minimum pour intégrer le marché du travail, ces derniers rencontrent certains obstacles tels que la discrimination, leurs états de santé souvent instables et qui nécessite beaucoup d'accommodements, l'absence d'une politique d'aménagement, les préjugés et les stéréotypes (OQI, 2021). Les résultats de recherche viennent confirmer qu'un travail de sensibilisation est à faire auprès des employeurs et de la population parce qu'un bon nombre a encore des réticences à faire de l'embauche des personnes handicapées, parfois, cette réticence vient de l'inconnue et du manque de connaissances sur ce type de personne ; la personne handicapée n'est pas toujours moins productive qu'une personne normale. Les expériences de certains qui après avoir travaillé dans les entreprises adaptées ont migré vers le marché régulier du travail montrent qu'elles peuvent être compétitives sur le marché du travail régulier puisqu'elles ont réussi avec le temps à développer des compétences compensatoires et avoir trouvé des emplois qui ne font pas ressentir leurs limitations. De plus, lorsque la personne handicapée a un manque de productivité, le gouvernement offre des solutions qui peuvent pallier ce manque et ainsi diminuer les impacts sur l'entreprise.

Au vu de tout ce qui précède et compte tenu du contexte actuel caractérisé par la rareté de la main-d'œuvre et du vieillissement de la population, les personnes handicapées doivent être un atout majeur dans l'atteinte des objectifs du gouvernement en ce qui concerne la diminution de la pénurie de main-d'œuvre; des mesures doivent être mises en place afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail. Il s'agit d'un très gros enjeu que la population québécoise doit faire face dans les nombreuses années.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les réflexions qui ont été effectuées dans les chapitres précédents de ce mémoire présentent les interactions entre le gouvernement du Québec et les personnes handicapées. En effet, les personnes handicapées font face à de nombreuses difficultés et obstacles dans leur processus d'intégration dans le marché du travail. Le gouvernement du Québec se voit donc obligé de mettre en place des actions qui contribuent à leur inclusion sociale. Ces actions s'inscrivent dans un contexte politique marqué par un bon nombre de sollicitations et une forte demande des investissements sur le plan social telles que la construction des logements, l'amélioration du système de santé, la gestion de la pénurie de la main-d'œuvre. Ce dernier élément est l'une des priorités du gouvernement qui a mis en place différents programmes et mesures ainsi que les lois qui encouragent la promotion de la main-d'œuvre des personnes sous-représentées.

Par ailleurs, les interactions entre le gouvernement et les personnes handicapées montrent que le gouvernement s'investit sur le plan social par la mise en place des politiques et programmes destinés à la formation et l'éducation, à la sensibilisation, et l'intégration des personnes handicapées dans le marché du travail. Mais il est fort de constater que les personnes handicapées sont toujours marginalisées et font face à la discrimination dans leur processus d'intégration et maintien en emploi ce qui est paradoxal et contraire aux objectifs du gouvernement du Québec donc le principal objectif est de lever les barrières, les obstacles et les effets discriminatoires qui ne facilitent pas leur inclusion dans la vie sociale.

La problématique abordée dans ce mémoire nous conduit à faire une analyse des aides accordées aux personnes handicapées, apprécier la qualité des formations professionnelles, la qualité des enseignements qui leur sont octroyés et qui sont indispensables pour leur maintien d'emploi (OPHQ, 2021). Et aussi faire une revue des facteurs d'inégalités telles que l'accessibilité aux services publics, les moyens déplacements et des transports. Pour arriver au résultat de cette recherche, la méthode de l'autopraxéographique (Albert et Cadieux ; 2017) qui permet au

chercheur de décrire son expérience vécue dans un environnement bien précis ainsi que l'analyse des données secondaires et la recherche documentaire (Broye, 2017) ont été retenues.

Cependant, pour répondre à cette problématique, il était nécessaire de définir l'objectif général de cette recherche qui est d'approfondir les connaissances sur les interactions entre les personnes handicapées et le gouvernement du Québec et apprécier le niveau de participation des personnes handicapées dans les activités économiques et sociales. Pour y arriver, un ensemble d'objectifs spécifiques qui illustrent l'implication du gouvernement dans l'intégration professionnelle des personnes handicapées a été retenu. Il s'agissait donc de faire une revue des politiques et programmes gouvernementaux qui soutiennent l'intégration des personnes handicapées, de présenter les mesures incitatives faites aux employeurs en ce qui concerne les adaptations de postes dans le lieu de travail, de sensibiliser et d'éduquer les employeurs en vue d'améliorer leurs attitudes envers les personnes handicapées (OPHQ, 2022). Cela implique aussi une collaboration entre les différents partenaires et le gouvernement du Québec, par la signature des contrats et des ententes, donc le but est de créer un milieu de travail diversifié et inclusif.

Ces objectifs ont permis de présenter les résultats au chapitre trois (3) et d'en faire une analyse au chapitre quatre (4) qui permet d'apprécier les moyens mis en place par le gouvernement du Québec pour diminuer les obstacles sociaux liés à l'emploi des personnes handicapées. Le gouvernement du Québec joue donc un rôle majeur sur la création d'un environnement de travail favorable à l'emploi des personnes ayant des limitations par la mise en place de *la stratégie nationale pour l'intégration et le maintien à l'emploi des personnes handicapées pour la période allant de 2019 à 2024*¹⁸. Cette stratégie est composée de plusieurs programmes et plans d'action qui facilitent l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, elle propose aussi la subvention de certains équipements spécialisés pour le maintien en emploi de la personne handicapée ainsi que le remboursement des frais non prévu pour l'adaptation des postes de travail.

¹⁸ Pour toute lecture plus approfondie, veuillez consulter la référence bibliographique : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

D'autre part, on note la mise en place des politiques incitatives telles que *la stratégie de gestion des ressources humaines de la fonction publique pour la période allant de l'année 2023 à 2028*, et le *programme d'accès à l'égalité et à l'emploi (PAEE)*¹⁹ qui permettent d'effectuer la promotion et la sensibilisation du travail des personnes handicapées en vue de briser les stéréotypes et les discriminations qui sont un frein pour leur intégration dans le marché du travail (Gouvernement du Québec, 2023). Par ailleurs, les difficultés liées aux conditions et aux moyens des déplacements persistent ; les personnes handicapées qui ont besoin de se déplacer de leur lieu d'habitation pour leur lieu de formation ou au travail rencontrent donc des difficultés liées au transport. Certaines zones et certaines communautés n'ont pas assez de moyens pour mettre en place le transport adapté et dans les zones où les transports adaptés existent le coût du transport est assez dispendieux pour les personnes handicapées donc la rémunération n'est pas assez importante.

On note aussi la qualité des rapports entre les structures gouvernementales et les entreprises qui doivent être améliorée, la mise en place des projets pilotes comme mentionnés à la sous-section 3.3.1.4 du chapitre 3, ainsi que certaines mesures incitatives telles que les subventions doivent être encouragées parce qu'ils permettent aux employeurs de mieux apprécier le potentiel des personnes handicapées par la prise de conscience de leur niveau de productivité. Les programmes de formation et de sensibilisation sur la diversité et l'inclusion dans les entreprises brisent les stéréotypes entre les employeurs et les personnes handicapées ; la mise en place de certains moyens alternatifs, tels que les transports adaptés, les moyens de communication vont permettre une meilleure participation sociale des personnes handicapées en améliorant aussi leurs interactions avec le gouvernement du Québec. Ce dernier aura donc les moyens et outils nécessaires pour mesurer la qualité de ses services et leur mise en place et aussi, de mesurer l'impact des moyens investit ce qui contribue à l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées dans le milieu du travail.

¹⁹ Pour toute lecture plus approfondie, veuillez consulter la référence bibliographique : Gouvernement du Québec 2023

Il est important de souligner qu'il existe des limites dans ce travail de recherche, la méthode utilisée qui est l'autopraxéographique permet de décrire l'expérience vécue du chercheur à la direction générale du service Québec du Bas-Saint-Laurent et prends seulement en compte le point de vue du chercheur qui peut omettre certains éléments et circonstances qui ne sont pas relayés dans ce travail de recherche. De plus, ce travail ne vise qu'une seule région qui est le Bas-Saint-Laurent alors qu'il pourrait être complet en faisant une étude plus élargie dans d'autres directions de services Québec de la province. Il faut aussi noter que les données statistiques disponibles dans les documents non confidentiels utilisés à la direction régionale du Bas-Saint-Laurent remontent à 2017. Il est donc souhaitable d'avoir les nouvelles données statistiques sur le taux de recrutement des personnes handicapées dans les diverses entreprises pour mieux apprécier l'implication du gouvernement du Québec et la qualité des moyens qu'il met en place en vue de promouvoir l'emploi des personnes handicapées.

Finalement, l'étude des personnes handicapées devrait être poussée à une échelle plus large en menant des réflexions sur la qualité des interactions du gouvernement du Québec avec des associations de promotion des droits des personnes handicapées, avec les entreprises qui emploient une forte main-d'œuvre, des personnes handicapées pour s'assurer que la stratégie mise en place par le gouvernement du Québec est optimale et intègre tout type de handicap. Il serait donc intéressant d'avoir un modèle de gouvernance qui favorise la diversité, l'équité et l'inclusion de toutes les personnes handicapées, quel qu'en soit le type de handicap qu'elle possède.

ANNEXES

ANNEXE I

LETTRE DE DÉCLARATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS



Direction des services gouvernementaux intégrés

PAR COURRIEL

Rimouski, le 9 septembre 2023

Salomon Ndenbe Sehba
287, rue Pierre-Saindon, bureau 103
Rimouski (Québec) G5L 9A7

Objet : Déclaration d'un conflit d'intérêts

Bonjour,

D'abord, je tiens à vous remercier pour votre déclaration d'intérêt faite verbalement en mai dernier concernant la rédaction de votre mémoire, à titre d'étudiant à la maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail.

À la suite de cette déclaration, une analyse a été effectuée en collaboration avec la Direction des relations avec les partenaires et de l'amélioration des pratiques en relations de travail. Étant donné que l'emploi ne traite pas avec le Ministère ou la Direction des services gouvernementaux intégrés, nous avons conclu que cette situation ne vous place pas en conflit d'intérêts.

Néanmoins, je vous rappelle qu'il est primordial que vos fonctions à l'extérieur de votre emploi au Ministère ne nuisent pas à votre prestation de travail à titre de fonctionnaire. À cet effet, veuillez noter que cette deuxième fonction :

- ne doit pas vous placer dans une situation de conflit d'intérêts, qu'il soit potentiel, apparent ou réel, entre l'exercice de cette fonction et celle que vous accomplissez à titre de fonctionnaire;
- ne doit pas entraîner une utilisation à mauvais escient de renseignements officiels et confidentiels que vous avez obtenus en raison de vos fonctions au Ministère;
- ne doit pas nuire à la réputation du Ministère;
- doit s'exercer en dehors des heures de travail;
- ne doit pas s'exercer avec les outils du Ministère;
- ne vous permet pas de faire de la sollicitation auprès de vos collègues, supérieurs, clients et partenaires.

Nous souhaitons également vous rappeler les articles 3 et 4 du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique :

- Art. 3. L'obligation de discrétion du fonctionnaire prévue à l'article 6 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), qui implique notamment de ne pas communiquer une information confidentielle, s'étend également à ce dont il prend connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- Art. 4 Le fonctionnaire ne peut prendre connaissance d'une information confidentielle qui n'est pas requise dans l'exercice de ses fonctions ni tenter de prendre connaissance d'une telle information.

Finalement, nous vous rappelons certains éléments du code de conduite Agir avec intégrité 2022 en lien avec votre situation. Il est attendu du fonctionnaire :

- Qu'il s'abstienne de traiter directement avec une personne ou un organisme auquel il est lié et, le cas échéant, d'informer rapidement son gestionnaire de la situation;
- Qu'il s'abstienne d'intervenir auprès d'un membre du personnel du Ministère afin d'influencer une action ou une décision ministérielle pour son bénéficiaire personnel ou pour celui d'un tiers, qu'il s'agisse d'une personne, d'une entreprise ou d'un organisme à but non lucratif;
- Qu'il prenne connaissance uniquement de l'information liée aux dossiers qui lui sont attribués et de ne divulguer les faits ou les renseignements obtenus dans l'exercice de ses fonctions que s'il y est autorisé par la Loi.

Par ailleurs, nous vous demandons de nous informer sans délai de tout changement de votre situation, afin que nous puissions évaluer si des mesures doivent être mises en place.

Si vous désirez obtenir des renseignements supplémentaires sur vos obligations, je vous invite à communiquer avec moi. Je vous prie, d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

CL/cb

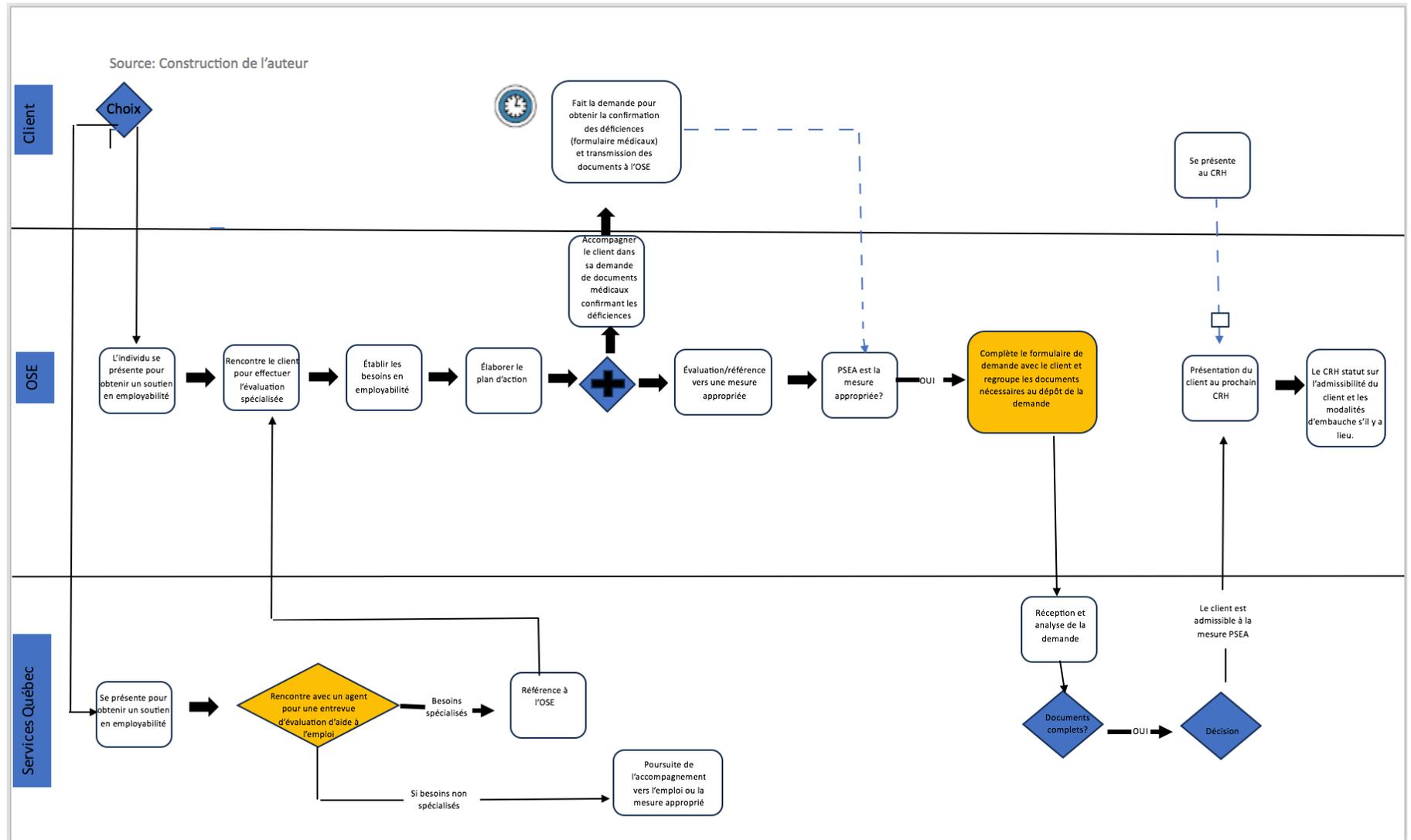


Christine Landry
Directrice des services gouvernementaux
Intégrés

c. c. Dossier personnel de l'employé (Classement.dossiers.employes@mtess.gouv.qc.ca)
Boîte Éthique (Ethique.Dossier.personne@mtess.gouv.qc.ca)

ANNEXE II

**DÉROULEMENT DU PROCESSUS DE SÉLECTION DES
CANDIDATS AU PSEA**



Source: Construction de l'auteur

ANNEXE III

EXTRAIT DU GUIDE DE MESURE DE LA SUBVENTION SALARIALE

5.3 – Subvention salariale

Table des matières

1. LA MESURE.....	4
1.1. Objectif	4
1.2. Description	4
1.2.1. Choix du volet	4
1.3. Responsabilités locales et régionales	4
2. 2. VOLET « INSERTION EN EMPLOI »	5
2.1. Objectif	5
2.2. Description	5
2.3. Participation des individus	5
2.3.1. Personnes participantes admissibles	5
2.3.1.1. Sous-emploi	6
2.3.2. Référence des personnes participantes	6
2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises.....	7
2.4.1. Employeurs admissibles	7
2.4.1.1. Exclusions	8
2.4.2. Emplois admissibles	9
2.4.2.1. Exclusions	10
2.4.3. Présentation d'une offre d'emploi.....	11
2.4.4. Analyse de l'offre d'emploi	11
2.4.4.1. Durée de la subvention.....	12
2.4.4.2. Dépenses admissibles.....	12
3. VOLET EXPÉRIENCE DE TRAVAIL.....	15
3.1. Objectif	15
3.2. Description	15
3.3. Participation des individus	15
3.3.1. Personnes participantes admissibles	15
3.3.2. Référence des personnes participantes	16
3.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises.....	16
3.4.1. Employeurs admissibles	16
3.4.1.1. Exclusions	16
3.4.2. Activités admissibles.....	18
3.4.3. Emplois admissibles	18
3.4.3.1. Exclusions	19
3.4.4. Élaboration d'une proposition.....	20

RÉFÉRENCE

3.4.5. Analyse de la proposition	20
3.4.6. Négociation	21
3.4.6.1. Durée de la subvention	21
3.4.6.2. Dépenses admissibles	21
4. SUBVENTION SALARIALE COMBINÉE AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)	23
4.1. Objectif	23
4.2. Description	24
4.3. Participation des individus	24
4.3.1. Personnes participantes admissibles	24
4.3.2. Référence des personnes participantes	25
4.4. PAMT admissibles	25
4.4.1. Métiers saisonniers	26
4.5. Durée et taux de la subvention	27
4.6. Actualisation pour la clientèle Femme et les métiers à prédominance masculine ou non traditionnel	28
4.6.1. Objectif	28
4.6.2. Participation des individus	28
5. SUBVENTIONS SALARIALES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION	30
5.1. Objectifs	30
5.2. Participation des individus	31
5.2.1. Personnes participantes admissibles	31
5.2.2. Référence des personnes participantes	31
5.3. Gestion de la mesure auprès des employeurs	33
5.3.1. Employeurs admissibles	33
5.3.2. Emplois admissibles	33
5.3.3. Durée de la subvention	34
6. TABLEAU COMPARATIF DES VOLETS — SUBVENTION SALARIALE	34

[Tableau comparatif \(gouv.qc.ca\)](http://gouv.qc.ca)

5.3 – SUBVENTION SALARIALE

La mesure

1.1. Objectif

2023-05-05

Page 4 sur 34

RÉFÉRENCE

1. La mesure

1.1. Objectif

La mesure Subvention salariale s'adresse aux individus qui présentent des difficultés à intégrer, de façon autonome, le marché du travail et qui sans cette aide, ne pourraient y parvenir. Elle vise l'intégration dans un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention au-delà de la durée de la subvention ou l'acquisition d'une expérience professionnelle transférable.

La subvention sert d'incitatif à l'employeur pour couvrir les coûts supplémentaires occasionnés par la période d'adaptation et le manque de productivité du nouvel employé.

1.2. Description

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale verse une subvention salariale à l'employeur pour une période déterminée, à la suite d'une évaluation des difficultés d'intégration de l'individu et la nature de l'emploi offert. Cette subvention couvre une partie ou la totalité du salaire. Le Ministère peut également verser une subvention pour rembourser une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d'une personne qui fournit un accompagnement au nouvel employé, de même que des coûts de formation d'appoint, selon les normes prévues.

La mesure comporte deux volets : insertion en emploi et expérience de travail. Dans les deux cas, l'objectif poursuivi est l'intégration, dans un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention, des personnes ayant participé à la mesure.

1.2.1. Choix du volet

L'analyse des besoins effectuée lors de l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi doit permettre d'identifier comme personnes participantes à la mesure des personnes éprouvant des difficultés à intégrer un emploi.

L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi détermine lequel des deux volets répond le mieux aux besoins de la personne, en tenant compte de sa situation, de ses compétences et des offres disponibles.

1.3. Responsabilités locales et régionales

Il appartient aux instances locales de déterminer, à partir des ressources financières disponibles et du contexte du marché du travail de leurs régions respectives, la part qu'elles consacrent à cette mesure, et ce, en fonction des besoins de leur clientèle et des stratégies d'intervention privilégiées, établies par la direction régionale en collaboration avec le conseil régional des partenaires du marché du travail.

SECTEUR DE L'EMPLOI

Direction des mesures et des services aux individus

GUIDE DES MESURES ET
DES SERVICES D'EMPLOI

2. 2. Volet « Insertion en emploi »

2.1. Objectif

Le volet insertion en emploi vise l'intégration dans un emploi qui offre de bonnes possibilités de rétention, au-delà de la durée de la subvention, de personnes éprouvant des difficultés à trouver du travail par elles-mêmes et qui ne pourraient avoir accès au marché du travail sans le soutien de la mesure.

2.2. Description

Ce volet octroie aux entreprises une subvention pour soutenir l'accueil et l'intégration, dans leur milieu de travail, de personnes qui rencontrent des difficultés d'insertion et de maintien en emploi.

La subvention offerte rembourse une partie du salaire de l'individu embauché et, à certaines conditions, peut également couvrir le coût de son accompagnement et d'une formation d'appoint.

2.3. Participation des individus

2.3.1. Personnes participantes admissibles

La décision de référer une personne participante à cette mesure doit être fondée sur la réalité du marché du travail et sur l'évaluation des besoins de la personne comme établi dans le cadre de l'Approche d'intervention et Parcours.

L'analyse effectuée lors de l'entrevue d'évaluation doit permettre de désigner, comme clientèles admissibles à la mesure, celles qui rencontrent des difficultés à intégrer un emploi. L'emploi offert doit permettre à la personne d'accéder à un poste qui présente de bonnes possibilités de rétention au-delà de la durée de la subvention, ce qui serait difficile sans l'aide de la mesure.

Une personne handicapée qui, au terme de sa participation, pourra se maintenir en emploi sans subvention peut être admissible au volet insertion en emploi. Des conditions particulières peuvent s'appliquer (voir 2.4.4.1 – [Durée de la subvention](#), et 2.4.4.2 – [Frais généraux pour personnes handicapées](#)).

Conditions générales

Les conditions générales d'admissibilité des individus aux mesures actives d'emploi s'appliquent. Les catégories des personnes admissibles sont détaillées aux sections 1 et 2 du [chapitre 2.1 Clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi](#).

2.3.1.1. Sous-emploi

Une personne en emploi peut être admissible au volet insertion en emploi de la mesure, si elle répond aux conditions suivantes :

- elle satisfait aux conditions générales d'admissibilité ;
- sa situation correspond à du sous-emploi tel que défini ci-dessous.

Définition du sous-emploi

Le sous-emploi correspond à l'une ou l'autre des situations suivantes :

- la personne occupe un emploi à temps partiel ou présente des périodes fréquentes de chômage. Cette situation revêt un caractère involontaire et chronique, et la personne est disponible pour occuper un emploi comportant une durée plus longue, ou un plus grand nombre d'heures ;
- la personne occupe un emploi qui exige un niveau de scolarité inférieur à celui qu'elle détient, compte tenu de son bagage de formation professionnelle, technique ou universitaire.

Balises d'intervention

Sous les conditions et les balises énoncées, le soutien de la mesure peut être accordé à une personne en situation de sous-emploi.

2.3.2. Référence des personnes participantes

Lorsque l'agente ou l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que le volet insertion en emploi de la mesure Subvention salariale représente une solution intéressante à sa situation, deux possibilités s'offrent à celle-ci ou à celui-ci :

- a) La personne effectue ses propres recherches d'emploi ;

La personne effectue ses propres recherches d'emploi après l'émission de la lettre d'admissibilité, et trouve un employeur intéressé à lui offrir un emploi.

- b) L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi offre un soutien à la recherche d'emploi.

La personne n'a pas l'autonomie requise pour faire des démarches sans accompagnement.

L'agente ou l'agent d'aide à l'emploi peut lui offrir une assistance au placement. Il peut effectuer une recherche, afin d'identifier une offre d'emploi en lien avec le domaine de compétence de la personne. Il peut aussi lui offrir du soutien pour l'utilisation des services en ligne, ou encore la référer à un organisme spécialisé en employabilité qui offre des services d'aide à l'emploi.

ANNEXE IV

**EXTRAIT DU GUIDE DE MESURE DU CONTRAT D'INTÉGRATION AU
TRAVAIL**

5.9 Contrat d'intégration au travail

Table des matières

1. Introduction.....	5
2. La mesure.....	6
2.1 Objectif.....	6
2.2 Description.....	6
2.3 Principes de base.....	7
2.4 Complémentarité avec d'autres mesures ou programmes.....	7
3. Référence des personnes participantes.....	9
4. La personne participante.....	9
4.1 Critères généraux.....	9
4.2 Définition de la personne handicapée admissible.....	10
4.3 Évaluation de l'admissibilité.....	12
5. L'employeur.....	16
5.1 Caractéristiques de l'employeur admissible.....	16
5.2 Exclusions.....	17
5.3 Responsabilités de l'employeur.....	17
5.4 Travailleuse ou travailleur autonome (personne handicapée propriétaire de son entreprise).....	18
5.5 Milieu régulier.....	19
5.6 Népotisme.....	19
6. L'emploi.....	20
6.1 Caractéristiques de l'emploi admissible.....	20
6.2 Exclusions.....	20
6.3 Horaire.....	20
6.4 Rémunération et conditions de travail.....	21
7. Analyse de la demande.....	22
8. Volet soutien au salaire.....	23
8.1 Description.....	23
8.2 Obligations d'accommodement de l'employeur.....	23
8.3 Taux de soutien au salaire.....	23
8.4 Balises.....	24

8.5 Plan d'intervention et suivi	26
9. Volet évaluation	27
9.1 Description.....	27
9.2 Participante ou participant admissible.....	27
9.3 Obligations de l'employeur.....	27
9.4 Balises	27
9.5 Présentation de la demande et rapport d'évaluation	28
10. Volet accompagnement.....	29
10.1 Description.....	29
10.2 Conditions.....	29
10.3 Balises	29
11. Volet compensation salariale pour traitements médicaux	30
11.1 Description.....	30
11.2 Conditions.....	30
11.3 Balises	31
12. Volet accessibilité des lieux de travail	32
12.1 Description.....	32
12.2 Conditions.....	32
12.3 Balises	32
13. Volet adaptation du poste de travail	34
13.1 Description.....	34
13.2 Conditions.....	34
13.3 Complémentarité aux programmes d'aides techniques	35
13.4 Balises	37
14. Volet interprétariat.....	38
14.1 Description.....	38
14.2 Conditions.....	38
14.3 Balises	38
15. Volet considération spéciale.....	40
15.1 Description.....	40
15.2 Conditions.....	40

RÉFÉRENCE

RÉFÉRENCE**1. Introduction**

En avril 2001, le programme Contrat d'intégration au travail (CIT) a été transféré de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le Conseil du trésor a alors demandé que le programme soit intégré aux mesures actives d'emploi.

À cette époque, après une consultation des intervenants régionaux du MESS, des organismes de personnes handicapées, du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées, des organismes spécialisés en employabilité auprès des personnes handicapées et de l'OPHQ, de nouvelles modalités d'application ont été approuvées par les autorités du Ministère, et, finalement, par le Conseil du trésor.

Bien que le CIT soit intégré aux mesures actives d'emploi, plusieurs particularités qui le distinguent des autres mesures sont maintenues :

- la mesure continue non seulement de favoriser l'intégration, mais également le maintien en emploi des personnes handicapées;
- les organismes spécialisés en employabilité auprès des personnes handicapées jouent un rôle de premier plan dans la gestion de la mesure, notamment pour la référence des clientes ou clients et leur suivi en emploi;
- la clientèle de la mesure n'est pas soumise au dispositif de repérage ni au Parcours;
- les ententes peuvent être renouvelées lorsqu'il y a démonstration du besoin;
- la mesure est administrée par le Ministère sur une base régionalisée.

Le présent guide expose le cadre normatif de la mesure CIT, en vigueur à partir du 1^{er} avril 2005. Il décrit également le cheminement opérationnel, le support informatique et les formulaires qui en soutiennent l'administration.

RÉFÉRENCE

2. La mesure

2.1 Objectif

La mesure CIT a pour objectif de favoriser l'embauche et le maintien d'une personne handicapée dans un milieu de travail régulier.

De façon plus générale, cette mesure vise à favoriser un accès au travail égalitaire pour les personnes handicapées, en compensant financièrement l'employeur pour le coût des accommodements nécessaires.

2.2 Description

La mesure CIT est une mesure qui permet de rembourser certains frais nécessaires pour l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées.

Pour leur intégration et leur maintien en emploi, certaines personnes handicapées doivent composer avec les incapacités qui découlent de leur déficience. Dans certains cas, les exigences de productivité, l'encadrement fourni ou l'environnement de travail doivent être adaptés en fonction des incapacités de la personne handicapée. La mesure permet de rembourser à l'employeur le coût de certains frais liés à ces adaptations.

La mesure comporte les volets suivants :

- soutien au salaire;
- évaluation;
- accompagnement;
- compensation salariale pour traitements médicaux;
- accessibilité des lieux de travail;
- adaptation du poste de travail;
- interprétariat;
- considération spéciale.

Ces volets d'activités peuvent être complémentaires; il est possible de financer plus d'un volet à l'intérieur d'une même entente, ou par des ententes successives.

2.3 Principes de base

La mesure CIT ne se substitue pas aux obligations légales des employeurs quant à la réponse aux besoins d'accommodement raisonnable de leurs employés ou employés handicapés, que ce soit à l'embauche ou en cours d'emploi.

La mesure CIT ne se substitue pas aux services publics d'emploi dans la réponse aux besoins pour lesquels des programmes existent déjà. La mesure n'intervient pas dans les champs de responsabilité de ces programmes.

2.4 Complémentarité avec d'autres mesures ou programmes

Contrat d'intégration au travail et Subvention salariale :

Un montage financier entre les mesures CIT et Subvention salariale n'est pas possible. Les deux mesures s'adressent à des clientèles aux caractéristiques différentes.

La mesure Subvention salariale vise l'intégration en emploi de personnes présentant des difficultés temporaires face au marché du travail. Il s'agit d'une intégration à court terme, de sorte qu'à la fin de la participation, la personne est prête à occuper l'emploi de façon non subventionnée. Une personne handicapée peut être référée à la mesure Subvention salariale à cause d'obstacles à l'emploi tels qu'un manque d'expérience ou une formation insuffisante, **par exemple**. Il est à noter que les difficultés de la clientèle admissible à la subvention salariale sont temporaires, en comparaison avec les possibilités qu'offrent la mesure CIT. Par ailleurs, des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par personne participante handicapée peuvent être remboursés pour couvrir certaines dépenses, incluant les services d'interprétariat, l'adaptation du poste de travail, les travaux pour l'accessibilité et/ou la sécurité des lieux. Le chapitre 2.8 - [Accessibilité des services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale aux personnes handicapées](#) précise les modalités applicables. La personne handicapée référée à la mesure Subvention salariale devrait être productive sans coûts additionnels ou manque à gagner pour son employeur à la fin de sa participation.

La mesure CIT englobe ce que permet la mesure Subvention salariale tout en allant plus loin. Elle peut être renouvelée aussi longtemps que le besoin est démontré, et est disponible aux personnes handicapées en emploi, à qui elle est nécessaire pour se maintenir en emploi.

RÉFÉRENCE

Les personnes handicapées qui rencontrent des difficultés temporaires d'intégration en emploi pouvant être résolues à court terme sont référées à la mesure Subvention salariale, alors que celles qui ont des besoins à plus long terme ou qui sont déjà en emploi sont référées à la mesure CIT. Il est toutefois possible d'avoir référé une personne handicapée à la mesure Subvention salariale en évaluant qu'elle sera autonome à la suite de sa participation, mais qu'elle présente, à la fin de sa participation, des incapacités plus grandes que prévu. Dans ces cas exceptionnels, une référence à la mesure CIT peut faire suite à une participation à la mesure Subvention salariale.

Contrat d'intégration au travail et l'Entente Canada-Québec en appui aux personnes handicapées du Québec :

L'Entente Canada-Québec en appui aux personnes handicapées du Québec dans le cadre du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH) signée en juillet 2019 transfère au Québec le financement du volet régional du FIPH pour les années financières 2020-2021 à 2022-2023. Jusqu'au 31 mars 2020, le financement du volet régional du FIPH était octroyé par le gouvernement fédéral à l'organisme Soutien à la Personne Handicapée en Route vers l'Emploi (SPHERE). Ainsi, à partir du 1^{er} avril 2020, le gouvernement du Québec maintient le financement de SPHERE provenant de l'Initiative des personnes handicapées vers l'emploi (PHVE) (qui remplace le FIPH) pour les trois prochaines années.

Les activités et services offerts par SPHERE soutiennent les personnes handicapées sans emploi, sans égard à leur statut, dans leur intégration au marché du travail.

L'une de ces mesures, Subvention salariale ciblée, procure une aide financière ponctuelle permettant à la personne participante qui se situe près du marché du travail d'intégrer à court terme un emploi durable. Un montage financier est possible seulement entre le Contrat d'intégration au travail et la mesure Subvention salariale ciblée de PHVE, aux conditions suivantes :

- la mesure CIT est utilisée afin de :
 - compléter le financement du salaire pour la portion du manque à gagner de l'employeur qui ne serait pas couverte par la mesure Subvention salariale ciblée de PHVE;
 - couvrir un autre besoin notamment l'adaptation d'un poste de travail.
- le total des subventions ne dépasse pas le maximum prévu pour le soutien au salaire de la mesure CIT.

RÉFÉRENCE**3. Référence des personnes participantes**

Le bureau de Services Québec est la porte d'entrée aux mesures et services du Ministère pour toute personne handicapée. Dans le cas où une intervention plus spécialisée que ce qu'offre le Ministère au bureau de Services Québec est nécessaire, la cliente ou le client est référé à un organisme spécialisé en employabilité auprès des personnes handicapées dans le cadre de la mesure Service d'aide à l'emploi. Au besoin, cet organisme pourra présenter au Ministère une demande à la mesure CIT pour la cliente ou le client.

Il est à noter que le recrutement direct est possible dans le cadre de services offerts aux personnes handicapées par l'organisme spécialisé en employabilité. Lorsque la cliente ou le client se présente directement à l'organisme spécialisé en employabilité, ce dernier peut présenter, pour approbation par le Ministère, une demande de participation à la mesure CIT.

Toutes les demandes pour une participation à la mesure CIT sont faites par des organismes spécialisés en employabilité auprès des personnes handicapées et désignées à cette fin par le Ministère.

4. La personne participante**4.1 Critères généraux**

Les critères de la personne participante admissible aux mesures actives d'emploi s'appliquent à la mesure CIT, ainsi que les mêmes exclusions. De ce fait, pour déterminer l'admissibilité de ces personnes, se référer à la section 2 « Description de la clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi » du chapitre 2.1 « [Clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi](#) » ou encore au chapitre 2.6 « [Admissibilité des personnes immigrantes aux mesures et aux services d'emploi](#) » du Guide des mesures et services d'emploi.

L'inscription à un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi n'est pas obligatoire pour la participation à la mesure.

Il n'y a pas de critère d'âge pour l'évaluation de l'admissibilité à la mesure.

Lorsqu'il s'agit d'emplois d'été, les étudiantes ou les étudiants à temps partiel ou à temps plein peuvent bénéficier de la mesure CIT.

Bien que les étudiantes ou les étudiants qui répondent aux critères d'admissibilité de la mesure puissent obtenir un emploi subventionné, sont exclus les emplois :

- donnant droit à des crédits de formation (par exemple, pour un stage ou un programme coopératif). Dans ces cas, la responsabilité du remboursement des frais requis incombe au

RÉFÉRENCE

ministère de l'Éducation et au ministère de l'Enseignement supérieur;

- financés par le programme Placement carrière-été d'Emploi et Développement social Canada.

Toutefois, tout en considérant ce programme comme étant «premier payeur», la mesure CIT peut être utilisée aux conditions suivantes :

- pour des besoins qui ne sont pas couverts par le programme Placement carrière-été;
- pour la portion du manque à gagner de l'employeur qui ne serait pas couverte par le programme Placement carrière-été.

Le total des subventions ne dépasse pas le maximum prévu pour le soutien au salaire de la mesure CIT.

Les personnes dépendant d'un régime public de soutien du revenu autre que le programme de l'assurance-emploi ou les programmes d'assistance sociale (notamment : services de la [Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#) [CNESST], programme d'[Indemnisation des victimes d'actes criminels](#) [IVAC] ou de la [Société d'assurance-automobile du Québec](#) [SAAQ]) peuvent être admissibles aux mesures d'emploi. Elles ont accès aux mesures actives d'emploi lorsque le service requis à leur situation n'est pas offert par le régime concerné. Dans ces cas, une confirmation de la fin de services doit accompagner une demande pour la mesure CIT, de même que les évaluations réalisées par ces organismes ou à leur demande : évaluations de capacité, évaluations synthèse, évaluations de perte de capacités permanente, etc.

4.2 Définition de la personne handicapée admissible

En plus des critères généraux ([voir 4.1](#)), pour être admissible à la mesure CIT, la personne participante doit être une personne handicapée répondant à la définition intégrée dans la [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#) suivante :

« Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

Pour répondre à cette définition, il faut donc :

1. que la personne présente une déficience;
2. que cette déficience ait un caractère persistant;
3. que des incapacités significatives découlent de cette déficience;
4. que ces incapacités significatives se manifestent dans l'exercice d'activités courantes.

RÉFÉRENCE

De plus, pour que la personne soit admissible, la nécessité du besoin doit être démontrée par l'organisme spécialisé en employabilité qui dépose la demande.

Aussi, il est nécessaire que le Ministère obtienne et conserve la preuve que la personne répond à la définition légale d'une personne handicapée. Par ailleurs, les capacités de la personne doivent lui permettre de répondre minimalement à 15 % des exigences de productivité dans l'emploi visé pour la première année, et à 25 % de ces exigences pour les années subséquentes.

Afin de favoriser une compréhension commune de la définition de la personne handicapée admissible, voici la définition des termes utilisés.

Déficiance :

Une déficiance est une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique. Elle est le résultat d'un état pathologique objectif, observable, mesurable et pouvant faire l'objet d'un diagnostic.

Une déficiance peut être congénitale ou acquise.

Aux fins d'application de la mesure, on distingue cinq catégories de déficiance :

- déficiance physique;
- déficiance visuelle;
- déficiance auditive;
- déficiance intellectuelle;
- déficiance du psychisme.

Persistant :

La déficiance a un caractère persistant lorsqu'elle est d'une nature qui ne permet pas de prévoir de guérison ou de rétablissement.

Le caractère épisodique des manifestations d'une déficiance, comme dans le cas de la sclérose en plaques, ne contredit pas le caractère persistant de la déficiance.

Cependant, les déficiences consécutives à une maladie ou à un trouble dont les effets sont susceptibles de disparaître grâce à une intervention, à des traitements médicaux ou au passage du temps, ne sont pas considérées comme ayant un caractère persistant.

Incapacité :

Une incapacité désigne une réduction partielle ou totale de la capacité d'exercer des activités courantes.

Significatif :

Le caractère significatif indique que les incapacités de la personne entravent l'accomplissement des activités courantes. Il est en lien avec la sévérité des incapacités.

L'évaluation du caractère significatif est un exercice dont la difficulté varie selon la nature de la déficience en cause.

Dans les cas où le diagnostic seul ne permet pas de conclure à la présence d'incapacités significatives (voir 4.3), un professionnel habilité (voir 4.3) doit présenter des renseignements qualitatifs et/ou quantitatifs sur les incapacités qui découlent de la déficience. Ces éléments additionnels doivent permettre de comprendre et d'évaluer l'impact significatif des incapacités de la personne.

Activités courantes :

Les activités courantes sont celles pouvant normalement être accomplies à l'âge et dans l'environnement habituel de la personne. Il peut s'agir de prendre soin de sa personne, d'exécuter des tâches domestiques quotidiennes, de se déplacer, de communiquer, d'entrer en relation, d'occuper un emploi rémunéré, etc.

4.3 Évaluation de l'admissibilité

Afin de déterminer l'admissibilité à la mesure CIT, le Ministère doit recevoir l'attestation de la déficience de la personne. Cette attestation peut être fournie sur tout type de document qui comporte l'identification de la personne concernée, celle du professionnel autorisé de même que la signature de ce dernier.

Le diagnostic seul permet parfois d'établir l'admissibilité, alors que dans d'autres cas, des informations additionnelles sont nécessaires. Une attestation des aspects significatifs et persistants de la déficience et des incapacités qui en découlent peut être requise. D'autres documents dûment identifiés et fournissant des renseignements additionnels sur les aspects significatifs et persistants de la condition de la personne peuvent également être soumis.

Au besoin, et avec l'autorisation écrite de la personne, le Ministère pourra communiquer avec le professionnel pour obtenir des précisions additionnelles nécessaires pour l'évaluation de l'admissibilité de la personne.

RÉFÉRENCE**Évaluation de l'admissibilité en déficience physique :**

Certaines déficiences physiques entraînent nécessairement et de façon persistante des incapacités significatives, par exemple les cas de paraplégie et de quadriplégie. Le diagnostic seul suffit alors pour déterminer l'admissibilité de la personne.

Dans les cas non évidents, des renseignements supplémentaires sont nécessaires. Pour que la personne puisse être admissible à la mesure, l'aspect significatif (voir 4.2) des incapacités doit être démontré et le caractère persistant (voir 4.2) de la déficience doit être attesté par un professionnel habilité.

Le diagnostic d'une déficience physique doit être attesté par une ou un médecin, généraliste ou spécialiste. Une ou un ergonome, une ou un ergothérapeute, une ou un physiothérapeute ou un autre professionnel de la santé peut également fournir l'attestation du diagnostic posé par une ou un médecin et des renseignements complémentaires sur les incapacités que présente la personne.

Évaluation de l'admissibilité en déficience auditive :

La mesure CIT utilisant les mêmes critères que le Programme des aides auditives administré par la Régie de l'assurance maladie du Québec, l'attestation de la déficience auditive de la personne peut prendre l'une des trois formes suivantes :

- une preuve de l'admissibilité d'une personne au Programme des aides auditives administré par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ);
- un diagnostic de surdité posé par une ou un audiologiste. Une ou un oto-rhino-laryngologiste ou des personnes intervenantes dans un centre de réadaptation en déficience auditive peuvent fournir l'attestation du diagnostic posé par le spécialiste;
- un audiogramme présentant pour chacune des oreilles les degrés de perte d'audition exprimés en décibels, à la verticale, par rapport à des fréquences hertziennes, à l'horizontale. Pour qu'une personne soit reconnue handicapée admissible, son oreille ayant la capacité la plus grande doit avoir une moyenne de perte d'audition d'au moins 35 décibels sur l'ensemble des fréquences hertziennes 500, 1000 (1 k) et 2000 (2 k).

Évaluation de l'admissibilité en déficience visuelle :

La mesure CIT utilisant les mêmes critères que le Programme d'aides pour les handicapés visuels administré par la Régie de l'assurance maladie du Québec, l'attestation de la déficience visuelle de la personne peut prendre l'une des trois formes suivantes :

- une preuve de l'admissibilité d'une personne au Programme d'aides pour les handicapés visuels administré par la RAMQ;

RÉFÉRENCE

- un diagnostic de cécité posé par une ou un optométriste ou par une ou un ophtalmologiste. Des personnes intervenantes dans un centre de réadaptation en déficience visuelle peuvent fournir l'attestation du diagnostic posé par le spécialiste;
- un rapport de vision attestant que la personne présente une acuité visuelle de chaque œil inférieur à 6/21 (ou 20/70), ou un champ de vision de chaque œil inférieur à 60° dans les méridiens 180° ou 90°.

Évaluation de l'admissibilité en déficience intellectuelle :

L'attestation de la déficience intellectuelle de la personne doit répondre aux critères du DSM-5-TR* et inclure tous les éléments nécessaires à l'établissement de ce diagnostic.

L'attestation peut prendre l'une des trois formes suivantes :

- l'attestation de déficience intellectuelle établie par une ou un psychologue, une conseillère ou un conseiller d'orientation ou une ou un médecin (généraliste ou spécialiste), seuls professionnels habilités à administrer les tests psychométriques requis, à procéder aux observations spécifiques et à l'analyse des résultats;
- l'attestation d'une déficience intellectuelle de la personne, après évaluation, par un centre de réadaptation en déficience intellectuelle et par les professionnels habilités ayant une expertise relative à l'évaluation de la déficience intellectuelle;
- le diagnostic d'une trisomie 21 ou un syndrome de Down posé par une ou un médecin.

Évaluation de l'admissibilité en déficience psychique :

Aux fins d'application de la mesure, les déficiences psychiques correspondent notamment aux troubles mentaux et aux troubles du langage tels que définis par la médecine psychiatrique*, dont les manifestations ont un impact significatif sur les activités de la vie courante, malgré la médication prescrite, et pour lesquels une rémission complète ou une guérison n'est pas envisageable; cela fait référence au caractère persistant de la déficience.

La schizophrénie et les troubles du spectre de l'autisme sont des troubles qui répondent à ces critères.

D'autres troubles mentaux peuvent également rendre une personne admissible, notamment :

- les troubles schizophréniformes;
- les troubles schizo-affectifs;
- les troubles délirants;
- les troubles de l'humeur;
- les troubles anxieux;

* Voir DSM-5-TR *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*

*Voir DSM-5-TR *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*

RÉFÉRENCE

- les troubles de la personnalité;
 - le syndrome de Gilles de la Tourette;
- à la condition qu'une ou qu'un professionnel (le) habilité(e) :
- atteste qu'il s'agit d'un trouble chronique ou récurrent pour lequel une rémission complète ou une guérison n'est pas envisageable;
 - atteste des incapacités cognitives et/ou relationnelles dont le caractère significatif sera démontré.

Le diagnostic d'un trouble mental doit être attesté par une ou un médecin généraliste ou par une ou un psychiatre. Un(e) autre professionnel (le) membre de l'équipe soignante peut également fournir l'attestation du diagnostic posé par une ou un médecin généraliste ou par une ou un psychiatre.

Parmi les troubles du langage, seul le diagnostic de trouble de développement du langage correspond aux critères d'admissibilité d'une personne handicapée. Ce diagnostic peut être attesté par une ou un orthophoniste ou une ou un neuropsychologue.

RÉFÉRENCE

- un diagnostic de cécité posé par une ou un optométriste ou par une ou un ophtalmologiste. Des personnes intervenantes dans un centre de réadaptation en déficience visuelle peuvent fournir l'attestation du diagnostic posé par le spécialiste;
- un rapport de vision attestant que la personne présente une acuité visuelle de chaque œil inférieur à 6/21 (ou 20/70), ou un champ de vision de chaque œil inférieur à 60° dans les méridiens 180° ou 90°.

Évaluation de l'admissibilité en déficience intellectuelle :

L'attestation de la déficience intellectuelle de la personne doit répondre aux critères du DSM-5-TR* et inclure tous les éléments nécessaires à l'établissement de ce diagnostic.

L'attestation peut prendre l'une des trois formes suivantes :

- l'attestation de déficience intellectuelle établie par une ou un psychologue, une conseillère ou un conseiller d'orientation ou une ou un médecin (généraliste ou spécialiste), seuls professionnels habilités à administrer les tests psychométriques requis, à procéder aux observations spécifiques et à l'analyse des résultats;
- l'attestation d'une déficience intellectuelle de la personne, après évaluation, par un centre de réadaptation en déficience intellectuelle et par les professionnels habilités ayant une expertise relative à l'évaluation de la déficience intellectuelle;
- le diagnostic d'une trisomie 21 ou un syndrome de Down posé par une ou un médecin.

Évaluation de l'admissibilité en déficience psychique :

Aux fins d'application de la mesure, les déficiences psychiques correspondent notamment aux troubles mentaux et aux troubles du langage tels que définis par la médecine psychiatrique*, dont les manifestations ont un impact significatif sur les activités de la vie courante, malgré la médication prescrite, et pour lesquels une rémission complète ou une guérison n'est pas envisageable; cela fait référence au caractère persistant de la déficience.

La schizophrénie et les troubles du spectre de l'autisme sont des troubles qui répondent à ces critères.

D'autres troubles mentaux peuvent également rendre une personne admissible, notamment :

- les troubles schizophréniformes;
- les troubles schizo-affectifs;
- les troubles délirants;
- les troubles de l'humeur;
- les troubles anxieux;

* Voir DSM-5-TR *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*

* Voir DSM-5-TR *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*

ANNEXE V

**EXTRAIT DU GUIDE DE MESURE DU PROGRAMME DE SUBVENTION AUX
ENTREPRISES ADAPTÉES**

5.11 Programme de subventions aux entreprises adaptées

Table des matières

INTRODUCTION	4
1. DESCRIPTION DU PROGRAMME.....	4
2. OBJECTIFS DU PROGRAMME	4
3. ADMISSIBILITÉ DES DEMANDES.....	5
3.1 Entreprises admissibles	5
3.2 Participantes ou participants admissibles.....	6
3.3 Procédures relatives à l'accréditation d'une entreprise adaptée	7
3.3.1 Demande du certificat d'accréditation	7
3.3.2. Renouvellement du certificat d'accréditation.....	8
3.3.3 Suspension, annulation ou refus de renouvellement	8
4. TYPES DE SUBVENTIONS	9
4.1 Subvention salariale.....	9
4.1.1 Présentation d'une demande de subvention salariale.....	9
4.1.2 Évaluation des demandes de subvention	9
4.1.3 Montant de la subvention salariale	10
4.1.4 Dépenses admissibles	10
4.1.5 Modalités de versement	11
4.1.6 Contrôle et redditions de compte.....	11
4.2 Subvention de consolidation	12
4.2.1 Présentation d'une demande de subvention de consolidation	12
4.2.2 Évaluation des demandes de subvention de consolidation.....	12
4.2.3 Montants de la subvention de consolidation	12
4.2.4 Dépenses admissibles	13
4.2.5 Modalités de versement	13
4.2.6 Contrôle et reddition de comptes.....	13
4.3 Subvention de démarrage d'une entreprise adaptée	14
4.3.1 Présentation d'une demande de subvention de démarrage	14
4.3.2 Évaluation des demandes de subventions	14
4.3.3 Montants de la subvention de démarrage.....	14
4.3.4 Dépenses admissibles	15
4.3.5 Modalités de versement	16
4.3.6 Contrôle et reddition de comptes.....	16
5. LE COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	17
6. RÉAFFECTATION DES SURPLUS	18

Introduction

Dans le cadre des décisions gouvernementales afférentes aux modifications à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, la gestion du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) a fait l'objet d'un transfert de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) le 1^{er} avril 2006, soit le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) depuis le 28 janvier 2016. Les dispositions concernant les entreprises adaptées de cette loi, ainsi que le Règlement sur les entreprises adaptées et l'intégration professionnelle ont été remplacés par un cadre normatif.

1. Description du programme

L'embauche d'une majorité de personnes handicapées ne pouvant travailler dans des conditions standards oblige les entreprises adaptées à des dépenses supplémentaires qu'elles ne peuvent entièrement récupérer par la vente de produits et de services.

Le programme consiste donc en une contribution globale du MTESS au financement des frais salariaux et de dépenses connexes des entreprises adaptées. Cette contribution leur permet d'assurer des emplois aux personnes handicapées et d'apporter les mesures d'adaptation exigées par les incapacités de ces personnes en fonction de leur poste, tant sur le plan collectif qu'individuel.

2. Objectifs du programme

Le PSEA vise deux objectifs :

- créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées qui, bien qu'elles puissent être productives, ont des incapacités importantes qui les empêchent d'être compétitives dans un milieu de travail standard;
- favoriser le développement de l'employabilité des personnes handicapées afin, ultimement, d'amener celles qui le peuvent et le veulent à occuper un emploi à long terme dans une entreprise standard ou un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée.

RÉFÉRENCE

3. Admissibilité des demandes

3.1 Entreprises admissibles

Les entreprises adaptées détenant une accréditation du MTESS sont admissibles au programme. Pour se prévaloir d'une accréditation, elles doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- être un organisme à but non lucratif (OBNL) ou une coopérative, constituée en vertu de la Loi sur les compagnies ou de la Loi sur les coopératives, qui produit des biens ou des services et qui emploie en tout temps, dans une proportion d'au moins 60 % de son effectif, des personnes handicapées ne pouvant travailler dans des conditions standards (en nombre d'employées ou d'employés et d'heures travaillées);
- fournir aux personnes handicapées un travail utile et rémunéré conformément aux dispositions de la législation du travail;
- sauf pour une coopérative dont les modalités de gouvernance sont fixées par loi ou règlement selon les catégories, avoir un conseil d'administration formé d'au moins sept membres dont :
 - ✓ au moins deux membres provenant du milieu des personnes handicapées, soit des personnes handicapées elles-mêmes, soit des personnes agissant comme parent ou tuteur d'une personne handicapée, soit des personnes issues du milieu communautaire desservant une clientèle de personnes handicapées;
 - ✓ au moins deux membres provenant du milieu des affaires;
 - ✓ au moins une ou un membre provenant du milieu institutionnel (gouvernemental, municipal, réseaux de la Santé et des Services sociaux et de l'Éducation);
 - ✓ au plus deux membres faisant partie du personnel de direction de l'organisme, ces derniers exerçant un rôle de soutien et ne pouvant être des administrateurs votants au sein de son conseil d'administration.
- ne pas compter parmi les membres de son conseil d'administration les personnes suivantes :

5.11 Programme de subventions aux entreprises adaptées

3. Admissibilité des demandes

3.1 Entreprises admissibles

2020-03-31

Page 6 sur 18

RÉFÉRENCE

- ✓ une personne liée à une ou à un autre membre dans une entreprise commune ou par des liens de parenté¹;
- ✓ une personne possédant un casier judiciaire;
- ✓ une ou un failli non libéré;
- ✓ une personne qui a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit son intérêt personnel et celui de la coopérative ou de l'organisme;
- ✓ une personne recevant, directement ou indirectement, un avantage pécuniaire ou une considération de nature à compromettre son impartialité dans l'exercice de ses fonctions, sauf la rémunération habituelle reliée à son emploi, s'il fait partie du personnel de l'organisme.

Au moment de la délivrance du certificat ou à tout autre moment, le MTESS peut relever, aux conditions qu'elle détermine, un OBNL ou une coopérative de l'obligation d'avoir à son emploi au moins 60 % de personnes handicapées.

3.2 Participantes ou participants admissibles

Les participantes ou les participants admissibles sont les personnes qui répondent à la définition légale de personne handicapée, telle qu'elle est énoncée dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale :

« Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

Ces personnes possèdent des compétences de travail, mais ont des incapacités importantes ou des difficultés majeures d'adaptation à un milieu de travail standard dans leur communauté.

¹ Il s'agit des liens de parenté suivants : père, mère, conjoint (y compris le conjoint de fait), enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), enfant en tutelle, frère, sœur, grand-père, grand-mère, petit-enfant, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur.

4. Types de subventions

Le PSEA comprend trois types de subventions, soit des subventions salariales, des subventions de consolidation et des subventions de démarrage d'une entreprise adaptée.

4.1 Subvention salariale

Le MTESS peut subventionner des dépenses reliées à la masse salariale des personnes handicapées embauchées et préalablement acceptées par le comité de ressources humaines de l'entreprise adaptée.

4.1.1 Présentation d'une demande de subvention salariale

Une demande de subvention doit être déposée annuellement, au plus tard le 15 janvier de l'année pour laquelle la subvention est demandée, et présentée sur les formulaires fournis. Cette demande doit contenir les informations suivantes :

- l'objet précis de la demande;
- une résolution du conseil d'administration de l'OBNL ou de la coopérative autorisant la demande et les signataires;
- le nom et l'adresse de l'OBNL ou de la coopérative;
- une copie des changements apportés aux statuts et règlements, s'il y a lieu;
- une preuve de couverture des employées ou des employés par une assurance responsabilité civile;
- son organigramme avec les titres et les noms des personnes responsables;
- la liste des membres de son conseil d'administration, leurs coordonnées personnelles, leur occupation au moment de la demande et leurs fonctions dans l'OBNL ou la coopérative.

4.1.2 Évaluation des demandes de subvention

Le MTESS évalue annuellement les demandes, afin de déterminer les emplois qu'il entend subventionner. De façon à permettre une répartition juste et efficiente des emplois subventionnés, les critères suivants sont utilisés :

- besoins d'emplois adaptés des territoires;

5.11 Programme de subventions aux entreprises adaptées

4. Types de subvention

4.1 Subvention salariale

2020-03-31

Page 10 sur 18

RÉFÉRENCE

- performances de l'entreprise en gestion administrative (respect des échéanciers), gestion financière (rentabilité) et qualité de gestion des ressources humaines (respect des procédures, qualité de l'encadrement, conditions de travail des participantes ou des participants admissibles, efforts de l'entreprise adaptée pour la transition vers l'emploi standard);
- nombre de postes demandés;
- qualité de justification des projets faisant l'objet de la demande;
- utilisation des postes octroyés durant l'année précédente;
- budget disponible.

4.1.3 Montant de la subvention salariale

Le montant de la subvention salariale par poste (équivalent d'un montant subventionné à temps complet) est calculé sur la base :

- a) d'un poste équivalent à sept heures par jour multipliées par le nombre de jours ouvrables de l'année incluant les jours fériés;
- b) du taux du salaire minimum en vigueur en vertu de la Loi sur les normes du travail;
- c) d'un pourcentage maximal de 15 % des salaires bruts pour financer les charges sociales de l'employeur, excluant les vacances, les congés fériés et les congés de maladie. Le pourcentage peut être moindre si les avantages sociaux payés sont de moins de 15 % et que la dépense de rémunération totale est inférieure au taux horaire moyen prévu dans le PSEA.

Dans le cas où l'entreprise est également subventionnée directement ou indirectement par d'autres ministères ou organismes gouvernementaux (fédéraux et provinciaux), par leurs sociétés d'État ou par des entités municipales, le montant de la subvention salariale versée par le MTESS sera diminué d'un montant équivalent à celui versé par les entités en question pour des fins similaires à celle de la présente subvention salariale. Aux fins de cette disposition, le terme « entités municipales » réfère aux organismes municipaux compris à l'article 5 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (Chapitre A-2.1).

4.1.4 Dépenses admissibles

La subvention allouée doit être utilisée par l'entreprise exclusivement pour les dépenses de rémunération touchant le personnel handicapé admis au PSEA par le comité des ressources humaines de l'entreprise adaptée (incluant les charges sociales et excluant les vacances, les congés fériés et les congés de maladie).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Abousaid, F. Z. (2023). Méthodologie et épistémologie de recherche en Sciences de Gestion : Enjeux et perspectives. *Alternatives Managériales Économiques*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.48374/IMIST.PRSM/ame-v5i2.39843>

Albert, M.-N., & Avenier, M.-J. (2011). Légitimation de savoirs élaborés dans une épistémologie constructiviste à partir de l'expérience de praticiens. *Recherches qualitatives*, 30(2), 22-47. <https://doi.org/10.7202/1084829ar>

Albert, M.-N., & Cadieux, P. (2017). L'autopraxéographie. Des réflexivités comme moyen de construire du savoir scientifique ou de prendre du recul par rapport à une pratique difficilement vécue. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, HS(Supplément), 163-175. <https://doi.org/10.3917/rips1.hs04.0163>

Albert, M.-N., & Couture, M.-M. (2013). La légitimation de savoirs issus de récits autobiographiques dans une épistémologie constructiviste pragmatique. *Recherches qualitatives*, 32(2), 175-200. <https://doi.org/10.7202/1084627ar>

Albert, M.-N., & Michaud, N. (2016). From disillusion to the development of professional judgment : Experience of the implementation process of a human complexity course. *Sage Open*, 6(4), 2158244016684372. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2158244016684372>

Arborio, A.-M., & Fournier, P. (2021). *L'observation directe—5e éd.* Armand Colin.
Arsenault, G. (2018). Le Programme de subvention aux entreprises adaptées du Québec ne fait-il que des gagnants? *Développement humain, Handicap et Changement social*, 24(2), 77-90.

Arsenault, G. (2018). Le Programme de subvention aux entreprises adaptées du Québec ne fait-il que des gagnants? *Développement humain, Handicap et Changement social / Human Development, Disability, and Social Change*, 24(2), 77-90. <https://doi.org/10.7202/1085957arhttps://www.erudit.org/en/journals/devhumain/2018-v24-n2-devhumain06739/1085957ar.pdf>

Avenier, M. J., & Thomas, C. (2012). A quoi sert l'épistémologie dans la recherche en Sciences de gestion. *Le libellio d'Aegis*, 8(4), 13-27.

Babik, I., & Gardner, E. S. (2021). Factors Affecting the Perception of Disability : A Developmental Perspective. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.702166>

Badel, M. (2006). La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : Un nouvel élan pour la prise en charge du handicap. *Journal du droit des jeunes*, 7, 27-32.

Barel, Y., & Frémeaux, S. (2012). Les attitudes face à la contrainte légale. L'exemple de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. *RIMHE : Revue interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2, 1(2), 33-49. <https://doi.org/10.3917/rimhe.002.0033>

Bellemare, C., Marchand, S., Guy, L., & Steeve, M. (2023). *Institut des Politiques publiques*. https://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2023/12/NoteIPP_discriminationtravailPH_Gousse-6_compressed.pdf

Benthala, B., Hmioui, A., & Lhoussaine, A. (2020). La performance des entreprises de services : Un cadrage théorique d'un concept évolutif. *Alternatives Managériales Économiques*, 2(1), 58-78.

Bodin, R., & Douat, É. (2023) Une accessibilité bien ordonnée : Les politiques du handicap comme instrument de statu quo social. *Déviance et Société*, 47(1), 35-63.

Bouchard, I. (2021). *Où trouver des travailleuses et travailleurs pour votre entreprise?* BDC.ca. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/millions-travailleurs-supplementaires-pourraient-etre-employes>.

Boucher, N. (2005). La régulation sociopolitique du handicap au Québec. *Santé, Société et Solidarité*, 4(2), 145-154. <https://doi.org/10.3406/oss.2005.1065>

Bouquet, B. (2015). L'inclusion : Approche socio-sémantique. *Vie sociale*, 11(3), 15-25. <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2015-3-page-15.htm>.

Bourgault, G. (2018). Entre revendication et partenariat : La construction du mouvement de défense des droits des personnes handicapées au Québec entre 1975 et 1985. *Bulletin d'histoire politique*, 27(1), 112-134. <https://doi.org/10.7202/1054074ar>.

Brégain, G. (2022). Chapitre I. L'émergence des problèmes publics transnationaux de l'invalidité et de la cécité (1918-1945). Dans *Pour une histoire du handicap au XXe siècle : Approches transnationales (Europe et Amériques)* (p. 37-97). Presses universitaires de Rennes. <https://doi.org/10.4000/books.pur.176072>.

Broye, A. (2017). *Introduction à la recherche documentaire dans le collège des Coteaux, Peseux (NE)*.

Calvez, M. (2000). La liminalité comme cadre d'analyse du handicap. *Prevenir*, 39(2), 83. <https://shs.hal.science/halshs-00483461>

CDPDJ. (2021). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr>.

Charreire, S., & Huault, I. (2001). *Le constructivisme dans la pratique de recherche : Une évaluation à partir de seize thèses de doctorat*. 4, 31-55. <https://ficops.hypotheses.org/files/2015/02/huault.pdf>.

Chossy, J.-F. (2011). Évolution des mentalités et changement du regard de la société sur les personnes handicapées : Passer de la prise en charge à la prise en compte. *rapport à M. le Premier ministre François Fillon et à Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, novembre [en ligne] www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000695.pdf (consulté le 2 mars 2022)*.

Clément-Sainte-Marie, O., Deslauriers, M., & Marquis, V. (2023). *Les plans d'action des municipalités à l'égard des personnes handicapées : Une obligation légale visant à réduire les obstacles à leur participation sociale*. 4, 1-14. <https://photosociete.com/wp-content/uploads/2023/10/les-plans-daction-des-municipalites-a-legard-des-personnes-handicapees-une-obligation-legale-visant-a-reduire-les-obstacles-a-leur-participation-sociale-1.pdf>

Collin, C., Lafontaine-Emond, I., & Pang, M. (2013). Les personnes handicapées sur le marché canadien de l'emploi: un bassin de talents méconnus (étude générale)(publication n o 2013-17-F). Bibliothèque du Parlement.

Combes-Joret, M. (2020). Inclusion des personnes en situation de handicap : Quand le travail n'est pas le problème, mais la solution. Les enseignements de 10 ESAT pionniers. @ *GRH*, 37(4), 87-113.

Commission canadienne des droits de la personne. (2019). Obstacles au cheminement de carrière : Difficultés vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail—Suivi de l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. 2019, 37. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/publications/rapport-obstacles-au-cheminement-de-carriere-difficultes-vecues-par-les>.

CRPD. (2014). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. Nations Unies. <https://www.un.org/disabilities/documents/COP/COP7/CRPD.CSP.2014.4.F.pdf>.

D'Amours, M., & Lesemann, F. (2005). *Clés de lecture de l'enjeu du vieillissement de la main-d'œuvre québécoise : Avis au Comité aviseur d'Emploi Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus.*

Dejoux, V. (2015). Les difficultés d'accès à l'environnement. Un frein lors de la transition vers l'âge adulte des jeunes reconnus « handicapés ». *Agora débats/jeunesses*, 71(3), 69-82. <https://doi.org/10.3917/agora.071.0069>

Delcey, M. (2002). Notion de situation de handicap (moteur). *Les classifications, internationales des handicaps.: Introduction aux situations de handicap moteur.* In *Déficiences motrices et situations de handicaps: Aspects sociaux, psychologiques, médicaux, techniques, troubles associés* (pp. 3-18).

Deschênes, É. (2016). *La construction de relations de confiance au sein des équipes-écoles d'établissements en milieu autochtone du Québec selon les perceptions de leur direction* (Doctoral dissertation, Université de Sherbrooke).

Ebersold, M. J., Houser, O. W., & Quast, L. M. (1991). Iopamidol myelography : Morbidity in patients with previous intolerance to iodine derivatives. *Journal of Neurosurgery*, 74(1), 60-63. <https://doi.org/10.3171/jns.1991.74.1.0060>.

Ebersold, S. (2009). « Inclusion ». *Recherche et formation*, 61, Article 61. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.522>.

Ebersold, S. (2015). Inclusif. Vous avez dit inclusif ? L'exemple du handicap. *Vie sociale*, 11(3), 57-70. <https://doi.org/10.3917/vsoc.153.0057>.

Ebersold, S., Plaisance, E., & Zander, C. (2018). *École inclusive pour les élèves en situation de handicap. Accessibilité, réussite scolaire et parcours individuels.* 57. <https://shs.hal.science/halshs-01445378/document>.

El Orf, L. (2015). Le système d'information comptable : Entre positivisme et constructivisme. *36e Congrès de l'Association française de comptabilité.*

Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2011). Autoethnography : An Overview. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 36(4 (138)), 273-290. <https://www.jstor.org/stable/23032294>

Ellis, C., & Bochner, A. (2000). Autoethnography, Personal Narrative, Reflexivity : Researcher as Subject. *Handbook of Qualitative Research*, 656, 199-258.

Ennuyer, B. (2015). Définir le handicap : une question sociale et politique ? *Ethics, Medicine and Public Health*, 1(3), 306-311. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2015.06.001>.

Escuriet, M. (2022). Disability studies et géographie du handicap : oppositions, rapprochements et enjeux épistémologiques croisés. *L'Espace politique. Revue en ligne de géographie politique et de géopolitique*, 45, Article 45. <https://doi.org/10.4000/espacepolitique.10403>.

Farrell, P. (2000). The impact of research on developments in inclusive education. *International Journal of Inclusive Education*, 4(2), 153-162. <https://doi.org/10.1080/136031100284867>.

Fougeyrollas, P. (2002). L'évolution conceptuelle internationale dans le champ du handicap : Enjeux sociopolitiques et contributions québécoises. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 4-2, Article 4-2. <https://doi.org/10.4000/pistes.3663>.

Fougeyrollas, P. (2009). Entretien avec Patrick Fougeyrollas. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 45(1), 165-174. <https://doi.org/10.3917/nras.045.0165>.

Fougeyrollas, P. (2016). Influence d'une conception sociale, interactionniste et situationnelle du handicap au sein d'un mécanisme de suivi de la mise en œuvre du droit à l'égalité : Le modèle québécois. *Revue française des affaires sociales*, 4, 51-61. <https://doi.org/10.3917/rfas.164.0051>

Fougeyrollas, P., Beauregard, L., Gaucher, C., & Boucher, N. (2004). L'inaccessibilité aux services et aux compensations financières pour les personnes qui ont des incapacités et leurs proches : Le point de vue d'organismes de défense des droits. *Revue internationale sur les concepts, les définitions et les applications*, 13(1-2), 75-85.

Fougeyrollas, P., Boucher, N., Edwards, G., Grenier, Y., & Noreau, L. (2019). The disability creation process model : A comprehensive explanation of disabling situations as a guide to developing policy and service programs. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1).

Fougeyrollas, P. (2021). Classification internationale 'Modèle de développement humain -Processus de production du handicap'(MDH-PPH, 2018). *Kinésithérapie, la revue*, 21(235), 15-19.

Fougeyrollas, P., St-Michel, G., Bergeron, H., & Cloutier, R. (2023). Le processus de production des handicaps. *Aequitas: Revue de développement humain, handicap et changement social*, 29(1), 102. <https://doi.org/10.7202/1106111ar>.

Gardou, C. (2014). Quels fondements et enjeux du mouvement inclusif ? *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 65(1), 11-20. <https://doi.org/10.3917/nras.065.0011>.

Gargiulo, M. (2016). Handicap, figure de stigmatisation. *Cliniques méditerranéennes*, 94(2), 125-138. <https://doi.org/10.3917/cm.094.0125>.

Gaucher, C., Cloutier, C., Moffet, L., Ouellet, C., sauvé, M., Boucher, N. ... & nationale du Québec, B. (2018). Revue Développement humain, handicap et changement social. *Représentations*, 24(1).

Gayraud, L. (2006). *La politique d'emploi des personnes handicapées Genèse et mise en œuvre d'une politique ordinaire (le cas de la Gironde)*. Université Victor Segalen-Bordeaux II.

Ghesquière, V. V., Hachez, I., & Van Basselaere, C. (2018). La discrimination fondée sur le handicap. *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Liège, *Anthémis*, 73-136.

Gisselbaek, M., Hudelson, P., & Savoldelli, G. L. (2021). Une revue systématique de portée des recherches qualitatives publiées dans le domaine de l'anesthésiologie périopératoire. *Canadian Journal of Anesthesia/Journal canadien d'anesthésie*, 1-11.

GMSE. (2020). Le Programme de subvention aux entreprises adaptées du Québec. *Développement humain, Handicap et Changement social*, 1, 18. https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_11_PSEA/PSEA.pdf

Goffman, E., & Kihm, A. (1975). *Stigmate : Les usages sociaux des handicaps*. Les éd. De minuit.

Gourmelen, B. (2012). *Handicap, projet et réinsertion : Analyse des processus des constructions identitaires pour les travailleurs handicapés*. 1-258. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5096354>

Gouvernement du Québec. (2023). *Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028, pour une fonction publique à l'image de notre société* (Dépôt légal – décembre 2023 Bibliothèque et Archives nationales du Québec ISBN 978-2-550-71157-). 18. <https://www.quebec.ca/gouvernement/travailler-gouvernement/travailler-fonction-publique/acces-egalite-emploi>

Grimaud, L. (2012). Handicap : L'inclusion comme performance. *Empan*, 87(3), 55-62. <https://doi.org/10.3917/empa.087.0055>.

Hilali, W. B. (2022). *L'impact du comportement du leader authentique sur le bien-être au travail: une autopraxéographie* (Doctoral dissertation, Université du Québec à Rimouski).

Jaeger, M. (2015). L'inclusion : Un changement de finalité pour le travail social ? *Vie sociale*, 11(3), 43-54. <https://doi.org/10.3917/vsoc.153.0043>

Jonathan, M. (s. d.). *Que sont les principes DEI (diversité, équité et inclusion)?* BDC.ca. Consulté 13 avril 2024, à l'adresse <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/boite-outils-entrepreneur/gabarits-documents-guides-affaires/glossaire/diversite-equite-et-inclusion-dei>

Kelly-Hayes, M., Beiser, A., Kase, C. S., Scaramucci, A., D'Agostino, R. B., & Wolf, P. A. (2003). The influence of gender and age on disability following ischemic stroke : The Framingham study. *Journal of stroke and cerebrovascular diseases*, 12(3), 119-126.

Kennel, S., Guillon, S., Caublot, M., & Rohmer, O. (2021). La pédagogie inclusive : Représentations et pratiques des enseignants à l'université. *La nouvelle revue - Éducation et société inclusives*, 89-90, 2 (3-4), 23-45. <https://doi.org/10.3917/nresi.090.0023>

Keyser-Verreault, A., Brière, S., St-Pierre, M., Demers, G., & Culver, D. (2023). *Équité, diversité et inclusion dans les organisations sportives*. Presses de l'Université Laval.

Krief, N., & Zardet, V. (2013). Analyse de données qualitatives et recherche-intervention. *Recherches en Sciences de Gestion*, 95(2), 211-237. <https://doi.org/10.3917/resg.095.0211>

Le Clainche, C., & Demuijnck, G. (2006). *Handicap et accès à l'emploi—Efficacité et limites de la discrimination positive*. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/76735>

Le Houérou, A. (2014). Dynamiser l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire. *Aménager les postes et accompagner les personnes*.

Légis Québec. (2024). - *Charte des droits et libertés de la personne*. Publication Québec. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/c-12>.

Légis Québec. (2024). - *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/e-20.1>.

Légis Québec. (2024). - *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Publication du Québec. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.01>

Lejeune, A. (2019). Travailler avec un handicap. *Savoir/Agir*, 47(1), 53-62.

Légis Québec (2023), architecture de gestion de l'information législative-legal information management system, *Ministère du travail de l'emploi et de la solidarité sociale-Charte des droits et libertés de la personne*. Legis Québec. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/c-12>

Lejeune, A. (2019). Travailler avec un handicap. Idéal d'inclusion et inégalités face au droit. *Savoir/Agir*, 47(1), 53-62. <https://doi.org/10.3917/sava.047.0053>.

Louvet, E., & Rohmer, O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16(1), 47-62.

Luca Patuelli, L. P., co-président –. Le handicap sans. (2023). *Personnes handicapées : Des enjeux de vie importants*. Le Journal de Montréal. <https://www.journaldemontreal.com/2023/01/31/personnes-handicapees-des-enjeux-de-vie-importants>.

Marengo, N. (2023). Une résonance de l'autobiographie raisonnée dans le parcours d'une praticienne devenue praticienne-chercheuse. *Les métiers de la formation à l'épreuve du travail. Perspectives internationales et interdisciplinaires*. <https://hal.science/hal-04104223>.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, L. (2023). - *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-20.1>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2019). *Projet pilote de stages en développement de l'employabilité pour les jeunes handicapées en entreprises adaptées rapport d'évaluation*. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/RA_evaluation_stage_handicapes.pdf?1666788115.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2020). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2023. 1*, 28. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/plan-strategique/PL_pers-hand-accessibilite-integration_2020-2023_MTESS.pdf

Minoc, J. (2019). (Dés)Intégrer sous contrainte. La fabrique d'un handicap par la justice des tutelles. *Savoir/Agir*, 47(1), 43-52. <https://doi.org/10.3917/sava.047.0043>.

Murphy, J. F., Hern, C. L., Williams, R. L., & McLaughlin, T. F. (1990). The effects of the copy, cover, compare approach in increasing spelling accuracy with learning disabled students. *Contemporary Educational Psychology*, 15(4), 378-386.

Naschberger, C. (2008). La mise en œuvre d'une démarche « diversité en entreprise ». Le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap. *Management & Avenir*, 18(4), 42-56. <https://doi.org/10.3917/mav.018.0042>

OPHQ. (2021). *Une action gouvernementale concertée à l'égard des personnes handicapées : Mise en œuvre 2021-2024 de la politique à part entière*. <https://www.google.fr>.

OPHQ. (2022). *Les personnes avec incapacité au Québec : Un portrait à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 —Prévalence et caractéristiques de l'incapacité Volume 1. 1*, 42.

OPHQ. (2024). *Trouver un emploi*. <https://www.ophq.gouv.qc.ca/services/emploi/trouver-un-emploi.html>.

OQI. (2021). L'accès à l'emploi des personnes ayant une incapacité. *Observatoire québécois des inégalités*. <https://observatoiredesinegalites.com/laces-a-lemploi-des-personnes-ayant-une-incapacite/>

Pachoud, B., & Corbière, M. (2014). Pratiques et interventions de soutien à l'insertion professionnelle des personnes présentant des troubles mentaux graves : Résultats et pistes de recherche. *L'Encéphale*, 40, S33-S44. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2014.04.001>

Patrick, J. (2015). *Épistémologie*. <https://philosciences.com/epistemologie-definition>

QMI, A. (2019). *239 millions \$ pour faciliter l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap*. Le Journal de Montréal. <https://www.journaldemontreal.com/2019/06/05/239-millions--pour-faciliter-lintegration-professionnelle-des-personnes-en-situation-de-handicap>

RAAQ. (2017). *2017 – Recommandations sur le Contrat d'intégration au travail-CIT – RAAQ*. <https://raaq.qc.ca/avis-et-memoires/recommandations-sur-le-contrat-dintegration-au-travail-cit-2017/>

Revillard, A. (2019). *L'expérience sociale du handicap*. <https://sciencespo.hal.science/hal-03456065>

Richard, S., & Barth, I. (2015). Handicap et emploi : Une comparaison France - Etats-Unis. *RIMHE : Revue interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 15, 4(1), 23-42. <https://doi.org/10.3917/rimhe.015.0023>

Saint-Pierre, G. (2010). Les mots anglais : Un apport tardif, mais considérable. *Correspondance*, 16(1). Consulté 19 juin 2023, à l'adresse <https://correspo.ccdmd.qc.ca/wp-content/uploads/2018/09/correspondance-des-propositions-pour-renforcer-la-maitrise-de-la-langue-par-les-cegepiens-les-mots-anglais-un-apport-tardif-mais-considerable-.pdf>.

Schuhl, J., Chatard, A., & Lambert, É. (2020) Réduire la stigmatisation des salariés reconnus handicapés : Exemple d'une action de sensibilisation en entreprise. *Le travail humain*, 2, 91-114.

Secrétariat du conseil du trésor. (2023). *Stratégie de gestion des ressources humaines de la fonction publique 2023-2028* (Dépôt légal – Novembre 2023 Bibliothèque et Archives nationales du Québec ISBN 978-2-550-74803-8).
<https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi/>

Sene, I. (2020). Regard critique sur les initiatives d'insertion professionnelle des handicapés de la région de Ziguinchor (Sénégal). *Sciences et actions sociales*, 13, Article 13.
<https://journals.openedition.org/sas/812>.

Serina-Karsky, F., & Mutuale, A. (2020). Edgar Morin et l'éducation : La pensée complexe pour replacer l'humain au cœur d'une communauté de destin. *Tréma*, 54, Article 54. <https://doi.org/10.4000/trema.6357>

Silvers, A. (1998). Reprising women's disability : Feminist identity strategy and disability rights. *Berkeley Women's LJ*, 13, 81.

Les clés du social. (2012). *L'intégration des personnes handicapées : La loi du 30 juin 1975*. <https://www.clesdusocial.com/integration-des-personnes-handicapees-loi-30-juin-1975>

Stratégie de gestion des ressources humaines de la.pdf. (s. d.). Consulté 29 mars 2024, à l'adresse https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/secretariat-du-conseil-du-tresor/publications-adm/strategie/Strategie_gestion_RHFP_23-28.pdf

Talikoa, A. (2022). L'inclusion des « personnes handicapées » au nord Cameroun. *Empan*, 127(3), 154-161. <https://doi.org/10.3917/empa.127.0154>.

Tomas, H., & Delaubier, A. (2021). Handicap locomoteur et maintien en emploi : Étude rétrospective à propos de 352 salariés reconnus travailleurs handicapés en 2013. *Archives des Maladies professionnelles et de l'Environnement*, 82(1), 7-18.
<https://doi.org/10.1016/j.admp.2020.04.015>.

Tremblay et Loïselle (2016), Handicap, éducation et inclusion, perspective, soc. Éducation et francophonie, pdf. Consulté 17 juin 2023, à l'adresse <https://www.erudit.org/en/journals/ef/2016-v44-n1-ef02469/1036170ar.pdf>.

Tremblay, P. (2020). Inclusion scolaire et formation initiale des enseignants au Canada. *Spirale - Revue de recherches en éducation*, 65-1(1), 87-102.
<https://doi.org/10.3917/spir.651.0087>.

Tuot, T. (2013). *La grande Nation : Pour une société inclusive. Rapport au Premier ministre sur la refondation des politiques d'intégration*. La grande Nation : pour une société inclusive. Rapport au Premier ministre sur la refondation des politiques d'intégration. <http://pascal-francis.inist.fr/vibad/index.php?action=getRecordDetail&idt=27184164>.

Unies, N. (2017). Convention relative aux droits des personnes handicapées. *Repéré à: www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf consulté le, 21.*

Veillette, D. (2009). Favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées : Trois axes d'intervention du gouvernement du Québec. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 48(4), 99-110. <https://doi.org/10.3917/nras.048.0099>.

Ville, I. (2002). Identité, représentations sociales et handicap. *Déficiences motrices et situations de handicap*, 47-52.

Ville, I. (2008). *Le handicap comme "épreuve de soi". Politiques sociales, pratiques institutionnelles et expérience*. Université Rennes 2.

Ville, I. (2020). Protection sociale et émancipation. Une alliance vertueuse, mais instable. *Développement humain, Handicap et Changement social / Human Development, Disability, and Social Change*, 26(1), 7-21. <https://doi.org/10.7202/1068187ar>.

Ville, I., & Ravaud, J. -F (1994). Représentations de soi et traitement social du handicap. L'intérêt d'une approche socio-constructiviste. *Sciences sociales et Santé*, 12(1), 7-30. <https://doi.org/10.3406/sosan.1994.1281>.

Waller, S., & Masse, Claudine. (1999). *L'analyse documentaire —Librairie Eyrolles* (Librairie Eyrolles). <https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/l-analyse-documentaire-9782843650307/>

Winance, M. (2008). La notion de handicap et ses transformations à travers les classifications internationales du handicap de l'OMS, 1980 et 2001. *Dynamis*, 28, 377-406.

Winance, M. (2016). Repenser le handicap : Leçons du passé, questions pour l'avenir. Apports et limites du modèle social, de la sociologie des sciences et des techniques, de l'éthique du care. *Alter*, 10(2), e1 -e13. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2016.03.008>.

Yvon, F., & Prouteau, A. (2017). Vers une compréhension de la stigmatisation : Quel est le stéréotype associé à la schizophrénie ? *Santé mentale au Québec*, 42(2), 125-131. <https://doi.org/10.7202/1041919ar>.