

Revue

Développement humain, handicap et changement social

*Journal of Human Development,
Disability, and Social Change*



Emploi et approches inclusives : le droit des personnes ayant des incapacités à participer, par un travail décent, au développement économique

Work and Inclusive Approaches : The Right of People with Disabilities to Participate, by Way of Decent Work, to Economic Development

Pierre Castelein, rédacteur invité • Guest Editor

INDCP
International Network on the
Disability Creation Process



RIPPH
Réseau International sur le
Processus de production du handicap

Revue Développement humain, handicap et changement social

Journal of Human Development, Disability, and Social Change

Volume 20, no 3 ● Décembre 2012 ● December 2012

**EMPLOI ET APPROCHES INCLUSIVES : LE DROIT DES PERSONNES AYANT DES INCAPACITÉS
À PARTICIPER, PAR UN TRAVAIL DÉCENT, AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE**

**WORK AND INCLUSIVE APPROACHES : THE RIGHT OF PEOPLE WITH DISABILITIES TO PARTICIPATE,
BY WAY OF DECENT WORK, TO ECONOMIC DEVELOPMENT**

RÉDACTEUR EN CHEF ● EDITOR IN CHIEF :

Charles Gaucher

COMITÉ D'ÉDITION ● PUBLICATION COMMITTEE :

Francis Charrier
Chantal Cloutier
Lucie Moffet

COMITÉ DE RÉDACTION ● EDITORIAL BOARD :

Normand Boucher
Patrick Fougeyrollas
Charles Gaucher

PAGE COUVERTURE ● COVER PAGE :

Mise en page : Chantal Cloutier
Image : Varina And Jay Patel
Twinsburg, United States
<http://www.photographybyvarina.com>

IMPRESSION ● PRINTED BY :

Les Copies de la Capitale Inc.

DÉPÔT LÉGAL ● LEGAL DEPOSIT :

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 1499-5549

RIPPH ● INDCP

525, boulevard Wilfrid-Hamel Est, A-08
Québec (Québec) Canada, G1M 2S8

Téléphone ● Phone : 418-529-9141, poste 6202
Télécopieur ● Fax : 418-780-8765
Courrier électronique ● Email : ripph@irdpq.qc.ca
Site Internet ● Website : www.ripph.qc.ca

COMITÉ DE PAIRS ● PEER-REVIEW COMMITTEE :

CATHERINE BARRAL, Centre Technique National d'Études et de Recherches sur les Handicaps et les Inadaptations

FRANCE BEAUREGARD, Université de Sherbrooke

LINE BEAUREGARD, Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale

PIERRE CASTELEIN, GRAVIR

CLAIRE CROTEAU, Université de Montréal

LOUISE DUCHESNE, Institut de réadaptation en déficience physique de Québec / Université Laval

ISABELLE ÉMOND, Office des personnes handicapées du Québec

LINDA GARCIA, Université d'Ottawa

SYLVIE JUTRAS, Université du Québec à Montréal

JEAN-CLAUDE KALUBI, Université de Sherbrooke

LUCYNA LACH, McGill University

YVES LACHAPELLE, Université du Québec à Trois-Rivières

GUYLAINE LE DROZE, Université de Montréal

HÉLÈNE LEFEBVRE, Université de Montréal

KATHERINE LIPPEL, Université d'Ottawa

CHARLES PARÉ, Réseau International sur le Processus de production du handicap

GHISLAIN PARENT, Université du Québec à Trois-Rivières

ANNE-MARIE PARISOT, Université du Québec à Montréal

MICHAEL PRINCE, Université de Victoria

RUNE SIMEONSSON, University of North Carolina

MYREILLE ST-ONGE, Université Laval

STÉPHANE VIBER, Université d'Ottawa

PHILIPPE WEBER, Pro Infirmis

REMERCIEMENTS ● ACKNOWLEDGEMENTS

Nous tenons à remercier les organismes suivants pour leur soutien technique et financier :

We wish to thank the following organizations for their technical and financial support :

- L'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec (IRDPQ)
- L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)

TABLE DES MATIÈRES ● CONTENTS

ÉDITORIAL • EDITORIAL

Pierre Castelein, rédacteur invité • Guest Editor	3
---	---

ARTICLES ORIGINAUX • ORIGINAL ARTICLES

The Employability of Persons with Disabilities and Groups at Risk in Enterprises of Skills Development : International Perspective of Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRDP) Majid Turmusani.....	7
How Do Employers View People with Disabilities in the Labour Market? Ann M. Beaton, John Kabano and Mélanie Léger.....	25
Exploring Supervisors' Attitudes of Working with Youth Engaged in an Inclusive Employment Training Program Sally Lindsay, Carolyn Mcdougall and Robyn Sanford.....	41
Occuper un emploi lorsqu'on a des incapacités visuelles dans la région du Grand Moncton au Nouveau-Brunswick : un droit acquis mais toujours un défi Sylvie Lirette.....	53
Utilité sociale et réussite universitaire d'étudiants ayant ou non des incapacités motrices : rôles respectifs de la compétence et de l'effort Odile Rohmer et Eva Louvet.....	65

ARTICLE ORIGINAL HORS THÈME • OPEN TOPIC ORIGINAL ARTICLE

Un modèle du développement humain au service de la réussite éducative du jeune : vers un modèle intégrateur des facteurs et processus de la collaboration école-famille Rollande Deslandes	77
--	----

ARTICLES DE TRANSFERT DE CONNAISSANCES • KNOWLEDGE-TRANSFER ARTICLES

À propos de l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle Coralie Sarrazin.....	93
L'incidence de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies sur les politiques d'emploi des pays membres de l'Union européenne Dominique Velche et Seak-Hy Lo.....	103



TABLE DES MATIÈRES ● CONTENTS

Politique publique de diversité, levier pour l'intégration professionnelle des personnes ayant des incapacités dans les entreprises bruxelloises?

Laurence Beff..... 119

Analyse d'un cas montrant la pertinence d'utiliser la Mesure des habitudes de vie (MHAVIE 3.0) pour qualifier et évaluer, à des fins d'assurance-salaire, l'employabilité d'une personne ayant des incapacités

Charles Paré et Ghyslain Parent 127

SITE INTERNET DU RIPPH • INDCP WEBSITE

www.ripph.qc.ca

ERRATUM

Dans le numéro précédent (Vol. 20, no 2, décembre 2012), page 73, les auteurs ont été mal cités pour l'article *Realizing Recovery : the U.S. Substance Abuse and Mental Health Services Administration's Efforts to Foster Social Inclusion*. Les auteurs sont les suivants :

In our last issue (Vol. 20, No. 2, December 2012), page 73, we forgot to name some authors who contributed to the article *Realizing Recovery: the U.S. Substance Abuse and Mental Health Services Administration's Efforts to Foster Social Inclusion*. These authors are:

PAOLO DEL VECCHIO¹, CATHERINE NUGENT¹, WILMA TOWNSEND¹, IVETTE TORRES¹ and MARSHA BAKER¹

¹ Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Maryland, USA

Nous sommes désolés des incon vénients que cela a pu causer aux auteurs • We are sorry for any inconvenience this may have caused to the authors.



Chaque jour nous faisons l'expérience que pour chacun, le travail est un élément déterminant de l'existence humaine. Il est le moyen de nous maintenir en vie et de satisfaire les besoins de base. Mais il est aussi une activité à travers laquelle les gens affirment leur identité, par rapport à eux-mêmes et par rapport à ceux qui les entourent. Le travail est crucial pour le choix individuel, le bien-être des familles et la stabilité des sociétés.

*Juan Somavia, directeur général
de l'OIT, juin 2001*

Éditorial

Ce numéro spécial « EMPLOI ET APPROCHES INCLUSIVES » ouvre des pistes de réflexion sur les difficultés rencontrées par près de 470 millions de personnes ayant des incapacités, en âge de travailler à travers le monde. Malgré l'absence de statistiques permettant des comparaisons internationales, il semble évident que le déficit d'emplois décents les frappe plus durement, d'autant que les crises économiques successives fragilisent la cohésion sociale.

Découragées par les barrières discriminatoires et les idées préconçues sur leurs aptitudes et leur niveau de productivité, nombre de personnes ayant des incapacités risquent de renoncer à la recherche d'un emploi pour s'en remettre aux prestations sociales, lorsqu'elles existent, ou accepter un emploi sous-qualifié ou enfin exercer un travail à faible valeur ajoutée dans un circuit informel.

Rien d'étonnant alors qu'un lien étroit relie handicap et pauvreté. Selon les statistiques des Nations Unies, 82 pour cent des personnes ayant des incapacités vivent en-dessous du seuil de pauvreté dans les pays en développement. Elles sont parmi les plus vulnérables et les plus marginalisées; on estime qu'elles représentent 15 à 20 pour cent des pauvres dans ces pays.

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH –

Nations Unies, Décembre 2006) reconnaît aux personnes ayant des incapacités, sur la base de l'égalité avec les autres (article 27), le droit de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté, le droit à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, et la protection de ce droit par le biais de la législation, incluant le droit d'adhérer à un syndicat. La discrimination fondée sur le handicap doit être proscrite dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes; les travailleurs ayant développé des incapacités sur le marché du travail doivent être protégées par des mesures de maintien dans l'emploi. Des dispositions doivent être également prises concernant la réadaptation professionnelle et leur retour en emploi.

Il est légitime d'espérer que les 144 pays, ayant ratifié la CDPH, adopteront dans leurs législations nationales des mesures permettant d'interdire la discrimination dans le domaine de l'emploi, de favoriser le travail indépendant et la création de sa propre entreprise, d'embaucher des personnes ayant des incapacités dans le secteur public, d'encourager le secteur privé à faire de même, et de garantir la mise en place de mesures d'aménagement raisonnable dans les lieux de travail.

Dans ce numéro, deux articles brossent un panorama qui permet de voir l'étendue des avancées induites par l'application de la Convention mais également certains obstacles rencontrés dans sa mise en œuvre. Ils mentionnent notamment que la définition du handicap reste, pour la majorité des pays étudiés, basée sur un modèle biomédical et que les personnes ayant des incapacités sont le plus souvent absentes des discussions entourant la mise en place des programmes les concernant. Les autres articles abordent des questions aussi diverses que :

- Comment défendre le droit à l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle?
- Quel est le vécu personnel des personnes ayant une incapacité visuelle en milieu de travail?

- Quelles sont les représentations sociales des employeurs à l'endroit des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail? Quelle est l'expérience des employeurs auprès des jeunes travailleurs qui présentent des incapacités?
- Comment se construit l'intégration de la différence en milieu de travail entre les travailleurs ayant des déficiences ou des incapacités et ceux qui n'en n'ont pas?
- La réalité d'une personne ayant des incapacités n'est pas statique, comment peut-on en suivre l'évolution pour adopter des mesures adéquates?
- Comment évaluer les effets d'une politique publique de diversité sur l'inclusion des personnes ayant des incapacités dans les entreprises?
- L'éducation est un atout pour l'inclusion professionnelle, comment favoriser la réussite scolaire, de l'enseignement primaire à l'enseignement universitaire?

Ces articles illustrent que, dans le monde du travail, les personnes ayant des incapacités sont encore trop souvent considérées en fonction de la nature de leurs déficiences et de leurs incapacités plutôt que de leurs compétences, du coût qu'elles représentent et non de leur productivité; comme les objets d'une cause charitable et non comme des agents de changement.

Bonne lecture et soyons convaincus que nous pouvons tous contribuer à faire tomber les préjugés qui limitent leur accès à une vie active.

Pierre Castelein
Rédacteur invité
Administrateur du RIPPH

Administrateur de la Haute Ecole Libre de Bruxelles Ilya Prigogine – pôle universitaire européen Bruxelles Wallonie depuis 2013

Directeur du Centre de Recherches et Études Appliquées de la Haute École Libre de Bruxelles Ilya Prigogine (Belgique) jusqu'en 2013

Président de l'Association de consultance pour la participation sociale des personnes en situations de handicap – GRAVIR asbl

Co-fondateur et coordinateur du GIFFOCH – Groupe International Francophone pour la Formation aux Classifications du Handicap (Québec-France-Suisse-Roumanie-Belgique)



Every day we experience that for each person, work is an element determining of human existence. It is the way to keep us alive and meet basic needs. But it is also an activity through which people affirm their identity in relation to themselves and in relation to those who surround them. Work is crucial to individual choice, the well-being of families and the stability of societies.

Juan Somavia, CEO on the ILO, June 2001

Editorial

This special issue of "WORK AND INCLUSIVE APPROACHES" opens avenues for reflection on the difficulties faced by almost 470 million people of working age, with disabilities worldwide. Despite the lack of statistics for international comparison, it seems clear that they are hardest hit by the lack of decent work inasmuch as the consecutive economic crises are weakening social cohesion.

Discouraged by discriminatory barriers and preconceived notions about their skills and productivity levels, many people with disabilities are likely to give up looking for a job to rely on social benefits, if they exist, accept employment that requires little skill or perform work with little added value in an informal circuit.

No wonder there is a strong link between disability and poverty. According to UN statistics, 82 percent of people with disabilities live below the poverty line in developing countries. They are among the most vulnerable and marginalized; estimated to represent 15 to 20 percent of the poor in these countries.

The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD – UN, December, 2006) recognizes the right of persons with disabilities, on an equal basis with others (Article 27), to earn a living through freely chosen or accepted employment, the right to equal treatment and non-discrimination as well as the protection of this right through legislation, including the right to join a union. All forms of

discrimination based on disability must be banned in all that relates to employment; workers who developed disabilities in the labor market must be protected by measures of job retention. Provisions must also be made for vocational rehabilitation and return to work.

It is legitimate to expect that the 144 countries that have approved the CRPD will adopt in their national legislation measures prohibiting discrimination, promote self-employment and entrepreneurship, hire people with disabilities in the public sector, encourage the private sector to do the same, and ensure the implementation of reasonable accommodations in the workplace.

In this issue, two articles discuss the extent of the advances brought about by the application of the Convention as well as some obstacles in its implementation. In particular, they mention that the definition of disability, for the majority of the countries studied, is still based on a bio-medical model and that people with disabilities are often absent from discussions surrounding the implementation of programs concerning them. The other articles deal with diverse issues, such as:

- How should the right to self-determination for people with intellectual disabilities be advocated?
- What are the personal experiences of people with visual impairments in the workplace?
- What are the social representations of employers with regards to people with disabilities in workforce? What is employers' experience with young workers who have disabilities?
- How is the difference between workers with or without impairments or disabilities into the workplace?
- The reality of a person with or without impairments or disabilities is not static, how can we follow the evolution so as to adopt adequate measures?
- How should the effects of public policy on diversity inclusion of people with or without impairments or disabilities in the workplace be evaluated?

- Education is an asset to professional inclusion, how can academic success, from primary to university education, be promoted?

These articles illustrate that people with disabilities in the workforce are too often considered in terms of the nature of their deficiencies and their disabilities rather than their skills, the cost they represent rather than their productivity and as the objects of a charitable cause and not as agents of change.

Happy reading and be convinced that we can all help to break down the prejudices that limit their access to working life.

Pierre Castelein
Guest Editor
Manager, INDCP

Manager of the *Haute Ecole Libre de Bruxelles Ilya Prigogine - pole European University Brussels Wallonia* since 2013

Director of the *Centre de Recherches et Études Appliquées de la Haute École Libre de Bruxelles Ilya Prigogine* (Belgium) until 2013

President of the *Association de consultance pour la participation sociale des personnes en situations de handicap – GRAVIR asbl*

Co-founder and coordinator of *GIFFOCH – Groupe International Francophone pour la Formation aux Classifications du Handicap* (Quebec-France-Switzerland-Romania-Belgium)



The Employability of Persons with Disabilities and Groups at Risk in Enterprises of Skills Development : International Perspective of Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)

MAJID TURMUSANI

Advisor on Disability Inclusive Development, Handicap-Dev¹, Québec, Canada

Article original • Original Article

Abstract

This account explores the employability of Persons with Disabilities (PWDs) in enterprises of skills development in eleven countries (Canada, Brazil, Spain, Italy, Switzerland, Belgium, Luxembourg, Slovakia, Romania, Uganda and Afghanistan). Participatory research approach is used including empirical component in Canada, aspiring to inform labour market policies, namely access/accessibility and safety nets. Results show that enterprises (N=39) are somehow serving PWDs, but they do not have special provisions to reinforce disability focused services. Particularly, there are inadequate disability policies and a limited presence of disabled people in programs. This is possibly due to limited workplace accommodations, limited capacity and lack of resources. The research calls for an activation of Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) into the sector of enterprises, coupled with capacity building in disability policy research and after placement services. In essence, this means: increasing employability opportunities; reducing vulnerability through social protection and reinforcing the capacity of enterprises.

Keywords : employability and skills development, persons with disabilities, groups at risk, practice firms and social enterprises, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, labour policies, safety nets, accessibility

Résumé

Cet article explore les mesures favorisant l'employabilité des personnes ayant des incapacités déployées dans les entreprises d'entraînement actives dans onze pays (Canada, Brésil, Espagne, Italie, Suisse, Belgique, Luxembourg, Slovaquie, Roumanie, Ouganda et Afghanistan). Une approche de recherche participative a été employée, de même que des études de cas empiriques, afin de soutenir l'élaboration de meilleures politiques en lien avec le marché du travail, notamment en ce qui concerne les mesures d'accès/d'accessibilité et de protection sociale. Les résultats montrent que si les entreprises (N=39) soutiennent les personnes ayant des incapacités, elles ne leur offrent souvent pas de services permettant de répondre à leurs besoins spécifiques. On note tout particulièrement l'absence de politiques favorisant leur intégration et un faible nombre de personnes ayant des incapacités dans leurs programmes. Cette situation est possiblement due aux manques de ressources, de moyens et d'aménagements proposés. Cette recherche appelle à la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées dans le secteur des entreprises, ainsi qu'au renforcement des capacités en recherche dans le champ des politiques les concernant. L'article conclut en invitant les acteurs à augmenter le nombre d'opportunités d'emploi leur étant disponibles, à mettre en place des mesures de protection sociale pour réduire leur vulnérabilité et à renforcer les capacités des entreprises les accueillant.

Mots-clés : employabilité et développement des compétences, personnes ayant des incapacités, groupes à risque, entreprises sociales et d'entraînement, Convention relative aux droits des personnes handicapées, politiques dans le champ de l'emploi, mesures de protection sociale, accessibilité

¹ www.handicapdev.ca

Introduction

Recent years have witnessed high rates of unemployment and this has been aggravated by the current global economic crisis. Those who lost jobs require improvement in their employability skills in order to reenter the labour market. This is particularly true for certain groups such as young people, long-term job seekers and persons with disabilities (PWDs). For transition into adulthood and integration in the labour market, employability and skills development is paramount. Although work is key element in PWDs' well-being and integration, recent trends in labour markets is characterised by a significant higher unemployment rate of PWDs perpetuated by rigid patterns of job search or recruitment and lack of work accommodation which negatively impact employment outcomes. Therefore, it can be argued that the employability (ability to obtain, maintain and retain employment) does inform labour market policy and subsequent socio-economic inclusion of PWDs. This is because their socio-economic inclusion is strongly tied to employability skills and labour market accommodation as will be seen in the subsequent sections of this analysis.

This account explores the employability of people with disabilities (PWDs) in skills development enterprises² in eleven countries which signed or ratified the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD, 2006). The participating eleven countries include: Canada, Switzerland, Belgium, Luxembourg, Spain, Italy, Brazil, Slovakia, Ro-

² In this research, the term 'enterprise' refers to a variety of social driven ventures including practice firms who provide training services for skills development. Although not necessarily profit based, these organizations do generate revenues to cover running cost and create employment in the local community. A practice firm is a realistic simulation of a business with all of its administrative functions except the actual production and exchange of money, which remain fictitious. Worldwide they are networked by the 'European Practice Enterprises Network' (EUROPEN - www.cms.europen.info). In Canada, practice firms are coordinated by 'Canadian Practice Firm Network' comprising of 45 enterprises (www.rcee-cpfn.ca).

mania, Uganda and Afghanistan. A multilingual online survey was filled out by participating countries while a participatory research approach was used with an empirical component in Canada, aspiring to inform labour market policies related to employability, namely access/accessibility and safety nets.

Results show that enterprises (N=39) are somehow serving PWDs, but they do not have special provisions to reinforce disability focused services. Particularly, there are inadequate disability policies and a limited presence of disabled people in programs. This is possibly due to limited workplace accommodations, limited capacity and lack of resources. The research calls for an activation of CRPD into the sector enterprises, coupled with capacity building in disability policy research and after placement services. In essence, this means: increasing employability opportunities; reducing vulnerability through social protection and reinforcing the capacity of enterprises.

This analysis comprises four sections in addition to the methodology used in this research. Section One presents an analysis of poverty and social exclusion in relation to employability arguing for a correlation between restricted access to training facilities to unemployment and poverty. Empirical data reinforces this argument, making poverty a global phenomenon that is increasingly widespread in the developed world. This section concludes by highlighting the important role of safety nets in social protection and in reducing vulnerability.

The second and third sections focus on concept, application and employability policy. Section Two provides different conceptual definitions that recognize the instrumental role of employability in labour market integration. Section Three looks at employability from a global policy perspective detailing historical and present day provisions for the employability of PWDs. It looks at international instruments that affirm employability rights, in particular International Labour Organization (ILO) and United Nations (UN) conventions.



Section Four reports the main findings of this research with respect to service providers and their clientele. Empirical views obtained from focus group discussions in Gatineau (Canada) are also presented in this section. This section includes varying barriers to employability in the sector of enterprises.

The paper concludes with policy recommendations highlighting guidelines for possible future action to increase employability opportunity and reduce the vulnerability of PWDs in this sector.

Methodology

This international study involves three research stages: online surveys, interviews and focus group discussions. Individual and group meetings made part of empirical data collection at provincial and federal levels in Gatineau (Canada). Individual interviews were carried out with service managers and planners of employment services as well as focus group discussions with a number of PWDs (employed, unemployed, and those attending training or retraining facilities). The bulk of the data for the international perspective in this study however, was obtained from an online multilingual survey (English/French/Spanish) filled out by a number of enterprises in the participating countries in 2010. For example, the English survey can be accessed at: <http://www.surveymonkey.com/s/MMG89HY>. There were 39 enterprises in total that took part in this research and filled out the online surveys. Those enterprises refer to organizations delivering training and skills development services necessary for integration or reintegration in the labor market. They include mostly practice firms associated with European Practice Enterprises Network' (www.cms.europen.info), but there are also few other enterprises that could be classified as social enterprises, providing training or short-term paid work in Quebec (Canada). In Canada, practice firms are coordinated by 'Canadian Practice Firm Network' comprising of 45 enterprises (www.rcee-cpfn.ca).

The data was mainly analyzed using qualitative interpretation and there was limited statistical

analysis with SPSS. Given the exploratory nature of this study, results and recommendations should be understood as policy pointers and as justifications for further research into employability of PWDs in light of CRPD.

This research adopts a participatory approach to planning where the onus is put on the involvement of users (i.e. PWDs) in the process of decisions concerning their employment. In the empirical stage of this research (field work in Canada), users were involved in various ways in an attempt to further their emancipation in the area of employability and eventually labour market integration.

Disability, poverty and social exclusion

Poverty remains one of the major obstacles for achieving development goals, peace and prosperity. The face of poverty is changing and its magnitude is spreading not only in traditional developing countries but also increasingly in the developed world. For example, between 2009 and 2011, there were increasing numbers of people using food banks across Canada estimated at 900,000 people each month (Food Banks Canada, 2011). Among the most vulnerable are children, youth and PWDs. Statistics Canada puts child poverty at 12% in 2009 (Statistics Canada, 2010). Young adults are affected by poverty, especially those who live on the streets, estimated at 250,000 homeless people. Fortunately, Canadian social safety nets are fairly effective and an estimated 1.7 million people receive welfare. This number has sharply increased since the global economic crisis of 2008 (ISQ, 2011). The situation in the United States (US) is not much better since one in seven Americans lives in poverty with several million on social assistance and unemployment welfare according to the US Census Bureau (2010). Worldwide, it is estimated that up to 100 million additional people have fallen into extreme poverty as a result of the 2008 food crisis (ILO, 2011). Social safety nets for the most vulnerable (i.e. PWDs) are necessary to mitigate negative economic shocks and the impact of troubled labour markets on food prices and household poverty

(Canuto & Giugale, 2010; FAO, 2011; World Bank, 2011).

Throughout the world, there is significant evidence that PWDs - estimated at more than one billion (World Report on Disability, 2011) - are disproportionately misrepresented in the labour force compared to the general population. Worldwide, it is estimated that there are 470 million working aged PWDs. Despite possessing aptitudes and potentials similar to the general public, the majority of them remain unemployed, 50 to 80% depending on the country (ILO, 2006). When they are employed, they tend to hold low paying jobs, are the first to lose their jobs and last to re-employ. Exclusion from work is strongly linked to poverty, but also to low levels of employability. In the capitalist world, work is a defining feature of everyday life, not only for providing everyday substance, but also as a means for self-identity (Somavia, 2001). People who are excluded from work due to disabling barriers are thus labelled as non-productive members of society and are pushed further into the cycle of poverty and exclusion. Recent research on Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) countries including the majority of participating countries in this study affirms the link between disability, poverty and social exclusion (Shima, Zólyomi, & Zaidi, 2008; OECD, 2011). Research elsewhere highlights poverty and social exclusion among PWDs due to unemployment and lack of employability skills (O'Riley, 2007). The higher unemployment rate among PWDs could be partly explained by the lack of employability skills gained through education, vocational training or other means (USAID, 2009). In addition, various physical and attitudinal barriers further exclude PWDs from recruitment processes and subsequent employment, pushing them into the margin of poverty and reinforce the link between poverty and disability. This is true in developing countries, and increasingly in the developed world.

Widespread poverty in developed countries is increasingly adding yet another challenge to the UN millennium development goals (MDGs) claiming to reduce poverty in half by 2015. In

Canada for example, 10.7% of the population lives in poverty and for working aged PWDs poverty rate is 22.4% according to The Council of Canadians with Disabilities (2010). A fresh look at the concept of poverty and strategies for poverty reduction (PRSP) is necessary, focusing on both creating employment and social protection by involving PWDs in the process as partners rather than just recipients of services (Stienstra, Fricke, & D'Aubin, 2002; Hartley, 2006; Coleridge, Simonnot, & Steverlynck, 2010; Barnes & Sheldon, 2010). These partnerships makes sense since recent UN statistics show 82% of PWDs in developing countries live below the poverty line, and they make between 15 to 20% of the world's poor (Hope, 2003).

Given the above situation, welfare (social assistance) plays an important part of the social safety net for PWDs in Canada as elsewhere. For the unemployed, those with no other source of income or those who are not entitled to other benefits, welfare is the last resort (Malacrida, 2010). Statistics show a substantial proportion of Canada's total welfare caseload is made up of PWDs. This is typically true in the province of Ontario where the total welfare caseload for PWDs in 2009 was just over 50% (ISQ, 2011; MCSS, 2011). The Canadian welfare program is typically based on 'needs test' to determine eligibility, type and amount of benefits from welfare. Welfare however comes with a price tag attached to it for both people with or without disabilities alike. When welfare recipients try to break free from social assistance and move into the workforce, they lose access to vital supports such as access to health care (i.e. prescription drugs, dental and vision care, and child care) which are generally not available to the working poor.

Social welfare systems provide disincentives³ for employment is well founded and could be regarded as the reason behind high unemployment rates among PWDs in the West as well as in this research (Golden & Jones, 2001;

³ Luxembourg, has overcome this situation by providing financial incentives to PWDs who move from benefits to work to compensate for possible loss of income (OECD, 2010a).



MacDonald, 2007; OECD, 2009a; WHO, 2011). This places heavy demands on an already stretched social welfare system. The Federal Disability Report of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) 2010 puts the employment rate for working aged Canadians with disabilities at 53.5% in 2006 compared with 75.1% of people without disability. The unemployment rate for PWDs is 10.4% compared to 6.8% for people without disabilities. According to PALS, in 2006, the employment rate for persons with disabilities reached 44.9% in Quebec (Statistics Canada, 2008) and the unemployment rate was 14.7% for PWDs compared to 7.9% for people without disabilities (HRSDC, 2010). Although poverty is a priority⁴ issue on the government's agenda with solidarity issues included in the 2010 federal budget (PAEC, 2010), PWDs continue to live on low household incomes and experience social exclusion (OPHQ, 2009).

It is interesting to look at the perspective of Disability Rights Organisations (DPOs) in Quebec as voiced by Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées du Québec (COPHAN), on employability and employment services which go in line with empirical evidence of this research. COPHAN (2007) expressed their utmost dissatisfaction of the current initiative targeting employability and fighting poverty and social exclusion in Quebec⁵ where they ascertained the "total failure of employability of PWDs despite 'good intentions' of governments and other partners" (p. 5).

To conclude, social exclusion is evident among PWDs especially in the presence of poverty and unemployment. Such exclusion raises an ethical issue concerning the lost opportunity for labour market participation, loss of financial revenues and high spending on benefits

⁴ A pioneer policy is notable in Quebec's 'Act 112' which includes a strategy to combat poverty and social exclusion through the creation of employment, strengthening of safety nets and building individual capacity and employability skills (MESS, 2008a).

⁵ The limited or poor access to services including financial has negative consequences on health status of PWDs and often leads to social exclusion (Fougeyrolas, Beaugard, Gaucher et Boucher 2008).

(OECD, 2009b). The latter is important in reducing vulnerability, but can be effective when combined with measures to increase opportunities for labour market integration through employment and employability services. An attempt to estimate the financial cost of excluding PWDs from the economy in Canada in 2001, using a calculation formula developed by Buckup (2009), showed a varied loss of \$US26.6 to \$US36.6 billion. Worldwide, Metts puts this figure at a maximum of up to \$US2 trillion of global economic loss (Metts, 2000).

Employability: Concept and application

Employability (ability to obtain, maintain and retain employment) does inform labour market policy, determining its size, operation and future direction. According to McQuaid and Lindsay (2005) the concept of employability is tightly linked to employment and labour market policies, supply and demand. The current global economic crisis caused unemployment to rise sharply and those who lost their jobs need to upgrade their employability skills in order to re-enter labour market when possible (ILO, 2011).

There are various definitions for the term 'employability', which all revolve around a mix of personal and contextual factors related to skills and the labour market. These include: assets (knowledge, skills and attitudes); how these assets are deployed in the labour market and to employers; and the context in which they are deployed (Hillage & Pollard, 1998; Wilton, 2011). It is the interplay of above factors that lead to a state of employability. In Canada this term is defined by Conference Board of Canada (CBC, 2000) as: "The skills you need to enter, stay in, and progress in the world of work - whether you work on your own or as part of a team". This understanding is in line with ILO's international definition (ILO, 2004) and comprises three essential components: fundamental skills (communication, numeracy, management of information and problem solving); personal management skills (positive attitudes and behaviour, adaptability, responsibility, continued learning and awareness of work safety); and teamwork skills (working with others and

participation in projects and tasks) (CBC, 2000).

Employability skills are hardly sufficient on their own – they are part of a bigger parcel. The provision of training needs to be linked to other levels of employment process. Watson, Williams, Wickham, Kyle and Dury (2005) found three important elements in improving access to employment: employability skills, connecting people with work and equal opportunities in the workplace. A recent discussion organized by the World Bank in 2006 highlights the key role of intermediaries in connecting PWDs with potential employers, emphasizing the importance of building the capacity of such intermediaries with service users (PWDs) participating in planning such programs (Roggero, Tarricone, Nicoli & Mangiaterra, 2006). Respondents in this research highlighted the importance of the above issues and emphasized the urgent need for an effective policy of follow up. The ‘follow-up’ stage was made an inseparable step in the US Agency for International Development (USAID) model for skills training and employment consisting of six key components: job preparation (orientation services), job development, job match, job placement and job training ‘employability skills’, and follow up services (USAID, 2009).

Regardless of definitions, employability is closely linked to sets of abilities and competences that enable someone to perform job related activities. Such skills are different from one person to another (individual differences are especially notable among PWDs) and such differences should be taken into account when determining the ‘best fit’ between job and job seeker or other courses of action such as training program or welfare benefits.

Employability policies in global perspective

Disability has been long debated as a human rights issue, especially in the past decade with a separate international instrument coming to promote and protect their rights, including the right for employment and labour market integration. The CRPD (2006) affirmed the above rights clearly in Articles 27, 28 and 32. Howev-

er, it should be pointed out that other instruments⁶ in place have played an important role in promoting and protecting the rights of PWDs, namely the ILO Convention concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) No. 159 and recommendation (No. 168) of 1983. Together with CRPD (2006), they can have an impact on global policies and programs dealing with PWDs in the labour market.

CRPD (2006) has fully exploited previous conventions related to training and work culminating in a thorough and detailed article devoted to labour market integration in relation to employability. Article 27 (1) d and K states:

1. State Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation to, inter alia:

(d) Enable persons with disabilities to have effective access to general technical and vocational guidance programs, placement services and vocational and continuing training;

(k) Promote vocational and professional rehabilitation, job retention and return-to-work programs for persons with disabilities. (p. 19-20)

The CRPD has affirmed rights in other conventions, but also added a political, legal and moral weight to the rights of PWDs for employment and labour market integration. With the social

⁶ Other international instruments pertinent to employability includes: ILO’s Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142) and Article 23 of the Universal Declaration of Human Rights (UN, 1948).



model of disability⁷, equal opportunity and non-discrimination ideals integrated in the convention, CRPD has positioned itself as an instrument with potentials for not only identifying barriers but also removing them in cooperation with member states that signed or ratified the convention. Some countries were more receptive than others in developing policy frameworks to allow the adoption of the convention into national laws and hence facilitate the integration of PWDs into society. This is the case in Uganda⁸, which has a considerable history of human rights and disability laws integrated positively into the sector of enterprises.

Research findings

Types of businesses in the participating enterprises (N=39) ranged from mere skills development training services (N=22) to supported work or paid work (N=7) with a handful specialized in leadership and advocacy or business entrepreneurial development. Over half of the participating enterprises offered employment workshops with individual and administrative support to their clients. As for exclusive disability services, of the total participants, 10 enterprises participating in this study offered services for different types of physical and mental disabilities. Four of them were offering general training of skills development; three were offering vocational education services; one enterprise specialized in labour security and conflict resolution; one in food production and one in accessibility training.

A recent analysis of the labour market situation of PWDs in Europe found a high rise of quota schemes in the participating countries of this research including Italy, Luxemburg, Slovakia, Spain⁹ and Belgium. It also showed an increasing number of PWDs participating in sheltered employment, especially in Italy and Luxemburg. The highest rate of open employment was reported in Slovakia and Belgium at 42% and 50% respectively (Shima, *et al.*, 2008). It should be noted that quota and sheltered employment themselves may be considered as measures of positive discrimination, hindering the full enjoyment of employment rights guaranteed in CRPD. There is a recent shift taking place from sheltered employment towards supported employment (WHO, 2011) and this was evident in various placement programs offered by enterprises participating in this research.

The overwhelming majority of participating enterprises in this research served small clientele (males and females) of less than 70 people in 2010. On average, less than 20 people attended training services during one session which varied between 4-20 weeks. With the exception of centers serving PWDs exclusively, PWDs made a small proportion of the clients. The overwhelming majority of enterprises reported to serve PWDs among their clients in one way or another. It is noticeable that centers were under staffed, especially people with disability dedicated staff. The age group of their clientele varied between 20-50 years old with half of the participating centers serving all age groups.

The majority of enterprises served people with mild and moderate sensory disabilities (physical and auditory disabilities). Although mental health issues are on the increase in most OECD countries (Switzerland: 40% of total benefit claims; Canada: 27% of total benefit claims) (OECD, 2010b), fewer enterprises in this research served intellectual, psychiatric disabilities. Enterprises serving people with

⁷ The social model views disability as a creation of disabling environment that reflects society's varied barriers placed against the rights of PWDs (Barnes, Mercer and Shakespeare, 1999; Finkelstein, 2005; Fougeyrollas, 2008).

⁸ Data for this research was obtained from an enterprise specialized in training rural PWDs in agricultural and food production (i.e. home gardens, and livestock). It is the 'Kawule Disabled Persons and Their Families Association'. Among notable challenges is the issue of accessibility in transport which sometimes prevents some people participating in their programs. Elsewhere, research noted that lack of transport could be an important obstacle determining access and level of integration in the workplace, especially for those with severe impairments (McQuaid, 2009; WHO, 2011).

⁹ Spanish employment policy guarantees the rights of PWDs to education, training and various options of employment including supported, sheltered and quota options (Pallisera, Vila, & JOSEP Valls, 2003 & LIONDAU, 2003) as well as employability (MTAS, 2003).



intellectual disabilities were evident in Romania (two out of three participating enterprises). Perhaps, this is due to a low rate of employment among this group at 1.2% (Inclusion Europe, 2006).

Few enterprises reported having a full range of accessible facilities in their premises. The majority however had minimum accessibility standards, including accessible toilets, ramps and reserved parkings which mainly served people with physical disabilities. Accessibility inside the working place were noticeably missing from the majority of participating enterprises as well as accessibility for other types of disabilities such as Braille or sign language support were minimal or nonexistent. Adapted machinery was generally lacking and the interior space was not sufficient.

Less than 20% of participating enterprises had a policy favouring the employment of PWDs written in their manuals or a training policy for their staff. Few respondents reported that policy ensured mainly: quota¹⁰ for employment, integration in the labour market, European Union (EU) rights regarding employment, or equality and no discrimination. Nonetheless, over half of participating centers had a policy to follow up with former participants including those with disabilities ones even on an ad-hoc basis. Problems with these policies included implementation, respect and enforcement of such policies. A policy of 'follow-up' has emerged in this research as a key issue for labour market integration.

Similarly, an overwhelming majority of respondents were not aware of CRPD, its clauses or aspirations and reported that CRPD was not adopted or adapted into national laws in their respective countries and that they were not aware of any consultation taking place towards that end. Recent research in Europe has re-

vealed that the majority of EU countries including participating countries in this research have not yet taken the first step towards the implementation of the CRPD (EFC, 2010).

Challenges facing participating centers varied to include all kinds of financial and technical difficulties, reaching target groups and accessibility issues in the workplace. These are common problems to modern institutions and they were pertinent to participating enterprises in this research too.

Views from individuals who participated in this research through individual interviews or focus group discussion were revealing and expressed a depressing reality. They reported clear dissatisfaction towards services and provisions necessary for their economic integration such as counselling, placement and open market jobs. Some of them were on social assistance for many years and getting out of it seemed a lost battle. They went further to highlight the lack of access and accessibility provisions in their neighbourhood, such as in restaurants, shops and the public library. They also reported various complicated procedures for obtaining equipment necessary for their everyday life. Overall, they had negative opinions about their current situation and strongly recommended improvement in government programs targeting PWDs (physical and psychiatric disabilities), especially regarding employability services and opportunities for employment.

While this research did not show significant gender difference in access to employability training across the board, the independent monitoring body on the implementation of CRPD in Spain highlighted this issue noting the importance of gender perspective in labour market participation (CERMI, 2010).

- Service providers

The lack of employment in public and private sectors led PWDs to search for other means of integration into the labour market such as Non-Governmental Organizations (NGOs) sector

¹⁰ In this research, quota ranged between up to 2% in Belgium, Luxembourg and Spain and to 10% in Brazil. Wage subsidies were prevalent in Italy, Spain, Luxembourg, Belgium, Slovakia and included direct financial support to employers or tax exemptions. Sheltered employment schemes were notable in Italy, Spain, Luxembourg, Belgium and Slovakia.



including various community organizations, social enterprises and more recently practice firms. The majority of these enterprises aim at enhancing the employability of participants (people with disabilities and other vulnerable groups) via programs of skills development. Although both social enterprises and practice firms provide employability skills in one way or another, there is a distinctive difference between them. Commonly, social enterprises are social business, providing mainly employment opportunities, but they may also provide training for employees in a hybrid model according to Lysaght and Krupa (2011). Practice firms however, are often a training provider of employability skills according to this research.

Providers of employability services in this research included practice firms and social enterprises. The majority of participating enterprises are specialized in training services such as vocational education for young adults offered notably in Luxembourg and Slovakia; skills development for adults, which is the case for the majority of countries, and short-term paid work, which is the case for certain centers, particularly in Canada. Some enterprises offered hybrid services – involving skills development training and short-term paid work. While the majority of enterprises are practice firms of EUROOPEN, there were few social enterprises outside this network such as the case for Afghanistan, Uganda and a few training centers in Canada. All participating enterprises however, provided short-term training on skills development through a system of placement ranging between 4-20 weeks. Placement is defined as a system for providing short term job experience (Bergeskog, 2001). It could be paid, subsidized or unpaid employment and it may include classroom training.

As mentioned earlier, the majority of participating enterprises are serving the general public and included people with mild disabilities among their clients. There were few enterprises that exclusively provided disability focused employability training such as the following case study.

- Case study: The Practice Firm for Persons with Disabilities, Ontario (Canada)

The Practice Firm for Persons with Disabilities (doing business as 'Signs of Times') is the first Practice Firm in North America dedicated exclusively to persons with disabilities. It is funded by Employment Ontario and is operated by the Coalition for persons with disabilities, a not-for-profit volunteer run organization advocating for Persons with Disabilities in the areas of housing, transportation, and employment. Sign of the Times is part of Canadian Practice Firm Network (CPFN) and EUROOPEN. The firm has notably good accessibility standards to accommodate various types of disabilities and it is based in Mississauga, Ontario (www.signofthetime.ca). The firm specializes in simulated work including pre-employment preparation.

Eligibility criteria for a position within the firm include: to be unemployed; to have some experience or training for the position which is available; to be actively looking for work; to have a disability; to be at least 16 years of age; to be eligible to work in Canada.

The firm offers full time placement for a maximum of 16 participants for up to 16 weeks all year around. Twenty per cent of participation work time is allocated for job search. Since opening in 2006 and until September 2008, a total of 117 participants have completed placement. Thirty six percent of participants found employment upon the completing of the program, the majority in their field. In the first half of 2010 the firm served 60 participants (Source: Fact Sheet, Sign of the Times 2008; Research Note, 2010).

- Users of services

Although this is a disability-focused study, the profile of service users is made up of mainly people without disabilities belonging to groups at risk such as immigrants, refugees and older job seekers. Having said that, the majority of participating enterprises do have participants with disabilities among their clients and some are exclusively providing disability services. Of the total participants', about a third are PWDs.



A typical depiction of service users is presented in the case study of participants from O'Bois International, Canada – a mainstream enterprise offering training and skills development to the general public including groups at risk. Of the total 20 participants undertaking training, there were only four PWDs and nearly 70% of total participants were immigrants, refugees or older job seekers.

- Case study: Quebec

O'Bois International is a training and skills development practice firm, member of Canadian Practice Firms Network (CPFN) and 'EURO-PEN' and based at College de l'Outaouais in Gatineau (Canada). It is a placement firm specializing in human resource development: training in accounting, sales and marketing, Information technology (IT) and customer services. It offers services to mainstream clients some of whom are people with mild or moderate disabilities. Placements are offered for up to 20 weeks for a maximum number of 20 participants.

A focus group discussion was held with the 20 participants undertaking a placement where they gave their views on different issues concerning their placement. Later on they filled out an online survey about their individual experiences participating in the placements.

Out of the 20 participants who took part in the survey, there were 11 women and 9 men. Nearly half of them had a university degree and the majority were in the age group 40-50 years old and were either single or divorced. Four people had mild to moderate disabilities (physical, visual, hearing and learning disabilities).

Nearly half¹¹ of the participants finished their placement without finding a job – a few were offered voluntary posts or another placement. When asked about program, only a few people reported dissatisfaction concerning their current post in terms of grade, tasks and title and believed that the enterprise should update or

acquire new skills for supervising newcomers. Nearly half of the participants believed there is no need to take part in participatory planning concerning the program in which they were attending. Moreover, the majority did not think an evaluation of competence was necessary requirement for entry into the program. However, the majority thought that second language entry test was necessary and useful tool and so did they think of most of other services offered by the enterprise.

Those with disabilities recognized that accessibility standards available in the enterprise were sufficient for their mild level of disabilities. Other participants were unaware of what special provisions for PWDs might involve and this was also the trend in other countries. Nonetheless, they showed a positive attitude towards their colleagues with disabilities. Nearly all of the participants were unaware of national laws concerning the employment of PWDs or about the disability convention and the need for it being adopted into national laws.

Participants acknowledged the support offered by Emploi-Québec, especially in terms of procedures and follow up – even if only in a limited form. The latter issue was emphasized, especially for those who did not manage to get a job during their placement. They went further to include the issue of 'follow-up' in the recommendation as an important requirement for improving performance.

Ideas for improvement included enhancing equipment, updating software and an adequate number of supervisors, planning incorporates feedback from participants, improving bilingualism and keeping active communication with participants who did not manage to find a job by sending them relevant job information.

It should be pointed out that accessibility in the enterprise was of an acceptable standard for people with mild physical and visual disabilities. For severe cases, special provisions are necessary. As a leader in disability rights, Canada has long been involved in universal design and there exists some level of accessibility in public buildings, but there is always room for im-

¹¹ This includes only participants who took part in this research and not the total number of participants from 2010.



provement. It is notable to point out the enterprise employed a woman with disabilities in the IT department. The average annual rate of success for finding a job by participants upon completion of their placement is around 70% according to internal statistics (Research Note: July 2010).

Barriers to employability

Despite the importance of skills development to labour market integration, PWDs in the participating countries continue to experience difficulties and barriers in accessing such services. These include:

- Restricted access to employability training

While the research findings did not show much evidence of PWDs being refused training in the majority of the participating countries, it did show that exclusion from training does exist. This is especially true for people with severe disabilities who were not offered employability related skills training due to insufficient accessibility or general accommodation in the enterprise. In Canada, according to the Canadian Council on Social Development (CCSD, 2004), a significant percentage of people with disabilities reported being refused training at some point because of their disabilities. Internationally, mainstream research reported that barriers to the workplace are omnipresent (ILO, 2008a; WHO, 2011) and employers may be reluctant to recruit workers with disabilities due to expensive workplace adjustments and other accommodation issues (Powers, 2008; Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam, & Rabinovich, 2008).

- Lack of accessibility standards

The socio-economic inclusion of PWDs requires the development of skills through education and training and this is high on the agenda of OECD participating countries reaching around 13% of total public spending (OECD, 2011). Among conditions for an effective socio-economic inclusion of PWDs into the labour market is the issue of accessibility. CRPD clearly highlights this issue by allocating a separate article for accessibility (article 9) and other articles dealing with independent living and

personal mobility under universal design framework. Universal design, sometimes referred to as inclusive or design for all, is an increasingly acceptable model to combat exclusion caused by poor accessibility standards. This model provides guiding principles that considers the needs of everyone regardless of ability in the built environment, namely building codes and standards (CHRC, 2007). Universal design principles are not only bound to physical accessibility, but they could also be applied to Information and communications technology (ICT), assistive technology (Mankoff, Hayes, & Kasnitz, 2010), policies and programing.

Accessibility is a cross-cutting issue that deeply affects all other levels of integration of PWDs. In Europe for example, although accessibility is a key priority in the EU Disability Action Plan 2008-2009 and in OECD countries as well as in CRPD, the majority of participating enterprises in this research reported problems related to workplace accommodation and various accessibility issues. Participating enterprises indicated some considerable lack of accessibility standards notably in Romania, Uganda and Afghanistan¹². In fact, a part from few exceptions in countries classified as developed nations, accessibility standards in all participating countries could be greatly improved.

- Lack of accommodation

Bridging the gap between needs and provision is becoming more and more difficult in a world of increasingly limited resources. Accommodating all needs fully may not be realistic in some circumstances including those related to the full capacity of economic integration in a given society. CRPD has used the term 'reasonable accommodation' to refer to provisions which are necessary for the integration of PWDs into society and the protection and promotion of their rights including that of employment. Article 2 of CRPD (2006) defines 'reasonable accommodation' as:

¹² Given the fundamental importance of accessibility to the life of PWDs, Afghanistan has focused attention on this issue establishing an enterprise specialized in accessibility training known as 'Accessibility Organization for Afghan Disabled' (AOAD) www.aoad-af.org.

Means necessary and appropriate modification and adjustments not imposing a disproportionate or undue burden, where needed in a particular case, to ensure to persons with disabilities the enjoyment or exercise on an equal basis with others of all human rights and fundamental freedoms. (p. 4)

Accommodation and modifications in the workplace can make all the difference between being employed or not. In Canada for example, most common workplace accommodation¹³ for workers with disabilities are centered on modified job design including working hours, physical modification on workstations (i.e. chair or back support), washrooms and parking (HRSDC, 2010).

Although most enterprises in this research have an open and positive attitude towards serving PWDs among their clients, lack of accommodation was evident in the following areas: in the recruitment process as some enterprises reported the inability to receive severe cases or deal with certain types of disabilities; general lack of communication tools as well as insufficient facilities including equipment to respond to different and varying needs; absence of a disability policy in their regulations including a follow-up for participants who completed their placements. Modifications in facilities providing training for employability skills do not always refer to physical modifications in the building or machinery, but notably to modification and accommodation in job design, procedures, policies and technology used.

As noted in the CRPD, accommodation should not become disproportionate or a burden on the service provider. It is not expected that one single enterprise is able to respond to varying needs of its clients. In a specialized society, there are other agencies that may be able to provide missing services. Complementarity and referrals are good practices.

¹³ HRSDC divides workplace accommodation into two categories: resource-specific (i.e. job redesign, modified working schedule and computer aid) or physical/structural (i.e. handrails, modified workstation, accessible washroom) (HRSDC, 2009).

- Lack of coordination

A common challenge effecting service delivery is the issue of information sharing and coordination between different partners involved in employability of PWDs, especially in countries with different layers of government such as Canada, Switzerland and Spain. To simplify procedures, more countries are decentralizing services and using a one stop shop model for service provision. To some extent, this is notable in Quebec and this model could be further developed and expanded to other provinces.

Empirical findings illustrate the need for an effective system for reaching out and responding to the needs of individuals with disabilities who are seeking support for personal aid, equipment and accessibility issues. This theme of coordination was highlighted among the challenges facing effective service delivery of the participating enterprises at different levels: clients, enterprise and partners including sponsors and government.

- Inadequate disability policy

Although most participating countries have signed and ratified CRPD, there are insufficient disability policies and guidelines in the sector of enterprises throughout EUROPEAN network. More importantly is the lack of enforcement mechanisms for implementing policies concerning placement and subsequent employment of PWDs who complete training.

Conclusion

The majority of participating enterprises serving PWDs need a few additional special provisions to enhance services provided, and a disability policy framework becomes instrumental for effective service delivery. This is primarily needed in the following areas: targeting, outreach, screening potential participants and workplace accommodation and follow-up. Effective policies and strategies may help in creating a prospect for work and reducing disadvantages of PWDs and other groups at risk.



Work and welfare go hand in hand when it comes to the socio-economic inclusion of PWDs and groups at risk. Social security including safety nets such as benefits and employability programs are essential requirement for labour market integration. Although a move was made in OECD countries towards reducing welfare dependency and increasing incentives to work in a parallel shift from unconditional rights to obligations (Dwyer, 2002), welfare and smart safety nets could play an important role in social justice by tackling disabling barriers, building skills and competence and providing for vulnerable people easing their hardship (Morris, 2011). In times of high unemployment, increased dependency on benefits and a greater poverty rate, the role of social protection is emphasized on building skills and competence of unemployed people through various employability programs (OECD, 2009b).

Yet, in this research, findings show limited access to training facilities, inadequate accommodations in workplaces and limited prospects of employment among other barriers. A major concern is the absence of an effective strategy for connecting people with employers and follows-up. Essentially, there is a need to enhance the general capacity of training enterprises for an effective service delivery and subsequent socio-economic inclusion for PWDs. An action plan with a multi-track approach to increase access to training for employability skills in collaboration with reducing vulnerability through social protection and reinforcement of capacity in enterprises is required. Specifically and in line with CRPD, measures are needed for:

Participatory planning: Effective service delivery is one that is based on decent planning and this in turns requires accurate data collected with the participation of service users themselves as partners in research process and production. The participatory and emancipatory approaches in disability research and subsequent planning are instrumental in the empowerment of PWDs as highlighted in this research (Turmusani, 2003; Sepúlveda, Calderón, & Torres, 2012). These research approaches may help to identify barriers as well as help build strategies to bridge gaps and removing

barriers. Enabling participation in policy and research has been highlighted throughout the recent and thorough analysis presented in the World Report on Disability (WHO, 2011).

Activation of CRPD: Disability rights have culminated in a legal instrument (CRPD, 2006) to protect and promote the rights of PWDs. It is now important to set up strategies and mechanisms¹⁴ for adapting the CRPD into national and local contexts and making it work. Domestically, at the level of practice firms' networks, a policy framework is needed in order to reach and respond more adequately to the needs of PWDs who already receive training as well as those out of reach so that employability skills are enhanced to help them enter labour market.

Preventing disabling barriers: It is important to prevent disabling conditions and barriers to employment by creating policies able to respond to changing needs that ultimately facilitates access to training programs and increase accessibility in the workplace (Greve, 2009). Innovative and effective policies dealing with modifications in the workplace may include: flexible recruitment processes; modified working hours (i.e. part-time jobs; telework, etc.); micro enterprises and physical infrastructure accessibility such as workstations, technology, washrooms and buildings (Roggero *et al.*, 2006).

CRPD has emphasized the theme of prevention and identification and removal of disabling barriers. The concept of prevention should be widened beyond traditional medical rehabilitation to include preventing disabilities in groups at risk 'border lines', especially those prone to developing mental health problems due to exclusion from social and economic life. Comparative research in the United Kingdom (UK) and

¹⁴ CRPD was hardly adopted into national laws in any of the participating countries. It may still be too early to expect hard results at the international level since CRPD came into force in 2008, but there is a pressing need for activating the process of national consultations coupled by international debate and support. Tools are needed to help governments to adapt CRPD into their national policies including the sector of enterprises of skills development.

USA has shown increasing demand for accommodation-adjustment information and suggested capacity building of professionals working with this population (Bruyère, Erickson, & VanLooy, 2004).

The convention has covered important grounds in the life cycle of individual from conception emphasized by the right to life through different stages of life up to elderly issues including some hints to controversial euthanasia. However, the right to life does also imply decent life to everybody including groups at risk. Together with the prevention of potential impairing condition, it is important to reach out in identifying and providing for people with hidden and less visible disabilities. This latter group makes an important proportion of PWDs in OCED countries including those participating in this research¹⁵.

Based on the above analysis, it could be argued that high rate of unemployment among such invisible groups is not only a question of lack of employability skills, but mainly inadequate access to training, social exclusion and disempowerment experienced by such groups. In line with Mitra (2006), a more radical debate is needed based on a capability approach that questions disability definitions, construction and its determinants which leaves huge sections of people at risk, vulnerable and unprotected.

Developing partnerships: inclusion is a collective responsibility of society, organizations and individuals. The collaboration and partnership needs to include organizations of PWDs, the state and other key partners. The support of the government including financial is fundamental to this partnership including effective aid policy for enterprises based in developing and transitional countries. Financial incentives are needed to encourage businesses to adapt their facilities so that PWDs and other groups at risk may become fully integrated and productive. These are good practices that could be enhanced and further strengthened.

¹⁵ Statistics Canada identify half a million persons ascribing to this group in PALS survey in 2006 (Statistics Canada, 2007).

In particular, support is needed to develop entrepreneurial skills and funding to establish self-employment projects for interested clientele. While self-employment provides flexibility, autonomy and relative job satisfaction, this form of employment, if not carefully monitored, may further isolate PWDs especially telework as being reported in certain countries (ADES, 2002).

Policy framework: Policies may focus on both current recruits and reaching out to potential clients. This means changes and modifications on recruitment processes, machinery, physical environment and daily operation procedures as well as in marketing and advertising. An important policy aspect will have to deal with disability equality training. Equally important is a system for follow-up with participants upon the completion of their training. A twin-track system is needed where information is shared between practice firms and their participants as well as an intermediary mechanism to linking people with employers.

Barriers based approach to monitoring CRPD: A barrier-based approach to monitoring (Roulstone & Warren, 2006) can be particularly useful to CRPD, given that current monitoring of implementation of CRPD appears to be ineffective in the area of accessibility and workplace accommodation (EFC, 2010). An approach based on 'monitoring cycle' (UN, 2010) and incorporates social view to disability may provide clearer insights into obstacles in place, their construction and how to tackle and remove them.

Monitoring by definition means ensuring that performance is in line with objectives (i.e. ensuring that rights of PWDs are held according to articles stated in CRPD and subsequent national laws). If PWDs for example, continue to experience exclusion from the labour market shown by high unemployment rate and poverty, this is clear indicator of violation of their rights for employment. Therefore, mechanisms should be put in place to identify barriers, disabling practices and ways to protect individuals filing complaints from retaliation or prejudice (HRSDC, 2011). Towards this end, provisions



were made in the convention including an established International Coordination Committee with mechanisms commensurating with the Paris Principles (UN, 1993) referred to in Article 33.2 favouring human rights institutions (watchdogs) as monitoring bodies. This is to ensure independence and integrity of implementation of CRPD.

Strengthening capacity: Overall, enterprises and practice firms seem to respond fairly well to the needs of general population. To reach and respond more effectively to the needs of PWDs and other groups at risk, majority enterprises and firms need to reconsider their position regarding such groups. At different levels (enterprise, central national level or at EURO-PEN level), there is a need for a policy framework to coordinate such a vision commensurate with CRPD.

To facilitate the transition of persons with disabilities into the labour market, skills training should focus on creating opportunities to acquire knowledge, skills, and attitudes necessary to compete in the labour market, in other words: enhancing their employability skills. This means creating a framework that encourages PWDs to participate in existing training and skills development programs. Community-based approaches to rehabilitation proved to be effective in developing the skills required for self-employment of PWDs (Hartley, 2006; Turmusani, Vreede, & Wirz, 2002). Community-based approaches to employability may be the way forward in developing the skills of PWDs in both developed and developing countries guided by CRPD: by moving away from centralized services to a community based intervention based on the capacity of participants and local market needs.

For meaningful integration, it is important to increase opportunities for labour market integration by enhancing employability skills offered to participants in collaboration with strengthening social protection and safety nets to reduce vulnerability. It is at the heart of this debate to create favorable conditions of capacity building to support this development.

References

- ADES (2002). *Social exclusion – A vision of its concept in three European countries*. Asociación Iniciativas y Estudios Sociales. Retrieved from <http://www.asocios.org/documentos/index.html>
- BARNES, C., & SHELDON, A. (2010). Disability, politics and poverty in a majority world context. *Disability & Society*, 25(7), 771-782.
- BARNES, C., MERCER, G., & SHAKESPEARE, T. (1999). *Exploring disability: A sociological introduction*. Cambridge: Polity Press.
- BORGESKOG, A. (2001). *Labour market policies, strategies and statistics for people with disabilities. A cross-national comparison*. Retrieved from <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2001/wp01-13.pdf>
- BRUYÈRE, S. M., ERICKSON, M., & VANLOOY, S. (2004). Comparative Study of Workplace Policy and Practices Contributing to Disability Nondiscrimination. *Rehabilitation Psychology*, 49(1), 28-38.
- BUCKUP, S. (2009). *The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. Retrieved from http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_119305/lang-en/index.htm
- CANUTO, O., & GIUGALE, M. (EDS.). (2010). *The day after tomorrow. A handbook on the future of economic policy in the developing world*. Retrieved from http://siteresources.worldbank.org/EXTPREMNET/Resources/TDAT_Book.pdf
- CBC (2000). *Employability Skills 2000+*. Conference Board of Canada. Retrieved from http://www.conferenceboard.ca/Libraries/educ_public/esp2000.sflb
- CCSD (2004). Workers with disabilities and the impact of workplace structures. *Canadian Council on Social Development's Disability Information Sheet*, 16. Retrieved from <http://www.ccsd.ca/drip/research/drip16/index.htm>
- CENSUS BUREAU (2010). *Income, poverty, and health insurance coverage in the United States: 2009*. Retrieved from <http://www.census.gov/prod/2010pubs/p60-238.pdf>
- CERMI (2010). *Human rights and disability: Alternative report Spain 2010*. CERMI state delegation for the UN committee on the rights of persons with disabilities. Retrieved from <http://www.cermi.es/en-US/Pages/Portada.aspx>
- COLERIDGE, P., SIMONNOT, C., & STEVERLYNCK, D. (2010). *Étude du Handicap dans la coopération européenne au développement*. Retrieved from http://ec.europa.eu/europeaid/what/social-protection/index_fr.htm
- COPHAN. (2007). *L'inclusion et le maintien en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles : évitons de refaire la roue!* Retrieved from http://bv.cdeacf.ca/EA_PDF/100335.pdf.



- CRPD (2006). *United Nations' Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol (adopted by UN's General Assembly on 13 December 2006)*. Retrieved from <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>
- DWYER, P. (2002). Making sense of social citizenship: Some user views on welfare rights and responsibilities. *Critical Social Policy*, 2, 273-99.
- EFC (2010). *Study on challenges and good practices in the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Retrieved from <http://study.efc.be/en/documents/show/&tid=51.html>
- FAO (2011). *The state of food insecurity in the world. How does international price volatility affect domestic economies and food security?* Retrieved from <http://www.fao.org/publications/sofi/en/>
- FINKELSTEIN, V. (2005). *Reflections on the social model of disability: the South African connection*. Leeds: Leeds University. Retrieved from <http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/archiveuk/>
- FOOD BANKS CANADA (2011). *Hunger count: A comprehensive report on hunger and food bank use in Canada, and recommendations for change*. Retrieved from <http://foodbankscanada.ca/>
- FOUGEYROLLAS, P. (2008). For the adoption of a coherent conceptual framework and monitoring mechanisms for the implementation of the UN Convention on Rights of Persons with Disabilities. *Développement humain, handicap et changement social*, 16(2),17-23.
- FOUGEYROLLAS, P., BEAUREGARD, L., GAUCHER, C., & BOUCHER, N. (2008). « Entre la colère... et la rupture du lien social. Des personnes ayant des incapacités témoignent de leur expérience face aux carences de la protection sociale », *Service social*, 54(1), 100-115.
- GOLDEN, T., & JONES, M. (2001). *Social security work incentives as a means of support for students with disabilities in postsecondary education*. Retrieved from <http://www.rrtc.hawaii.edu/documents/products/phase3/06.pdf>
- GREVE, B. (2009). *The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies*. Retrieved from <http://www.disability-europe.net>
- HARTLEY, S. (2006). Editorial. In S. Hartley (ed.), *CBR as part of community development: a poverty reduction strategy*. Retrieved from http://www.asksources.info/cbr-book/cbraspart_book.pdf
- HILLAGE, J., & POLLARD, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. Retrieved from <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/report.php?id=emplbly>
- HOPE, T. (2003). Disabilities: Aid groups call for a UN convention to protect rights. *UNWire*, 14 Feb. 2003.
- HRSDC (2011). *National stakeholder consultations report. United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Retrieved from http://www.hrsdc.gc.ca/eng/disability_issues/reports/national_consult/page00.shtml
- ILO (1975). *Human resources development convention, 1975 (No. 142)*. Retrieved from <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C142>
- ILO (2004). *Improving prospects for young women and men in the world of work. A guide to youth employment*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/publications/lang-en/index.htm>
- ILO (2006). *Promoting the employability and employment of people with disabilities through effective legislation (Southern Africa). South Africa country profile*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/publications/lang-en/index.htm>
- ILO (2008a). *Skills development through community based rehabilitation (CBR). A good practice guide*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/publications/lang-en/index.htm>
- ILO (2008b). *ILO vocational rehabilitation and employment (disabled persons) convention (no. 159) and recommendation (no. 168). United Nations Conventions on the Rights of People with Disabilities*. Retrieved from http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103529/lang-en/index.htm
- ILO (2009). *Inclusion of people with disabilities in Uganda*. Fact sheet, 2009. ILO-Irish Aid Partnership Program. Retrieved from http://www.ilo.org/skills/projects/lang-en/WCMS_106534
- ILO (2011). *Global employment trends. The challenge of a jobs recovery*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/publications/lang-en/index.htm>
- INCLUSION EUROPE (2006). *Poverty and Intellectual Disability in Europe*. In cooperation with Inclusion International and financial support of the Norwegian Association for Persons with Developmental Disabilities (NFU). Brussels: Inclusion Europe.
- ISQ (2011). *Clientèle de l'aide sociale, 2005-2009. Mise à jour : 7 octobre 2011*. Institut de la statistique de Québec. Retrieved from http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01662FR_TSC2011M03F00.pdf
- LIONDAU (2003). *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*. Retrieved from http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/151-2003.html
- LYSAGHT, R., & KRUPA, T. (2011). *Social business: Advancing the viability of a model for economic and occupational justice for people with disabilities*. Retrieved from https://qshare.queensu.ca/Users01/lysaght/Rosemary/AR_C%20Final%20Report.pdf?uniq=-63vpz6
- MACDONALD, B. R. (2007). *Work incentives information services: Developing a state-focused training and technical assistance center*. Contribution from: Jack Eastman, Josh Berezin, Andy Bradshaw and Ginny Murphy. Oakland: World Institute on Disability. Retrieved from <http://wid.org/publications/>



- MALACRIDA, C. (2010). Income support policy in Canada and the UK: different, but much the same. *Disability & Society*, 25(6), 673-686.
- MANKOFF, J., HAYES, G. R., & KASNITZ, D. (2010). Disability studies as a source of critical inquiry for the field of assistive technology. *ASSETS'10, October 25-27, 2010*, Orlando. Retrieved from <http://www.cs.cmu.edu/~assist/publications/10MankoffASSETS.pdf>
- MCQUAID, R., & LINDSAY, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- MCQUAID, R. (2009). A model of the travel to work limits of parents. *Research in Transportation Economics*, 25, 19-28.
- MCSS (2011). *Ontario social assistance: Monthly statistical report. Ontario disability support program*. Ministry of Community and Social Services. Retrieved from <http://www.mcscs.gov.on.ca/en/mcss/programs/social/reports/index.aspx>
- MESS (2008). *Le Pacte pour l'emploi, le Québec de toutes ses forces*. Québec : Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale.
- METTS, R. L. (2000). *Disability issues, trends and recommendations for the World Bank*. Retrieved from <http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/Resources/280658-1172606907476/DisabilityIssuesMetts.pdf>
- MITRA, S. (2006). The capability approach and disability. *Journal of Disability Policy Studies*, 16(4), 236-247.
- MORRIS, J. (2011). *Rethinking disability policy. Viewpoint information debate*. Retrieved from <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/disability-policy-equality-summary.pdf>
- MTAS (2003). *Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Retrieved from http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l51-2003.html
- O'REILLY, A. (2007). *The right to decent work of persons with disabilities*. Geneva: ILO.
- OECD (2009a). *Sickness, disability and work: Keeping on track in the economic downturn*. High-Level Forum, Stockholm, 14-15 May 2009. Retrieved from <http://www.oecd.org/dataoecd/42/15/42699911.pdf>
- OECD (2009b). *The role of employment and social protection making economic growth more Pro-Poor*. Policy statement, Dac High-Level Meeting 27-28 May 2009. Retrieved from <http://www.oecd.org/dataoecd/63/9/43514572.pdf>
- OECD (2010a). *Sickness, disability and work: Improving social and labour-market integration of people with disability*. Media Briefing. Retrieved from <http://www.oecd.org/dataoecd/1/28/46488022.pdf>
- OECD (2010b). *Sickness, disability and work; breaking the barriers – Canada: opportunities for collaboration*. Retrieved from http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_33933_46060260_1_1_1_1,00.html
- OECD (2011). *Meeting of the OECD council at ministerial level. Towards an OECD skills strategy*, Paris 25-26 May 2011. Retrieved from <http://www.oecd.org/dataoecd/48/55/48116798.pdf>
- OPHQ (2009). *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité*. Québec : Office des personnes handicapées du Québec.
- PAEC (2010). *Le budget en bref de 2010 - 2e année, tracer la voie de la croissance et de l'emploi. Le plan d'action économique du Canada*. Ottawa : Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.
- PALLISERA, M., VILA, M., & JOSEP VALLS, M. (2003). The current situation of supported employment in Spain: Analysis and perspectives based on the perception of professionals. *Disability & Society*, 18(6), 797-810.
- POWERS, T. (2008). *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities. Literature review*. Retrieved from <http://www.ilo.org/public/english/employment/download/wpaper/wp3.pdf>
- RHDCC (2009). *Rapport statistique sur l'aide sociale : 2006. Directeurs fédéral-provinciaux-territoriaux du soutien du revenu*. Retrieved from http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/politique_sociale/fpt/page01.shtml
- ROGGERO, P., TARRICONE, R., NICOLI, M., & MANGIATERRA, V. (2006). What do people think about disabled youth and employment in developed and developing countries? Results from an e-discussion hosted by the World Bank. *Disability & Society*, 21(6), 645-650.
- ROULSTONE, A., & WARREN, J. (2006). Applying a barriers approach to monitoring disabled people's employment: Implications for the disability discrimination act 2005. *Disability & Society*, 21(2), 115-131.
- SEPÚLVEDA, M. P., CALDERÓN, I., & TORRES, F. J. (2012). De lo individual a lo estructural: La investigación-acción participativa como estrategia educativa para la transformación personal y social en un centro de intervención con menores infractores. *Revista de Educación*, 359. Retrieved from http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/359_102.pdf
- SHIMA, I., ZÖLYOMI, E., & ZAIDI, A. (2008). *The labour market situation of people with disabilities in EU25*. Vienna: European Centre for social Welfare policy and research.
- SOMAVIA, J. (2001). The global challenge of decent work. *The Jobs Letter* 156(9) November 2001. Retrieved from <http://www.jobsletter.org.nz/jbl15610.htm>
- STATISTICS CANADA. (2008). *Participation and activity limitation survey, 2006: Labour force experience of people with disabilities in Canada. Analytical paper*. Retrieved from <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-628-x/89-628-x2008007-eng.pdf>
- STATISTICS CANADA (2010). *More information on low income After-tax Cut-offs (LICO-AT)*. Retrieved from <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/ref/dict/fam019a-eng.cfm>

STIENSTRA, D., FRICKE, Y., & D'AUBIN, A. (2002). *Baseline Assessment Inclusion and Disability in World Bank Activities*. Canadian Centre on Disability Studies. Retrieved from <http://www.disabilitystudies.ca/baselinehtml.html>

TURMUSANI, M. (2003). *Disabled people and economic needs in the developing world: A political perspective from Jordan*. Aldershot: Ashgate.

TURMUSANI, M., VREEDE, A., & WIRZ, S. (2002). Some ethical issues in CBR in developing countries. *Disability and Rehabilitation*, 24(10), 558-564.

UN (1948). *The Universal Declaration of Human Rights (adopted by the General Assembly on 10 December 1948)*. Retrieved from <http://www.un.org/en/documents/udhr/history.shtml>

UN (1993). *Principles relating to the status of national institutions 'the Paris Principles'. Adopted by general assembly resolution 48/134 of 20 December 1993*. Retrieved from <http://www2.ohchr.org/english/law/paris-principles.htm>

UN (2010). *Monitoring the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Guidance for human rights monitors*. Retrieved from http://www.ohchr.org/documents/Publications/disabilities_training_17en.pdf

USAID (2009). *Transition towards an inclusive future: Vocational skills development and employment options for persons with disabilities in Europe and Eurasia*. Retrieved from <http://dec.usaid.gov/index.cfm>

WATSON, D., WILLIAMS, V., WICKHAM, C., KYLE, J., & DURY, A. (2005). *A valued part of the workforce? Employment and disabled people*. The Collection of Executive Summaries: Researching Discrimination and Employability. The SEQUAL DP, University of Surrey. Retrieved from <http://www.equalworks.co.uk/resources/contentfiles/503.pdf>

WHO (2011). *World Report on Disability*. Geneva: WHO & World Bank. Retrieved from http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf

WILSON-KOVACS, D., RYAN, M., HASLAM, A., & RABINOVICH, A. (2008). Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate: Barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability & Society*, 23(7), 705-717.

WILTON, N. (2011). The shifting sands of employability. Centre for Employment Studies Research, *CESR Review*, 4, 2-5. Retrieved from <http://www1.uwe.ac.uk/bl/bbs/research/cesr/cesrreview.aspx>

WORLD BANK (2011). *Food price watch, November 2011*. Washington, DC: The World Bank. Retrieved from <http://www.worldbank.org>



How Do Employers View People with Disabilities in the Labour Market?¹

ANN M. BEATON¹, JOHN KABANO² AND MÉLANIE LÉGER¹

¹ Université de Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada

² Université Sainte-Anne, Nouvelle-Écosse, Canada

Article original • Original Article

Abstract

The object of this study was to examine how employers view people with disabilities in the labour market. Previous work had shown that employers maintain some perplexing views. Although they report positive attitudes toward people with disabilities in the workplace, these attitudes are not associated with the hiring practice of employers (Chan et al., 2010). To address this issue, researchers called upon the concept of aversive disablism (Deal, 2007). A total of 64 employers from New Brunswick and Quebec participated in an interview. Drawing from Social Representation Theory (Moscovici, 1973), findings revealed a system of common understanding that serves to limit the participation of people with disabilities to the paid labour force. Social representations of employers concerning people with disabilities in the workplace feature the demands of the market place, characteristics of employees with disabilities, inadequacies of the efforts designed to promote their inclusion in the workplace, and hiring decisions. Implications of these findings for the employment of people with disabilities are discussed.

Keywords : employers, social representations, disability, attitudes, integration, labor market, prejudices

Résumé

Cette étude a comme but d'examiner les perceptions des employeurs à l'endroit des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail. La recherche antérieure a démontré que les employeurs maintiennent des perceptions qui peuvent paraître déroutantes. Quoique les employeurs rapportent des attitudes favorables à l'endroit des personnes ayant des incapacités, ces attitudes ne se traduisent pas en embauche (Chan et al., 2010). Afin d'examiner cette question, les auteurs font appel aux préjugés aversifs à l'endroit des personnes ayant des incapacités (Deal, 2007). En tout, 64 employeurs du Nouveau-Brunswick et du Québec ont participé à une entrevue. La théorie des représentations sociales (Moscovici, 1973) a servi comme approche permettant de dégager le cadre de référence limitant la participation des personnes ayant des incapacités au marché du travail rémunéré. Les représentations sociales des employeurs à l'endroit des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail consistent en des exigences du marché du travail, des caractéristiques de l'employé ayant un handicap, les insuffisances des moyens visant à faciliter l'intégration en emploi et les décisions d'embauche. Les retombées des résultats sur l'embauche des personnes ayant des incapacités sont abordées.

Mots-clés : employeurs, représentations sociales, handicap, attitudes, intégration, marché du travail, préjugés

¹ This research project has been conceived and supervised by the CCTH (Comité de concertation et de consultation pour les travailleuses et les travailleurs handicapés) and coordinated by Independent Living (Centre-ressource pour la vie autonome – Bas-Saint-Laurent region) due to a grant received by the Department of Human Resources and Social Development Canada.

Ce projet de recherche a été conçu et supervisé par le Comité de concertation et de consultation pour les travailleuses et les travailleurs handicapés (CCTH) et coordonné par le Centre-ressource pour la vie autonome – région Bas-Saint-Laurent grâce à un soutien financier obtenu de la part du ministère de l'Emploi et Développement social Canada.

There has been notable progress in the inclusion of people with disabilities in the Canadian paid workforce (Statistics Canada, 2008). The unemployment rate of people with disabilities declined from 13.2% in 2001 to 10.4% in 2006. This decrease was particularly pronounced among people with disabilities rather than people without disabilities, narrowing the unemployment gap between both groups (Statistics Canada, 2008). The employment rate of people with disabilities has also increased by 4.2% between 2001 and 2006, a notable gain next to people without disabilities (Statistics Canada, 2008). Yet, in the wake of this progress have emerged some rather disquieting trends. There is a significant rise in the proportion of working-age adults with disabilities that are now better educated than before, ready to work, but are more likely to be unemployed than their non-disabled counterparts (Human Resources and Skills Development Canada, 2008). Furthermore, a significant proportion of people with disabilities rather than people without disabilities have left the labour force (Statistics Canada, 2008). Yet, as research has found, the former are still more likely than the latter to express the desire to work, but feel less optimistic about their prospects (Ali, Schur, & Blanck, 2011). While legislative measures in Canada and the mobilization of disability rights organizations have made it clear that discrimination on the basis of disability in the workforce is not only intolerable but also illegal, 38.2% of people with disabilities who are non-employed in Canada report that they have been refused a job due to their disability status during the last five years (Statistics Canada, 2008). All in all the exclusion of people with disabilities from the Canadian labour force deprives individuals of a crucial source of self-fulfillment (Kabano & Beaton, 2011), and the country from an untapped pool of talented workers.

The perception of the employer has been identified as one of the most important factors that determines whether a person with disabilities will be hired (Fraser, Ajzen, Johnson, Hebert, & Chan, 2011; Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000; Lengnick-Hall, Gaunt, & Kulkarni, 2008). The purpose of this study is to examine the

employers' view of the participation of people with disabilities to the Canadian economy, in the wake of social and legislative pressures that prohibit discrimination on the basis of disability. Studies have shown that employers hold mixed views concerning employees with disabilities (e.g., Wang, Barron, & Hebl, 2010). Some authors even declare that evidence provided thus far concerning the employer's perspective of people with disabilities in the workplace is inconclusive (Colella & Stone, 2005). There is a need to address the complexity of viewpoints expressed by employers to better understand the beliefs and motives that guide their hiring decisions. To reach this objective, the analysis of the employer's perspective will draw upon the concept of aversive racism.

Kovel (1970) discussed the expression of two different forms of racism, that is, *dominative racism* characterized as a blatant form of denigration. In addition, according to Kovel (1970), due to the civil-rights movement, prohibiting racial segregation and bias, *aversive racism* emerged as a more subtle, albeit pernicious expression of racial bias (see Gaertner & Dovidio, 2000, for a review). Aversive racists hold the egalitarian value system very dear. They object to the expression of prejudice or discrimination, and "...in contrast, sympathize with victims of past injustice, support principles of racial equality, and genuinely regard themselves as non-prejudiced..." (Pearson, Dovidio, & Gaertner, 2009, p. 316). However and paradoxically, aversive racists have acquired, through socialisation, deep-seeded negative beliefs and feelings of "...discomfort, uneasiness, disgust, and sometimes, fear" (Gaertner & Dovidio, 1986, p. 63) regarding ethnic minorities. These well-entrenched biases are reflected in the decisions or actions that favour the in-group 'we' over the out-group 'they'. However, as staunch advocates of egalitarian values, aversive racists will behave in a biased fashion only when a non-biased explanation can account for their discriminatory behaviour. For instance, in a task designed to evaluate the candidacy of two job applicants, aversive racists will equally recommend the White or Black applicant, provided it is clear that they are both highly qualified. However, when the qualifica-



tion of both candidates is ambiguous, that is, if both candidates are described in positive and negative terms, the aversive racist will give preference to the White over the Black job applicant (Dovidio & Gaertner, 2000). Results of a meta-analysis have supported the propensity of aversive racists to express preference for White rather than Black applicants with ambiguous qualifications (Aberson & Ettlín, 2004), allowing respondents to justify their decision on a nonprejudiced basis and thus preserving their egalitarian self-image.

Extrapolating from research on aversive racism, Deal (2007) has introduced the concept of aversive disablism to account for the treatment of people with disabilities in the workplace. Essentially, according to Deal (2007), aversive disablism harbour positive views toward people with disabilities and profess an egalitarian self-image. By the same token aversive disablism are gripped by deeply rooted disparaging beliefs and feelings about disability. This author argues that aversive disablism will transpire in practices that hamper the full participation of people with disabilities to the paid workforce. Aversive disablism will, as Deal (2007) explains, support "...well-meaning social policies..." meant to *protect* the person with disabilities from what is believed to be demanding, stressful or unwieldy job situations. In fact these measures isolate people with disabilities from others and limit their contributions to the organisation or prospects for meaningful work (Deal, 2007).

We believe that drawing from the work on aversive racism and aversive disablism might disentangle some mixed and perhaps perplexing views expressed by employers concerning people with disabilities in the labour force. For instance, while there is evidence of positive attitudes toward people with disabilities at work (Ren, Paetzold, & Colella, 2008) these positive attitudes are not associated with hiring decisions and evaluations concerning the candidate's true potential (Chan et al., 2010; Hernandez et al., 2000; Lengnick-Hall et al., 2008). To illustrate, Wang, Barron and Hebl (2010) found that applicants with disabilities were rated significantly more favourably on personality

characteristics (e.g., conscientious, agreeable), than their without disabilities counterparts. However, this positive orientation did not translate into a more favourable hireability rating for the candidate with disabilities. Furthermore, criteria used to evaluate the application of a person with disabilities are ambiguous. According to research, employers not only admit that they are unable to evaluate a person with disabilities (Houtenville & Kalargyrou, 2012), but also rely on different standards (Ju, Zhang, & Pacha, 2012; Smith, Webber, Graffam, & Wilson, 2004). For example, employers do not evaluate the skills of workers with disabilities as well as their future job performance on the basis of their previous job performance (Colella, DeNisi, & Varma, 1998). Instead, employers base their evaluation of the employability of the applicant on criteria other than the professional assets of a person with disabilities, such as, perceived benefits for the employer of having them on staff (Gilbride, Stensrud, & Vandergoot, 2003; Morgan & Alexander, 2005), corporate responsibility (Luecking, 2008), costs involved (Kaye, Jans, & Jones, 2011; Siperstein, Romaro, Mohler, & Parker, 2006; Unger, 2002), safety and potential litigation (Kaye et al., 2011), the suitability of a job (Hernandez et al., 2000), and the weight of the demands for supervision and training (Copeland, Chan, Bezyak, & Fraser, 2010).

The analysis of the perspective of the employer regarding a person with disabilities in the workforce will be conducted with the aversive racism, or more specifically, aversive disablism perspective in mind. This concept may serve to shed light on the complexity of the employer's view of persons with disabilities in the workforce. Furthermore, although much work has been conducted to examine the employer's view of the barriers to the employment of persons with disabilities (e.g., Hernandez et al., 2008; Lengnick-Hall et al., 2008) there is a need to add to this research by providing a comprehensive view of the employer's perspective. To capture the essence of the employer's discourse, the study is conducted in line with Social Representation Theory (Moscovici, 1984). This decision is based on the conviction that an analysis of the social repre-

sentations will allow researchers to identify the contemporary common sense that guides the behaviour of employers toward employees with disabilities.

Method

- Participants

Different organizations were selected on the basis of three diversification criteria: private and public sector organizations, a range of company sizes and rural as well as urban locations in New Brunswick (Greater Moncton area and Acadian Peninsula) as well as Quebec (Bas-Saint-Laurent). All in all, a list of 126 organizations was created. Among these, individuals from 64 different organizations agreed to participate in this study. All participants were selected if they were directly involved in hiring employees. These individuals were either the director of human resources or in other cases, the head of the company. Many had reported an experience with persons with disabilities in their workplace (82.8%). All in all, respondents consisted of 26 women and 38 men. Most were over 40 years of age (79.6%) and had post-secondary education (84.3%). Respondents worked in a range of sectors, such as the public service (35.9%), the industrial sector (28.1%), service and hospitality industry (21.9%). Most organizations contained more than 100 employees (54.6%)

- Measures and Procedure

Different methodologies were selected to tap into the social representations of the participants. The data collection was based on developments in the area of Social Representation Theory. In this manner, we opted for a multimethod approach by combining:

- associative technique (Vergès, 1994);
- open-ended and semi-structured interview. The purpose of the associated technique is to invite participants to produce either verbally or in a written format, the words that come spontaneously to mind.

Respondents can produce associations that include a term, a phrase or expression, or an image. Initially, the task was conducted without restraints. In other words, the respondent was asked to generate as many associations as possible. Once this exercise was completed, the respondent was asked to identify the three most important words or terms that were evoked. Open-ended and semi-structured questions were used to allow participants to convey their thoughts, beliefs and experiences of inclusion of employees with disabilities. Interviews were conducted during work hours by both authors, in a quiet location situated in the participant's workplace (e.g., office).

Social representations are defined by Moscovici (1973) as a:

system(s) of values, ideas and practices with a twofold function; first, to establish an order which will enable individuals to orient themselves in their material and social world and to master it; and secondly to enable communication to take place among the members of a community by providing them with a code for social exchange and a code for naming and classifying unambiguously the various aspects of their world and their individual and group history. (p. 13)

Social representations of employers of the person with disabilities in the workplace are the product of a socialization process within the family, school, workplace and community at large. Throughout these social interactions, employers have developed a set of values, beliefs, and a system of categorization about people with disabilities in the workforce that are accepted as common knowledge. One of the most prominent methods for studying social representations is free association (Flament & Rouquette, 2003). In fact, this technique is also useful to uncover the implicit biases that are characteristic of aversive prejudice (Gaertner & Dovidio, 2000). Participants were asked to generate a number of associations in response to a stimulus word or an expression. The first question was designed to invite participants to spontaneously evoke words that came to mind following the expression, the labour market for



people with disabilities (*When you hear the terms ‘employee with a disability’, what are the words or the expressions which spontaneously come to your mind? Indicate as many words or expressions.*) Interviewers carefully recorded each response on a form. As a follow-up question, respondents were asked to identify the most prominent words or expressions that were evoked (*Could you please also indicate the three (3) most important words or expression, in order of importance*). To further elaborate and contextualize responses, participants were asked to partake in an exercise. Specifically, interviewers read aloud each response generated in the free association task and asked participants to explain how these words or expressions were related to the labour market for people with disabilities (*Could you now please tell me why you associate each of these words/expressions to an employee with a disability.*). This exercise helped to generate meaning by probing into the semantic field, social construction, and cognitive organization of a given social representation (Tsoukalas, 2006). In a follow-up question, participants were asked to identify and explain factors that either positively or negatively affect the hiring of people with disabilities (*In your opinion, what are the factors that could bolster the employment of persons with disabilities? Indicate the most important.*). At the end of the interview, participants were asked if they would like to add further information or expand on any issue concerning the inclusion of people with disabilities in the workplace that had not been discussed previously and deemed important (*Before we finish, I would like to ask whether there is other information, a message or a comment, that you would like to share, but did not have the chance within the context of this interview.*). Each interview was audiotaped and transcribed verbatim.

- Analyses

Transcribed data was analysed with two software programs, that is, QSR NVivo 7 (Richards, 2005) and the Program analysis of evoked words (Programmes d’analyse des évocations; Vergès, 1994) by both researchers. Data analysis was conducted in light of Content

Analysis (Miles & Huberman, 1994) and according to the following steps:

- codes and subcodes were created in the initial reading of the transcript data thus allowing common themes to emerge;
- a more in-depth coding system was produced whereby significant and frequent themes were compared to each other to search for similarities and differences;
- themes were then organized and integrated in an attempt to display the employer’s social representations.

As the analysis progressed, researchers often proceeded by coding and recoding the data to clarify the meaning and allow the themes to emerge.

Principles of Social Representation Theory guided the data analysis. Specifically, according to this approach, researchers sought the meaning participants gave to events or issues. For instance, in conducting the analyses, work was devoted to searching for the way in which the employers view their relationship to the world, the meaning given to their life experiences and their behaviour. The intention of the researcher was to identify the logic (Deslauriers, 1991) of the formal systems (Mucchielli, 1991) that guide human thought and behaviour. It is important to add that the unit of analysis are the words that are generated by the respondent. The analysis was conducted in a way to better understand how respondents organize their common knowledge concerning people with disabilities in the labour force. Essentially, by following the Social Representation approach researchers sought to produce “...des traces collectives et à raisonner sur l’organisation de ces dernières.” [...collective traces and reasoning on their organisation] (Flament & Rouquette, 2003, p. 58)

Further steps were taken by researchers to ensure a reliable and valid analysis. First, each researcher coded the data separately and met on several occasions to compare their codes, discuss discrepancies and to build consensus on the final coding scheme. Second, at different steps of the analysis, researchers consult-

ed with two advisory committees composed of individuals ($n_1 = 5$ and $n_2 = 7$) from different regions of eastern Canada. Each committee consisted of people with disabilities, representatives from community advocacy groups for people with disabilities and governmental departments responsible for policies regarding the status of people with disabilities. Third, the final results of the analysis were presented to members of the advisory committee for further discussion.

Results

Four central themes characterize the social representations of employers, that is:

- features of the market place;
- characteristics of employees with disabilities;
- inadequacies of the efforts designed to promote inclusion in the workplace;
- hiring decisions.

These themes are interrelated and form a coherent narrative. In sum, employers use the goals, values and norms of the market place as a frame of reference when discussing the employability of people with disabilities. They conclude that both people with disabilities and efforts to facilitate their participation in the workplace are not in line with the demands of the market place. Specifically, respondents contend that employees with disabilities and practices meant to facilitate their contribution to an organization are not adapted to meet the needs of the employers. The respondents explain that as a result, they are faced with a dilemma. That is, according to employers, by hiring a person with disabilities, they place both the candidate and the organization at risk. Faced with this dilemma, two hiring decisions are contemplated by employers. They either chose not to consider the application of a person with disabilities or instead, offer a job that limits the contribution and visibility of the candidate. Each of these themes is presented in the following section. When necessary, French quotes are presented in brackets and the English translation is provided.

- Features of the market place

Employers see a person with disabilities in the workforce through the lens of organizational values and norms. They explain that the company operates on the basis of two criteria, that is, profitability and productivity. Therefore all hiring decisions are made to maximize the returns on investments. In essence, according to employers, candidates for a job must be able to demonstrate that they can provide quality and efficient work that will ensure the viability of the company. Naturally, employers add, they attend to the competence, training, and professional experience of the candidate, irrespective of the disability status: "When you hire someone, you don't hire a person who is normal or not normal, you hire a person who has skills." [« Quand tu engages une personne, tu engages pas une personne qui est normale ou qui est pas normale, t'engages une personne qui a des compétences. »] (Véronique, Quebec, industrial sector). As Paul (Quebec, public sector) adds: "It's not obsessive, but you can't look past it. The allowed budgets do not consider the loss of productivity." [« Ce n'est pas obsessionnel, mais on peut pas passer à côté. Les budgets alloués ne prévoient pas la perte de productivité. »] Therefore, employers explain that people with disabilities must be able to demonstrate that they can meet the job requirements, that is, be productive employees, otherwise, as Gregory (New Brunswick, industrial sector) warns:

The day when these people will not contribute toward making profits or being efficient, whether you want it or not, then, it will be the organisation with a capital O in general which will look to exclude them or put aside that project because the project is no longer profitable.

The priorities of an organization guide the evaluation of the suitability of an employee with disabilities. Features of the market place, as we will see in the next section, clash with their views of a person with disabilities in the workforce.



- *Characteristics of employees with disabilities*

When employers discuss employees with disabilities, they refer to their experience in the workplace. Respondents observe that disability varies along an array of dimensions: type, severity, visibility, origin and manifestation. Employers most frequently refer to physical and intellectual disabilities. Both of these forms of disability are discussed in terms of their implication for the workplace. For instance, when discussing an employee with physical disabilities, employers bring up the topic of workspace accommodations. In addition, when employers refer to an employee with intellectual disabilities, they elaborate on supervision and monitoring requirements. Despite these nuances, a person with disabilities in the market place is commonly viewed as someone who is 'different', an 'outsider', 'those people there', 'them', 'difference'. Differences are discussed at length and on many levels. An employee with disabilities is expected to function in a way that differs from the demands of an organization. They are believed to come with a different skill set and will require the employer to introduce uncommon employment practices. Respondents further elaborate on the personal and professional attributes of employees with disabilities.

- *Personal attributes*

Both positive and negative personal characteristics are evoked when employers describe the psychological features of an employee with disabilities. In other words, it is at this level of the discourse that ambivalence toward an employee with disabilities is most notable. On the one hand, they attribute positive characteristics to employees with disabilities, depicting them as courageous, dedicated, having tremendous willpower and persistence despite hardships. This discourse does not account for the economic contributions of the employee with disabilities, but rather the social values that they can convey to others. These are attributes that they believe could help promote the corporate image:

People who will normally have extraordinary work presenteeism. They're people who are faithful and who will speak

well of the company in their entourage. It can give a corporate image in society, in the community. It's important to distinguish ourselves. [Des gens qui vont avoir un présentéisme au travail habituellement extraordinaire. C'est des gens qui sont justement fidèles pis qui vont parler en bien de l'entreprise dans leur entourage. Ça peut donner comme une image organisationnelle dans la société, dans la communauté. C'est important j'pense de se démarquer.] (Grégoire, New Brunswick, industrial sector).

On the other hand, employers view employees with disabilities as miserable, pitiful, troubled, hostile, obstinate and insecure. These negative personal traits are viewed as an impediment to a harmonious workplace, as Marthe (Quebec, health sector) recounts the conduct of an employee with disabilities in her office:

It was a young woman who was always going to fight and probably, we know that children are mean, who probably had always fought and became like a little monster...Probably her physical disability made her a person who always defended herself, you know. [C'était une jeune qui allait toujours se battre et probablement qui, on sait que les enfants sont méchants, qui avait probablement toujours combattu et était devenu comme un petit monstre... Probablement, sa limitation physique a fait qu'il est devenu une personne qui se défend, là, tout le temps.]

Throughout their discourse, employers do not associate the personal traits of employees with disabilities with the efficiency of the organization. In other words, the personal characteristics of an employee with disabilities are either irrelevant or counterproductive to organizational practices and priorities, from the employer's perspective.

- *Professional attributes*

Aptitude is the professional attribute most commonly discussed of employees with disabilities. By aptitude, employers refer to the individual's

capacity to perform the required tasks in a way that maintains the expected level of productivity. Essentially, employees with disabilities are viewed as unable to perform the job. Rather extreme cases are used by employers to make this point:

The equipment also emits LED, but it is not enough, because at any given moment, the loader driver can say 'we're going to be careful', there are things he can't see, you know. People need to be able to hear. [Ces équipements-là émettent aussi des voyant lumineux, mais c'est pas suffisant, parce qu'à un moment donnée, le chauffeur du loader peut dire 'on va faire attention', y'a des choses qui voit pas, là. Les gens doivent les entendre.] (Marc, Quebec, forestry sector)

"We had an experience with a (name of trade) that wanted to work and had a visual impairment. It did not work because she had to go into homes alone with customers, we can't anymore." [« On a eu une expérience avec un (nom du métier) qui voulait travailler qui avait un handicap visuel. Ça n'a pas marché parce que, elle devait se rendre dans les domiciles seule avec des clients, on ne peut plus. »] (Ginette, New Brunswick, health sector). Respondents explain that employees with disabilities cannot meet the necessary work standards unless the workplace is adapted to their needs. Workplace accommodations and tasks tailored to the individual's capabilities are identified as appropriate means to ensure that the employee with disabilities can function according to the expected standards. However, employers do not plan upon these contingencies. Employees with disabilities are expected to point out their needs in terms of accommodation. Sheila (New Brunswick, industrial sector) explains:

Until someone had to tell me, someone in a wheelchair said 'have you noticed how hard it is for me to pay my bill?' or 'have you noticed how hard it is for me to pick up my lunch?'. And then there came a point when I began to see it.

Yet, persons with disabilities are reluctant to identify their needs in terms of accommodation, for fear of being perceived as a burden to the employer (Kabano & Beaton, 2011). Otherwise, they will not have a chance. This is very clearly illustrated in a statement by Clément (Quebec, industrial sector): "It's certain that if there are ten candidates that require no work accommodation, the nine candidates have more chances than the person who will require additional effort to provide work accommodation. He/She has fewer chances." [« C'est certain que si y'a ten candidats qui a aucune adaptation à faire de son poste, les nine candidats ont plus de chances que la personne qui va demander un travail supplémentaire pour faire une adaptation de poste. Elle a moins de chances. »].

All in all, the personal and professional characteristics of an employee with disabilities are discussed in light of the demands of the work environment. According to employers, an employee with disabilities is not equipped to function adequately in the organisation. The personal and professional attributes are not believed to be in line with organizational norms and priorities. Employers expect optimal performance only if support mechanisms are provided. As we will see in the next section, these resources designed to facilitate the inclusion of employees with disabilities are generally viewed by the employer as lacking.

- Inadequacies of the efforts designed to promote inclusion in the workplace

Employers explain that they have very little experience with means designed to promote the inclusion of employees with disabilities. They admit that they are ill-informed and reluctant to devote any time or effort in searching for available resources. We suspect that this might be one of the reasons that much of the onus is on employees with disabilities to initiate change to the work environment. Among the few resources discussed by employers, all were viewed as essentially flawed. Specifically, employers describe their experience with community agencies. These events have left them to doubt that community advocates truly under-



stand the realities of the workplace, as Bruce (New Brunswick, industrial sector) explains:

And there's a knowledge gap there. They're so well intentioned, they're almost tripping over themselves to try to make it happen but they don't know what they're doing. So, if you have, you know, social agencies or government agencies for particular groups, that do good in other areas but they've never worked in employment, they have no understanding of business needs, and they're the resource trying to help the individual in need, then it's just not going to be easy for them.

Employers further complain that these agencies lack engagement and fail to meet their obligations: "We had one in last year and he said: 'We'll send you our list of employees' and that's fine. And we said no problem with that. And we never really saw anything more after that." (Claire, New Brunswick, health sector). Our results are unequivocal; there is a clear lack of communication between employers and community services that promote the inclusion of persons with disabilities in the workforce.

Employers discuss the funding opportunities available for an employer planning to hire a person with disabilities. These are viewed as important incentives for an employer:

...there needs to be a little help with employment because a company lives for profit. Hiring a disabled person is running a little risk. It's certain that when you have help when it comes to funding, you can take a risk." [« ...il faut un peu d'aide à l'emploi parce que une entreprise vit pour faire des profits. Engager une personne handicapée, c'est courir un petit risque. C'est sûr que quand tu as de l'aide au point de vue subvention, tu peux prendre un risque. »] (Gilbert, Quebec, municipal sector).

Yet, these benefits are short-lived. When funding opportunities cease, so does the employment. In other words, and as employers remark, funding opportunities do not provide sta-

ble, permanent employment for employees with disabilities. Employers express a discomfort with providing limited term employment. This situation reduces the desire to invest in the career development of employees with disabilities and the opportunity to learn of their aptitudes.

Although employers recognize the importance of providing workplace accommodations to employees with disabilities, these measures are viewed as problematic for several reasons. Most employers are convinced that accommodating an employee with disabilities is a difficult and costly venture. This view can undermine the employability of the person with disabilities:

You know, the candidate for a job who has a disability, if he says to the company 'well I need five thousand dollars for the equipment', it's not suppose to play against him, but the reality is that it could. The potential is there because if he hires another person without disabilities, well that person does not require, you know, it'll be cheaper.

[Tu sais le candidat pour un poste qui a un handicap, s'il dit à l'entreprise 'ben moi j'ai besoin de cinq milles dollars pour l'équipement', c'est pas censé jouer contre lui, mais la réalité est que ça pourrait. Le potentiel est là parce que s'il embauche une autre personne qui n'a pas d'handicap, ben la personne là n'a pas besoin, tu sais, ça va coûter moins cher] (Nathan, New Brunswick, public administration).

Accommodating a candidate with disabilities also means having to review long-standing hiring practices:

I do interviews with tests measuring cognitive level, the level of adjustment and social integration, these types of things. I must not expect these people to score on these tests, that aren't adapted to them, to score the same thing. Because we know that they're people with mental disabilities, physical disabilities, so they certainly do not have the same life expe-

rience than a normal person, on which the test was based. [J’fais des entrevues avec des tests au niveau cognitif, au niveau d’ajustement et à l’intégration sociale ces choses-là. Faut pas que je m’attende que ces gens-là cotent à ces tests-là, qui sont pas adaptés à eux, cotent la même chose. Parce qu’on sait que c’est des personnes qui sont avec un handicap mental, un handicap physique, donc y’ont certainement pas la même expérience de vie qu’une personne normale, sur quoi le test a été basé.] (Grégoire, New Brunswick, industrial sector).

The measures designed to promote the inclusion of persons with disabilities in the workplace are generally discounted by employers. Our respondents are not informed or even convinced of their ability to overcome the challenges associated with hiring a person with disabilities. As a result, employers conclude that they are left to their own devices. Without viable supports, hiring a person with disabilities for an employer remains a risky business. Employers expect that by including a person with disabilities in their workplace, they will incur loss of profits, investments and productivity which cannot be recouped. For instance, Jeanne (New Brunswick, retail sector) explains that she expects to lose time by having to provide extra supervision “It’s a lot, you must monitor more and it’s a business here, we don’t have the time to always monitor them.” [« C’est beaucoup, il faut surveiller plus pis c’est un commerce ici pis on n’a pas le temps de toujours les surveiller. »]. For others, people with disabilities may also make customers feel uncomfortable and drive them away. Employers further add that employees with disabilities face risks in the workplace. Respondents argue that the work environment is not adapted to the needs of employees with disabilities, and in many cases can be rather unwelcoming. They contend that by hiring people with disabilities, you set them up to work with dangerous equipment, hostile employees and to experience the frustration of not being able to perform adequately. It is this perspective in mind

that guides the hiring decisions of persons with disabilities.

- Hiring decisions

Employers contend that the characteristics of an employee with disabilities and the efforts designed to promote their inclusion do not meet organizational objectives. Indeed, our findings point out that these employers are ill-prepared for the inclusion of persons with disabilities in their workplace. For many respondents, the hiring decision is rife with fear and apprehension. This has been commonly expressed by employers in the following manner: “We are afraid of difference, we’d all like to hire someone who looks like us. There would be no problems, no differences.” [« On a peur de la différence, on aimerait tous engager quelqu’un qui nous ressemble. On n’aurait pas de problèmes, pas de différences. »] (Michelle, Quebec, industrial sector). Fearful of the impact of hiring people with disabilities in the workplace, many employers chose not to consider their application. Exclusion is discussed on the basis of a carefully crafted pretext that highlights the priorities of the organization. Employers rationalize that by excluding the candidate with disabilities, they are behaving responsibly and in lieu of organizational priorities. Ménard (Quebec, academic sector) describes this discourse in the following manner:

‘I will not hire a receptionist in a wheelchair in my company...’ Oh! No. Never. A person will not say that. He will say to himself, ‘she’s not able to do the job’... he will say ‘Not productive, not profitable. I’m here to make money. This person is not capable of doing the job.’ [‘J’engagerai pas une réceptionniste en chaise roulante dans mon entreprise...’ Oh! Non. Jamais. Une personne dira pas ça là. Il va se dire, ‘elle est pas capable de faire la job’...il dira plutôt ‘Pas productive. Pas payante. Moi, je suis ici pour faire de l’argent. Cette personne-là est pas capable de faire la job.’]

With this rational, employers are reassured that their decision does not reflect discrimination. Instead, they are convinced that they have act-



ed in the best interest of all concerned, as Mé-
nard adds: “We don’t feel remorse when we get
home at night.” [« On n’a pas de remords lors-
qu’on rentre chez nous le soir. »]

The hiring decision does not always lead to the
exclusion of a person with disabilities. Some
respondents have elected to hire the individual.
Yet, employers base their decision on a ration-
al that does not call upon economic or organi-
zational considerations. For instance, Bruce
(New Brunswick, industrial sector) had hired an
individual with disabilities and was quickly re-
minded by his superior that “This is not a hospi-
tal here, this is a business.”

The hiring decision is based on a different psy-
chological model, one that does not recognize
the true potential of the employee with disabili-
ties. For some employers, hiring a person with
disabilities is based on a social justice rati-
onale. By including the person with disabilities
within their workplace, they explain, they are
acting as a responsible and tolerant corporate
citizen that is open to diversity. The gesture is
viewed as essentially humanitarian and akin to
a charitable donation: “It’s our responsibility as
corporate citizens to do our part in society, as
we do when we give \$100 to a cause or \$50 to
a cause. We’re simply doing our part for indi-
viduals who are in need.” [« C’est notre res-
ponsabilité de citoyen corporatif de faire notre part
dans la société, comme on le fait quand on
donne 100\$ pour une cause ou 50\$ pour une
cause. C’est notre part tout simplement qu’on
fait pour des individus qui sont dans le be-
soin. »] (Hubert, Quebec, commerce). Employ-
ers expect a loss but are willing to make a *sac-
rifice* for the good of the individual and commu-
nity.

Another way to rationalize the hiring decision is
to address the need to enhance a corporate
image. Of course respondents do not maintain
that the hiring decision is solely based on the
need to promote the company as a tolerant and
diverse entity. However, employers do recog-
nize the benefits that can accrue from the
presence of a person with disabilities on the
corporate image. The employee is not ex-
pected to contribute to the bottom line of the

corporation. Instead, hiring a person with disa-
bilities is a gesture meant to demonstrate the
corporation has met some ethical standard and
as such has proven itself to be trustworthy and
of high moral standing. Such an image is
thought to be good for advertising: “...hiring
demonstrates a great open-mindedness, open
people. ‘I would deal with that store.’” [« ...l’em-
bauche démontre une belle ouverture d’esprit,
des gens ouverts. ‘Moi je ferais affaire avec ce
magasin-là’ »] (Hélène, Quebec, industrial sec-
tor).

The hiring practices described by respondents
stem from the conviction that employees with
disabilities and the insufficient and inefficient
resources meant to promote their inclusion do
not meet organizational objectives. Persons
with disabilities who apply for a job are not
viewed as capable to perform the expected
tasks under ‘normal’ conditions. Employers are
either ignorant or sceptical of the mechanisms
designed to facilitate the employability of per-
sons with disabilities. As a result, employers
experience discomfort and even fear of the
prospect of hiring such an individual. Risks are
believed to be associated with the presence of
this ‘other’. Employers expect a loss of produc-
tivity, time, effort and in certain sectors of ac-
tivity, customers. As a result, for employers,
hiring decisions are not made on an economic
basis. The application of a person with disabili-
ties is either dismissed or accepted on the ba-
sis of principles other than profitability. All in all,
employers maintain the exclusion of persons
with disabilities from participating fully to the
work force and shield themselves behind a
discourse that protects their self-views, corpo-
rate priorities and the person with disabilities.
In other words, the discourse maintains the
status quo.

Discussion

The object of the present study was to examine
the perspective of the employer concerning
people with disabilities in the market place.
This research was meant to provide a compre-
hensive view of the employer’s discourse.
Drawing on the concept of aversive prejudice,
namely aversive disability (Deal, 2007), our

analysis showed that the views expressed by the employer may reflect some aspects of covert bias. In addition, in light of Social Representation Theory (i.e., Moscovici, 1973) an approach was taken to explain how employers come to make sense out of the employability of people with disabilities and their hiring decisions. All in all, findings reveal that the logic of the labour market is used by employers as a lens through which they assess the employability of people with disabilities. For the employer, a person with disabilities is viewed as essentially incompatible with the priorities, norms and values of the labour market. Disability, for employers is associated with difference: different performance outcomes and different work practices. These differences, discussed in light of the personal and professional characteristics of a person with disabilities jeopardize profitability. Employers complain that the support systems in place do not address the expected loss in terms of organizational productivity. Concerned with the risks involved in hiring a person with disabilities, respondents explain that they behave according to a sensible, responsible and fair employer. The applicant with disabilities is either dismissed or hired on the basis of considerations other than profitability. These findings are discussed in lieu of aversive disablism.

There are some elements to the discourse of the employer that reflect the features of aversive disablism. According to the tenets of an aversive prejudice perspective (Gaertner & Dovidio, 2000), individuals who adhere to this form of covert bias support egalitarian ideals. Our findings suggest that employers maintain egalitarian ideals in two ways. First, by advocating for the logic of the market place, employers conclude that all individuals, regardless of the disability status, must be treated with the same set of rules. In this sense, employers insist that they consider, first and foremost, the qualifications of the applicant, and not the disability status. Second, respondents maintain their self-view as fair-minded employers through their hiring decision. By reducing the risks associated with hiring a person with disabilities, the employers are convinced that they are behaving in a responsible manner. They convey benevolence in their conviction that

they are protecting others by limiting the contribution of the person with disabilities in the organization. As Deal (2007) argues, individuals are convinced that they are 'just doing their job' and do not recognize that they are perhaps contributing to the unemployment and underemployment of people with disabilities.

These behaviours, as is argued by Deal (2007) are rooted in cultural stereotypes that depict the person with disabilities as essentially different. In the present study, employers spontaneously evoked difference, when reflecting upon the expression of people with disabilities in the market place. By inviting the employer to elaborate on the concept of 'difference', it was possible to elaborate on the beliefs commonly held about people with disabilities in the workforce. The concept of difference was associated with limitations, underperformance, costs, burdens, in essence, a view that the disability represents an insurmountable challenge for the employer. There is also reason to believe that the hiring situation is ambiguous for employers, a condition that is amenable for aversive disablism to behave in a biased way (Aberson & Ettl, 2004). Specifically, employers evaluate the person with disabilities on criteria other than job performance and qualifications (i.e., costs, job monitoring demands). In this sense, the employability of the applicant with disabilities remains unclear. Furthermore, their lack of experience or knowledge concerning mechanisms designed to promote the participation of people with disabilities in the workplace, prevents employers to determine the level of fit between the job candidate with disabilities and the job requirements. All in all, these conditions generate ambiguity in the hiring process. In turn, this ambiguity leaves an employer that maintains aversive disablism, the opportunity to discount the potential of an applicant with disabilities in a fashion that protects a fair-minded self-view.

This study represents a first endeavour to depict the employer's view of a person with disabilities in the workplace in line with the concept of aversive disablism. This study, however, does contain some limitations that must be addressed. Most importantly, despite our ef-



forts to include employers from diverse regions and sectors, our pool of respondents express attitudes and describe experiences that cannot account for the views of employers in general. This concern has been raised by other researchers (e.g., Luecking, 2008; Ren et al., 2008; Unger, 2002). Kaye and his colleagues have attempted to avoid this methodological bias by presenting employers a survey with questions phrased in an indirect manner (Kaye et al., 2011). For instance, employers were not invited to express their personal attitudes, but rather to speculate on the views of employers in general. Researchers believed that this technique would increase the level of participation to their survey. Respondents were asked to identify reasons why employers do not hire people with disabilities. Interestingly, employers agreed with a list of barriers that were also identified by our respondents, namely costs, unable to assess the applicant, concern with lack of productivity, time and efficiency. These observations lead us to suspect that our findings may in fact reflect common knowledge (Moscovici, 1973) shared by employers concerning people with disabilities in the market place.

Much work has been done to prepare the person with disabilities to meet the demands of the workforce, such as providing training to gain meaningful employment. This supply-side is an essential approach that empowers people with disabilities to take their place in the Canadian economy. Yet, these efforts are insufficient if they are not applied in tandem with measures that address the 'demand-side' of the employment equation (e.g., Gilbride & Stensrud, 1992). Specifically, and as our findings point out, there is a need to understand the characteristics and beliefs of the employer that affect the treatment of people with disabilities in the workplace. Prejudice can take many forms and not all are easy to identify, albeit can be just as harmful. Aversive disablism is a covert form of prejudice that can easily permeate the collective discourse because the holder may not even recognize its biased and denigrating character. Aversive disablism must be met with effective strategies to reduce its impact. For instance, as Chan and his colleagues argue,

'...rehabilitation professionals must have a thorough understanding of the real concerns of employers about hiring and retention of people with disabilities and be able to address their concerns and needs.' (Chan, Strausser, Gervy, & Lee, 2010, p. 408). In lieu of this call to action, one promising avenue stems from the research conducted on mediated contact and implicit attitudes (Dasgupta & Rivera, 2008, see Dasgupta, 2013 for a review). Essentially, this research has shown that irrespective of the level of prior contact with members of a disadvantaged group, participants who are exposed to positive exemplars of a stigmatized group (e.g., famous and admired gay celebrities) report less implicit bias than those who were not exposed to positive exemplars. Based on these compelling findings, one way to reduce aversive disablism discourse would be to present employers with employees with disabilities that have made important contributions in the workforce. Further research is needed to investigate the long-term effects of such an intervention on aversive disablism discourse among employers. Another avenue that may impede aversive disablism stems from the findings obtained by Chan and his associates (Chan, et al., 2010). Interestingly, Chan and his associates discovered that irrespective of the employer's level of contact with disability and company size, demand-side predictors, namely knowledge about job accommodation and policies, concerns about the job performance of a person with disabilities, for instance, predict commitment to hire the applicant (Chan, et al., 2010). Our findings are believed to contribute to these efforts by shedding light on subtle biases that, unless challenged, will continue to limit the contribution of an important segment of the Canadian labour force.

References

- ABERSON, C. L., & ETTLIN, T. (2004). Meta analytic evidence of two types of favoritism: African American favoring responses and aversive racism. *Social Justice Research, 17*, 25-46.
- ALI, M., SCHUR, L., & BLANCK, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*, 199-210.

- CHAN, F., STRAUER, D., GERVEY, R., & LEE, E.-J. (2010). Introduction to demand-side factors related to employment of people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation, 20*, 407-411.
- CHAN, F., STRAUER, D., MAHER, P., LEE, E.-J., JONES, R., & JOHNSON, E. T. (2010). Demand-side factors related to employment of people with disabilities: A survey of employers in the Midwest region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation, 20*, 412-419.
- COLELLA, A., & STONE, D. L. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research directions. In R. Dipboye & A. Colella (Eds). *Unfair discrimination in organizations* (p. 227-255). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- COLELLA, A., DENISI, A. S., & VARMA, A. (1998). The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner: The role of disability-job fit stereotypes and interdependence of rewards. *Journal of Applied Psychology, 83*, 102-111.
- COPELAND, J., CHAN, F., BEZYAK, J., & FRASER, R. T. (2010). Measuring cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation, 4*, 427-434.
- DASGUPTA, N. (2013). Implicit attitudes and beliefs adapt to situations : A decade of research on the malleability of implicit prejudice, stereotypes, and the self-concept. *Advances in Experimental Social Psychology, 47*, 233-279.bb
- DASGUPTA, N., & RIVERA, L. M. (2008). When social context matters : The influence of long-term contact and short-term exposure to admired outgroup members on implicit attitudes and behavioral intentions. *Social Cognition, 26*, 112-123.
- DEAL, M. (2007). Aversive disablism: subtle prejudice toward disabled people. *Disability & Society, 22*, 93-107.
- DESLAURIERS, J.-P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal: McGraw-Hill.
- DOVIDIO, J. F., & GAERTNER, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science, 11*, 315-319.
- FLAMENT C., & ROUQUETTE M.-L. (2003). *Anatomie des idées ordinaires – Comment étudier les représentations sociales*. Paris : Armand Colin.
- FRASER, R., AJZEN, I., JOHNSON, K., HEBERT, J., & CHAN, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*, 1-11.
- GAERTNER, S. L., & DOVIDIO, J. F. (1986). The aversive form of racism. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (p. 61-89). Orlando, FL: Academic Press.
- GAERTNER, S. L., & DOVIDIO, J. F. (2000). *Reducing intergroup bias: The common ingroup identity model*. Philadelphia, PA: Psychology Press.
- GILBRIDE, D., & STENSRUD, R. (1992). Demand-side job development: A model for the 1990s. *Journal of Rehabilitation, 58*, 34-39.
- GILBRIDE, D., STENSRUD, R., & VANDERGOOT, D. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 46*, 130-137.
- HERNANDEZ, B., KEYS, C., & BALCAZAR, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review - Americans with Disabilities Act. *Journal of Rehabilitation, 66*, 4-16.
- HERNANDEZ, B., McDONALD, K., DIVILBISS, M., HORIN, E., VELCOFF, J., & DONOSO, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality, and retail administrators. *Employee Rights and Responsibilities Journal, 20*, 157-164.
- HOUTENVILLE, A., & KALARGYROU, V. (2012). People with disabilities: Employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly, 53*, 40-52.
- HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA (2008). *Disability in Canada: A 2006 Profile*. Retrieved from http://www.hrsdc.gc.ca/eng/disability_issues/reports/disability_profile/2011/page05.shtml
- JU, S., ZHANG, D., & PACHA, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals, 35*, 29-38.
- KABANO, J., & BEATON, A. M. (2011). Le marché du travail vu par des personnes ayant des incapacités: une étude de leurs représentations sociales. *Développement humain, Handicap et Changement social, 19*, 109-126.
- KAYE, S., JANS, L., & JONES, E. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*, 526-536.
- KOVEL, J. (1970). *White racism, a psychohistory*. New York: Columbia University.
- LENGNICK-HALL, M. L., GAUNT, P. M., & KULKARNI, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management, 47*, 255-273.
- LUECKING, R. (2008). Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development. *Journal of Vocational Rehabilitation, 29*, 3-13.
- MILES, M. B., & HUBERMAN, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- MORGAN, R., & ALEXANDER, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 23*, 39-49.
- MOSCOVICI, S. (1973). Forward to C. Herzlich, *Health and illness*. London: Academic Press.



MOSCOVICI, S. (1984). The phenomenon of social representations. In R. M. Farr & S. Moscovici (Eds.). *Social representations* (p. 3-69). Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'Homme.

MUCCHIELLI, A. (1991). *Les méthodes qualitatives*. Paris : Presses universitaires de France.

PEARSON, A. R., DOVIDIO, J. F., & GAERTNER, S. L. (2009). The nature of contemporary prejudice: Insights from aversive racism. *Social and Personality Psychology Compass*, 3, 314–338.

REN, L. R., PAETZOLD, R. L., & COLELLA, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disabilities on human resource judgments. *Human Resource Management Journal*, 18, 191-203.

RICHARDS, L. (2005). *Handling qualitative data: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.

SIPERSTEIN, G., ROMANO, N., MOHLER, A., & PARKER, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24, 3-9.

SMITH, K., WEBBER, L., GRAFFAM, J., & WILSON, C. (2004). Employer satisfaction, job-match and future hiring intentions for employees with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21, 165-173.

STATISTICS CANADA (2008). *Participation and activity limitations survey 2006: Labour force experiences of persons with disabilities*. Cat. 89-628-X, No. 007.

TSOUKALAS, I. (2006). A method for studying social representations. *Quality & Quantity*, 40, 959-981.

UNGER, D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17, 1-15.

VERGÈS, P. (1994). Approche du noyau central : propriétés quantitatives et structurales. Dans C. Guimelli (Ed.), *Structures et transformations des représentations sociales* (p. 233-253). Lausanne : Delachaux et Niestlé.

WANG, K., BARRON, L. G., & HEBL, M. (2010). Making those who cannot see look best: Effects of visual resume formatting on ratings of job applicants with blindness. *Rehabilitation Psychology*, 55, 68-73.

Exploring Supervisors' Attitudes of Working with Youth Engaged in an Inclusive Employment Training Program

SALLY LINDSAY^{1,2}, CAROLYN MCDOUGALL^{2,3} AND ROBYN SANFORD³

¹ Bloorview Research Institute, Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital, Toronto, Ontario, Canada

² Department of Occupational Science & Occupational Therapy, University of Toronto, Ontario, Canada

³ Centre for Participation and Inclusion, Holland Bloorview Kids Rehabilitation Hospital, Toronto, Ontario, Canada

Article original • Original Article

Abstract

Background: Although employment is a right of citizenship, people with disabilities remain under-represented in the workforce. Employment is especially important for people with disabilities because it can alleviate financial hardship, social isolation, improve confidence and quality of life. Most research exploring employers' views of hiring employees with disabilities has focused on adults while little is known about employers' experience of working with youth with disabilities. The purpose of this study was to explore supervisors' views of working with an adolescent with disabilities as a part of an employment training program.

Method: The sample was drawn from the supervisors of youth taking part in an employment training program, run through children's rehabilitation hospital in a large urban centre. A descriptive questionnaire was sent to all supervisors who worked with a adolescent with disabilities as part of an employment training program. Thirty-six questionnaires were completed with a response rate of 92%. **Results:** Our findings show that most supervisors felt prepared when youth arrived and that supervising them did not take up much extra time. Some supervisors had a few initial concerns about workplace accommodations and workload but these were quickly resolved. Most supervisors who worked with youth with disabilities reported a positive experience and that having them in the workplace also had the added benefit of challenging some of their assumptions about people with disabilities. **Conclusions:** Our findings emphasize the importance of supervisors having an opportunity to work with a person with disabilities because it can help to break down negative attitudes and stereotypes.

Keywords : employment, youth, adolescent, life skills, occupational therapy, supervisors' attitudes

Résumé

Bien que le droit au travail soit une composante essentielle de la citoyenneté, les personnes ayant des incapacités demeurent encore aujourd'hui sous-représentées sur le marché du travail. Occuper un emploi s'avère particulièrement important puisqu'il permet de réduire leurs probabilités d'affronter des difficultés financières et de vivre de l'isolement social, et ce, tout en augmentant l'estime de soi et la qualité de vie. La plupart des recherches sur les perceptions des employeurs en lien avec l'embauche de personnes ayant des incapacités se sont concentrées sur les adultes et peu sur les jeunes. L'objectif de cette étude était d'explorer les impressions des superviseurs quant au fait de travailler avec des jeunes ayant des incapacités dans le cadre d'un programme d'entraînement au travail. **Méthode :** L'échantillon a été constitué en collaboration avec les superviseurs des jeunes prenant part à un programme d'entraînement au travail, lequel était géré par un centre de réadaptation pour enfants situé dans un centre urbain important. Un questionnaire descriptif a été remis à tous les superviseurs concernés. Trente-six questionnaires ont été complétés pour un taux de 92% de réponse. **Résultats :** Nos résultats montrent que la plupart des superviseurs se sentaient préparés à l'arrivée du jeune et que les tâches de supervision ne leur demandaient pas de temps supplémentaire. Certains superviseurs ont eu certaines inquiétudes initiales quant aux aménagements nécessaires à apporter à la charge et au milieu de travail, mais ces dernières ont rapidement été dissipées. La plupart d'entre eux ont rapporté avoir eu une expérience positive et que le fait d'avoir travaillé avec ces jeunes leur a permis de remettre en question leurs perceptions sur les personnes ayant des incapacités. **Conclusions :** Nos résultats rappellent l'importance d'offrir des opportunités aux superviseurs de travailler avec des jeunes ayant des incapacités puisque cela leur permet de reconsidérer les stéréotypes et leurs attitudes négatives à l'égard des personnes ayant des incapacités.

Mots-clés : emploi, jeunes, adolescents, compétences personnelles, handicap, ergothérapie, attitudes des superviseurs

Employment is important because it provides a key avenue to alleviate poverty, while improving social inclusion, life skills, independence and overall well-being (Graffam et al., 2002; Morgan & Alexander, 2005). Evidence consistently shows that employment can offer many personal benefits, such as improved physical, social and psychological well-being (Hernandez et al., 2000; Kregel & Unger, 1993). Sadly, people with disabilities often do not have the same opportunity to experience such benefits because they remain under-represented in the workforce despite programs and policies to increase their participation (Hunt & Hunt, 2004; Levy et al., 1992; Lindsay, 2011a, 2011b; McFarlin et al., 1991). Indeed, the employment rate for people with disabilities is consistently much lower than their typically developing peers (Gilbride et al., 2003). This is not a result of an unwillingness to work (Siperstein et al., 2006); but rather, people with disabilities often experience barriers such as negative attitudes, lack of accommodations, training and social support, limited accessibility, and inadequate transport when seeking employment (Berry, 1995; Bruyere et al., 2006; Kay et al., 2011; Lindsay 2011a, 2011b; Siperstein et al., 2006; Unger, 2002). In a competitive labour market where skills and experience are highly prized, people with disabilities may be increasingly disadvantaged (Lindsay et al., 2012a).

Although there is a growing literature on transition to employment for youth with disabilities much of this literature focuses on the barriers encountered and the likelihood of obtaining employment. Further, most employment training programs for youth are geared towards mental health and/or intellectual disabilities, while there has been much less focus on youth with physical disabilities. Some research has begun to describe the experiences of youth in such employment training programs (Lindsay et al. 2012); however, there is still a gap in knowledge about employers' and supervisors' attitudes towards working with such youth. This is important because there is an increased emphasis on independence and employment readiness skills given the increased life expectancy among youth with childhood onset disabili-

ties (Kingsnorth et al., 2007). Early work opportunities are critical for youth with disabilities to provide a context for career development by exploring interests and abilities, providing skill development and facilitating integration into society (Hartnet et al., 2011; Siperstein et al., 2006). Yet, adolescents with disabilities often lag behind their peers in acquiring essential life skills and work experience (Forsyth & Jarvis, 2002; Gall et al., 2006; Kingsnorth et al., 2007; Lindsay et al., 2012a).

Exploring ways to improve the inclusion of youth with disabilities in the workforce is critical because the social and economic impact of the exclusion of people with disabilities from the workforce is significant. For example, the International Labor organization estimates that the annual loss of global Gross Domestic Product (GDP) due to the exclusion of people with disabilities from the labor market is over \$1 trillion (US) (Canadian Association for Community Living, 2010). Improving inclusion is also important from a human rights perspective. Specifically, the United Nations Convention on Rights of Persons with Disabilities (2006) emphasizes the need for equal opportunities to freely chosen work, effective access to guidance programs, placement services, training and opportunities for advancement.

Employers' and supervisors' perceptions of people with disabilities

Employers' attitudes toward people with disabilities play an essential role in whether they become employed and how they are treated in the workplace (Morgan & Alexander, 2005). Research on employers' experience of working with people with disabilities is mixed. Some studies report generally positive attitudes toward people with disabilities (Graffam et al., 2002; Hernandez et al., 2000; Kregel & Unger, 1993; Levy et al., 1992; Lindsay et al., 2012b). Research on adults with disabilities has shown numerous benefits of having them on staff; workers with disabilities have been found to be hard working, honest (Graffam et al., 2002; McFarlin et al., 1991; Morgan & Alexander, 2005), punctual, reliable (Kregel & Unger, 1993) and to have higher job retention rates



(Hunt & Hunt, 2004). Furthermore, some studies report that employers who have hired an employee with disabilities tend to be more positive about employing a worker with disabilities in the future (Gilbride et al., 2003; Graffam et al., 2002; Levy et al., 1992; Lindsay et al., 2012a; Siperstein et al., 2006;).

When employers are asked about their experience with accommodating workers with disabilities (e.g., restructuring jobs, modifying work environment) some claim that they are able to make accommodations with little or no cost (Bruyere et al., 2004, 2006), while others report great concerns over the cost of accommodations (Kaye et al., 2011; Morgan & Alexander, 2005; Siperstein et al., 2006; Unger, 2002). Other concerns that employers describe include the appropriateness of a job (Hernandez et al., 2000), amount of supervision, training, and accommodations, in addition to issues about safety, cost, and potential litigation (Berry & Meyer, 1995; Kaye et al., 2011; Morgan & Alexander, 2005; Siperstein et al., 2006). Negative attitudes towards people with disabilities are another key barrier preventing employers hiring someone with disabilities (Berry & Meyer, 1995; Diska et al., 1996; Hartnett et al., 2011; Kaye et al., 2011; Unger, 2002). This is problematic because the exclusion of people with disabilities from the workforce perpetuates isolation and poverty.

This research addresses several gaps in the literature on employment among people with disabilities. First, previous studies on adults tend to focus on attitudes towards hiring and/or the cost-effectiveness of hiring a person with disabilities while less is known about the actual experiences of supervising someone with disabilities. Second, most studies focus on adults while little is known about working with youth with disabilities. Youth who start life with disabilities who are often unable to gain work experience and skills at the same rate and time as their typically developing peers may be disadvantaged in competition for employment in their adult years. This represents an additional barrier to those typically faced by employees or employment seekers with adult-onset disabilities. Understanding supervisors' experiences of

working with youth is important because it could assist rehabilitation clinicians and youth transition counselors in designing programs and services to enable more youth with disabilities to participate in employment and to be included as full citizens. This has the long-term potential to reduce workforce exclusion, isolation and poverty. Increasing the employment and retention of people with disabilities in the workplace are key goals for rehabilitation professionals (Hartnett et al., 2011).

Theoretical Approach

- The Role of Social Contact on Improving Attitudes towards People with Disabilities

Social context plays a significant influence in the development of attitudes (Shannon et al., 2009). For example, negative societal attitudes are a main barrier for people with disabilities successfully integrating into society and the workplace. Evidence consistently shows that social proximity to people with disabilities is a major factor influencing how attitudes are manifested (Meyer et al., 2001; Shannon et al., 2009). Limited interactions with persons with disabilities may influence negative attitudes and may reinforce pre-existing stereotypes (Fichten et al., 2005; Shannon et al., 2009). One way to improve attitudes towards people with disabilities and their full inclusion in society is through enhanced social contact.

According to Allport's (1954) social contact theory, negative attitudes can be minimized through contact, community sanction, equal status, co-operation and intimate association. By having the opportunity to communicate with others, people may be able to better understand and appreciate different viewpoints, especially those of minority group members (such as people with disabilities). Allport proposed that properly managed contact between groups should lead to better social interactions. Allport argued that four criteria must be present for this to occur:

- 1- equal status where both groups take an equal status in the relationship;



- 2- common goals where both groups work together on a task;
- 3- acquaintance potential where group members get to know each other;
- 4- support of authorities, law or customs, which refers to some authority that both groups acknowledge that support the contact and interactions between the group members (Allport, 1954).

Consistent evidence shows that having contact with persons with disabilities can decrease anxiety and improve attitudes towards people with disabilities (Armstrong et al., 1987; Marmon Newberry; Piercy et al., 2002; Fredrickson; Barret et al., 2004; Lindsay & Edwards, 2012). However, many employers and supervisors have not had much opportunity or experience to work with a person who has disabilities. Prejudice or discrimination can result in generalizations and over-simplifications made about an entire group based on incomplete or inaccurate information (Allport, 1954). If there are more opportunities for employers to learn about people with disabilities then their prejudice in hiring them may be reduced. In this study we draw on findings from an employment training program for youth with disabilities to highlight how increased social contact with youth with disabilities helped to improve their understanding and attitudes towards people with disabilities.

Methods

A descriptive qualitative methodology drawing on brief questionnaires was used for this study to examine supervisors' perspectives of working with adolescents with disabilities. Ethical consent was obtained from the research ethics board of a children's rehabilitation hospital.

Youth Employment Training Program

Many physical, environmental and social barriers make it very difficult for youth with disabilities to find summer and part-time jobs. This youth employment training program was developed on the understanding that early work experience is a foundation for meaningful adult

participation in community life. The objective of the program is to enable youth with disabilities to experience personal growth, to explore career interests, and to develop essential life skills (e.g., social communication skills, problem solving and teamwork). In this program, high school students with diagnosed physical and/or learning or cognitive disabilities (aged 16-19, who have no prior paid work experience) prepare for volunteering or working. The program is offered through a rehabilitation hospital in a major urban centre in Canada. It runs over a 12-month period and includes the following components: supported work experience (i.e., two placements, including one 3-week program during the summer which takes place at the hospital and one in the spring break in the community (1 week)); skill building workshops; individual assessment, counseling, coaching; and peer mentor meetings. The focus of this paper is on youth's first placement in the hospital because their experience in the second placement in the community, is described in further detail elsewhere (Lindsay et al. 2012b). The program provides workplace insurance coverage for participants. Also, during the work placements, supports are provided to youth and supervisors as needed. These supports include: identification and funding of any required equipment; support for problem-solving accessibility concerns; job coaching to assist participants in learning the position requirements and/or learning work-related life skills; and assistance if problems arise. Most of the youth have physical disabilities including cerebral palsy, spina bifida and some have acquired brain injury or autism. Participants are paid an honorarium by the program at the end of the placements (i.e., no cost to employers).

Sampling

The sample was drawn from an employment training program, which is run out of a children's rehabilitation hospital (see Lindsay et al. 2012a for a full description of the employment program and methods). Supervisors who participated in this program (see anonymized placements in Table 1) were chosen based on the particular department having available entry-level work and matched with youth's inter-



ests and abilities by program staff. The majority of supervisors were administrative staff who typically do not have managerial roles and so, participation in this program represents a first experience supervising an entry-level worker. A questionnaire was sent to each supervisor after the youth completed their placement as part of the standard evaluation of the employment training program. For this paper, three years of placements (n=39) were included. Thirty-six questionnaires were completed for a response rate of 92%.

Data Gathering

Brief questionnaires asked about how prepared supervisors felt before the youth arrived; how much support they received from the employment training program; and whether supervising a youth with disabilities added to their workload and whether they would supervise a youth with disabilities again. Open-ended questions were used to help foster flexibility and included: What was the best part of working with a youth with disabilities?; How did supervising the youth impact their perspective on working with people with disabilities?; and was there anything that made the experience of supervising a youth with disabilities less than positive? Data were collected from August 2009 to August 2011.

Data Analysis

We analyzed the descriptive statistics of the first four questions of the survey. The remainder of the questions were open-ended so we used a qualitative analysis approach whereby one member of the research team and a research assistant read through each of the responses several times to develop a list of common themes. An inductive process of thematic analysis was used to analyze the qualitative data where an in-depth understanding of the supervisors' experience was developed (Green & Thorogood, 2004; Grbich, 2007). This research used general guiding questions and a semi-structured design so that categories could emerge from the data. A constant comparison method was used with continual adjustment throughout the research process.

Analytical decisions made during the analysis were documented in an audit trail. This process helped to ensure that the codes and themes identified encompassed the range of ideas expressed by the participants (Grbich, 2007). The trustworthiness of the findings was established by code-recode and peer examination.

Results

The first work placements of this employment training program for youth with disabilities took place within several different departments of a large children's rehabilitation hospital in a major urban center. Placements were based on youth's interests and availability of supervisors. This included a variety of sectors of entry-level work (e.g., office/clerical, hospitality, recreation) (see Table 1).

TABLE 1: WORK PLACEMENTS OF YOUTH WITH DISABILITIES

<u>Hospital work placements</u>
Reception
Augmentative & alternative communication
Dental Department
Fundraising
Resource Centre (library)
Therapeutic Recreation
Transportation
Volunteer resources
Arts centre
Day care
Human resources
Mail room
Food services
Day patient / nursing education
Administration
Information systems
Aquatics
Finance
Clinical technology

Table 2 highlights how well prepared supervisors felt they were for supervising a young employee with disabilities. The majority of supervisors felt well prepared before the youth arrived. Of the two who said that they were not well prepared for supervising a youth with disabilities, one said that they would have liked to have a better understanding of the worker's preference and knowing a little more about them in advance. All of the supervisors felt that they received enough support from the employment training program staff during the youth's placement. Most supervisors (75%) said that supervising a youth with disabilities took a manageable amount of time while 16% said it did not add additional time and 2.7% felt that it took too much time to supervise.

TABLE 2 : EMPLOYER'S PERCEPTIONS ABOUT EMPLOYING A YOUTH WITH DISABILITIES

		Hospital Placements n=36
Did you feel well prepared before your participant arrived?	Not well prepared	2 (5%)
	Somewhat prepared	6 (16.6%)
	Well prepared	28 (77.7%)
Did you receive enough support from the employment training program staff during the placement?	Not enough	0
	Enough	36 (100%)
	Too much	0
To what extent did supervising a youth with disabilities add to your workload?	Not much additional time	6 (16.6%)
	A manageable amount of time	27 (75%)
	Too much time	1 (2.7%)
Would you supervise a youth with disabilities again	Yes	24* (100%)

* Totals for this question are different because it was only asked in one year of the program.

Our results showed that supervising a youth with disabilities involved making some accommodations in the workplace and modifying the workload. Supervisors also reported how having a youth with disabilities in the workplace helped to improve their understanding of and attitudes toward people with disabilities.

Accommodations

Some supervisors had initial concerns about accommodating youth with disabilities. For example, a few supervisors did not fully realize the additional time and effort it took to integrate the youth into work settings. One person captured it best, "This exposure enabled me to realize the tremendous amount of effort they [the youth] need to make to fit into the position" (participant #11). The primary concerns for supervisors often centered on physical accommodations in enabling youth to move around the office space in their wheelchair or walker.

Minor accommodations were often made to the workspaces including switching office chairs, adjusting the desk height, modifying the work schedule such as implementing breaks. Some supervisors, for example, needed to make the workplace more accessible, "The physical place in our office is very small so I'm glad that we were able to accommodate him by having him transfer to my office chair" (participant #14). Feedback revealed they were quite willing to make these necessary accommodations and felt that they had an overall positive impact on the youth's performance. Others described how their job coach helped them to make their workspace more accessible. For instance, "her job coach was helpful in helping to troubleshoot these [accommodation difficulties] and we managed to cooperatively come up with some useful strategies" (participant #1). Supervisors realized that they needed to be flexible and accommodating to address the youth's needs. Specifically, one person commented, "employers need to be very flexible to ensure that the needs of each are addressed" (participant #18).



Workload Content and Quantity

Matching youth with a suitable amount of work was a gradual process for many supervisors. Some regretted not having sufficient tasks to assign, while others felt that the workload could have been tailored more appropriately. For example, supervisors described how they needed to break down the tasks into more manageable, easy to understand steps.

Supervisors often modified the tasks after getting to know the youth. For instance, one person explained, "Once I understood his abilities, we were able to change the work given to him which he completed accurately and with minimal supervision" (participant #10). Meanwhile, others emphasized the importance of understanding the youth's needs while also being cognizant of how they might affect project task assignments. Those working with the youth said that they should "have tailored her workload more appropriately" (participant #9). Supervisors also noted the importance of matching interests and abilities to specific tasks. In sum, the content and amount of work was an issue that was raised at first but was quickly addressed by the supervisors.

Improving Understanding and Attitudes towards Youth with Disabilities

Overall the majority of supervisors who worked with youth with disabilities commented that their experience was positive and it also had the added benefit of challenging some of their assumptions about people with disabilities. For example, one of the supervisors who typically sees children with disabilities everyday in their workplace stated: "I myself had made some hasty assumptions about the students abilities based on our initial meeting that didn't prove to be accurate: good lesson for the future" (participant #9). Others said that the best part about supervising a youth with disabilities was "Observing the youth interacting with clients. Clients enjoyed talking to the participant and the participant was able to build great rapport with clients" (participant #28).

Most supervisors recalled a pleasant experience working with youth with disabilities and commented on their positive attitude. For example, supervisors' assessments of youth commonly included something like this, "His friendly, positive attitude is a particular area of strength. His positive personality impressed all his co-workers" (participant #1). Other supervisors commented on their customer's response to the youth with disabilities in the workplace. For instance, "Some of our clients seemed very considerate towards them and dealt with them with amazement" (participant #11). This employment opportunity helped to highlight to both the staff and clients the abilities of people with disabilities.

Another supervisor had a similar experience and commented that the youth they worked with was a "very positive and pleasant individual and all of the staff members who had reason to deal with him felt that way also. So getting a chance to meet him was the best part" (participant #2). Having the opportunity to work alongside a youth disabilities helped to shape their understanding of people with disabilities, "Once you interact with a person with disabilities, there's so much that you can learn from them. It also improves teamwork in the department" (participant #14).

Several supervisors described the work placement as an opportunity to improve their mentoring skills and share knowledge with the youth. For some supervisors this was their first experience working with a person with disabilities, "Personally, this was the first time I had the opportunity of working/supervising a person with disabilities. For me it was a great experience and a very gratifying one" (participant #13). Thus, this skill building training program seemed beneficial for youth and those working with the youth.

Several supervisors reported experiencing a shift in their perceptions about people with disabilities. In some cases, these shifting perceptions sparked a new understanding of accessibility and highlighted areas for improvement. Even those who already had prior experience working with a youth with disabilities said that

they had not realized their full potential in the workplace until they worked with them closely and saw their skills in action:

I think it offered everyone perspective on our pre-conceived notions regarding people with special needs. Even though we all work with special needs clients on a daily basis, I still found that for myself, there were assumptions that were completely incorrect about my participants based on our initial brief meetings (participant #9).

Some supervisors conveyed being pleasantly surprised by the skill level of these youth:

It was a surprise that they are already in good hands, what they had learned in school and that they are properly preparing themselves for the future at any workplace (participant #36).

The underestimation of youth's skills may have been a result of stereotyping them or recognizing that they may not have as many skill building opportunities compared to their typically developing peers. Supervisors working with the youth began to realize the importance of providing them with an opportunity to build their skills, which could help them to succeed in their future. For example, one person said, "Having a participant reiterates the importance of providing opportunities to individuals with disabilities so they learn valuable skills to lead a fulfilling life" (participant #31). Others commented that the best part about supervising a youth with disabilities was "being able to support an individual working toward independence in the workplace" (participant #12).

Some commented on how taking part in this employment training program for youth with disabilities helped them to realize the importance of providing youth with disabilities with a "valuable life experience" (participant #15). Another supervisor echoed the importance of this, "I enjoyed the opportunity to give someone a work experience and to explore options for the future" (participant #24)

One of the supervisors had an opportunity to see that the youth had roles beyond just being

a 'patient' or a person with disabilities. For instance, "Working with a youth who was also an in-patient and how capable his computer skills were" (participant #42). Such encounters in working with youth helped to shape positive attitudes towards youth with disabilities, as described by the people supervising the youth in their work placement in our study. Having the opportunity to work with a youth with disabilities "increased awareness of everyone's ability not disabilities" (participant #17). Other people commented that they "appreciated the opportunity of meeting a youth, who, with some support, will really be able to provide / accomplish a body of work that meets typical workplace expectations" (participant #20). Along with that was also helping youth to build self-confidence throughout their work placement. For instance, one person reported, "I think the best part is being able to watch the youth gain some self-confidence in their abilities in a work place" (participant #34). In sum, supervisors' recounted an overall positive experience of working with youth with disabilities in that it helped them to develop more positive attitudes towards people with disabilities.

Discussion and Conclusion

Increasing the employment and retention of people with disabilities in the workplace are key goals for rehabilitation professionals. Youth, their families and schools are also keenly interested in increasing opportunities for young people with disabilities to participate in meaningful work. Our findings show that within the context of this employment training program most supervisors felt well prepared for supervising a young employee with disabilities. Supervisors reported that they received an appropriate amount of support from the training program. The framework within this training program may be a key factor in supervisors agreeing to offer work experiences and/or employment for a youth with disabilities. Some people had a few initial concerns about employing a youth with disabilities especially with regards to physical accommodations and workload. This is consistent with past research showing that employers often have concerns about hiring a person with disabilities (Kaye et al., 2011;



Lindsay et al., 2012b; Morgan & Alexander, 2005; Siperstein et al., 2006) citing factors such as appropriateness of a job, supervision and accommodations. It should be noted that some of the workload adjustments described by supervisors may have been required for any entry-level adolescent employee and may not be challenges related specifically to young workers with disabilities.

In our study most people reported improving their assumptions about people with disabilities over the course of the program. Past research also shows that those who have hired an employee with disabilities are likely to be more positive about hiring a worker with disabilities in the future (Gilbride et al., 2003; Siperstein et al., 2006). Thus, this emphasizes the importance of having an opportunity to work with a person with disabilities because it can help to break down negative attitudes and stereotypes (Hartnett et al., 2011; Kaye et al., 2011; Schartz et al., 2006). Our findings are also consistent with Allport's (1954) social contact theory, which suggests that negative attitudes and discrimination can be minimized by opportunities to communicate with and work alongside others. In this instance, having an opportunity to work with a youth with disabilities helped their supervisors to better understand their capabilities. In reflecting on Allport's criteria under which these interactions would occur, we notice that the acquaintance potential where group members get to know each other and the support of authorities appeared to help in understanding youth's employment abilities. Similar to other employment settings, it was not an equal status. Although they had common goals, the supervisor oversaw the youth's work (i.e., they did not complete tasks together). This is similar to our findings of community-based employers' perspectives of supervising a youth with disabilities.

We recognize that this may be a unique situation where the context of the job placement involved common objectives with clear expectations and specified accommodations, consistent with Allport's theory. However, our findings are also consistent with paid work placements with community employers (Lindsay et al.,

2012) based on the same employment training program. Further work is needed to assess the extent to which each of Allport's criteria influences the interactions with people with disabilities within an employment context.

Improving the inclusion of people with disabilities in the workforce is critical to enabling a diverse workforce to supply different ideas and perspectives, which have the potential to produce higher quality work because it brings a broader set of perspectives, approaches and ideas to problem solving (Cox, 1993). Further, a diverse workforce can better understand the varied expectations of a diversified clientele (Knouse & Chretien, 1996).

This research addresses several gaps in the literature on employment among people with disabilities. First, previous research on adults tends to focus on attitudes towards hiring and/or the cost-effectiveness of hiring a person with disabilities while less is known about the actual experiences of supervising someone with disabilities. Second, most studies focus on adults while little is known about working with youth with disabilities. Focusing on younger age groups is critical because they arguably have the most to gain from early employment experiences, and such experiences may expand their employability as adults.

This study is limited in that the findings are suggestive rather than generalizable due to the small sample and that the program took place within a hospital and not a community employment setting. This first work placement for youth was to help them gain employment skills while being within a familiar and comfortable setting where people are accommodating of disabilities. Other community-based workplace settings may not be as accommodating where youth could encounter stigma and negative attitudes. However, further work is needed to confirm whether this is the case, especially over longer employment durations. Hospital employers, who have regular contact with people with disabilities may be sensitized to them (better attitudes). However, many of the supervisors had not worked directly with a person

with disabilities and several admitted that they had pre-conceived notions about their abilities.

In addition, the length of the youth employment training program is short relative (3-week placement) compared to supported employment interventions typical with adults. This was a result of youth's schedules (i.e., they are still in school) and also the cost to run the program. Furthermore, the negative aspects of working with youth with disabilities may also be under-reported because the supervisors involved in our employment program may have been more positive about people with disabilities to begin with since they agreed to participate and are also part of the same hospital offering the employment training program. The questionnaire-based data collection did not allow for in-depth exploration of emerging themes and was limited in that it was part of an evaluation to gather feedback on the employment training program. Despite these limitations, our findings are consistent with past research on youth with disabilities working in community based settings (Lindsay et al. 2012).

There are several directions for future research. First, there needs to be further examination to determine whether exposure to working with young people with disabilities in a training context impacts future hiring practices. It may be that some supervisors are willing to participate in training programs for youth with disabilities but might not hire youth with disabilities in competitive circumstances. Second, future research should explore whether employers' experiences of working with youth with disabilities differs by type of and size of company.

Acknowledgements

Funding for this employment training program is made possible by annual donor funding from *Capital One*. Funding for the data analysis of this paper was provided by an institutional start-up grant. We are also grateful for the research assistance from Suzanne Robinson and Meghann Proulx.

References

- ALLPORT, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading MA: Addison-Wesley.
- ARMSTRONG, R., ROSENBAUM, P., & KING, S. (1987). A randomized controlled trial of a buddy program to improve children's attitudes toward the disabled. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 29, 327-336.
- BARRETT, W., & RANDALL, L. (2004). Investigating the circle of friends approach: Adaptations and implications for practice. *Educational Psychology in Practice*, 4, 353-368.
- BERRY, J., & MEYER, J. (1995). Employing people with disabilities: Impact of attitude and situation. *Rehabilitation Psychology*, 40(3), 211-222.
- BRUYERE, S., ERICKSON, W., & VAN LOOY, S. (2004). Comparative study of workplace policy and practices contributing to disability and non-discrimination. *Rehabilitation Psychology*, 49(1), 28-38.
- BRUYERE, S., ERICKSON, W., & VAN LOOY, S. (2006). The impact of business size on employer ADA response. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(4), 194-206.
- CANADIAN ASSOCIATION FOR COMMUNITY LIVING (2010). *Position statement on employment*. Retrieved from <http://www.ccdonline.ca/en/socialpolicy/poverty-citizenship/CACL-position-statement-on-employment-june2010>.
- COX, T. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Hoehler.
- DISKA, E., & ROGERS, S. (1996). Persons with psychiatric disability: Results of the employer attitude questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 31-44.
- FICHTEN, C., SCHIPPER, F., & CUTLER, N. (2005). Does volunteering with children affect attitudes toward adults with disabilities? A prospective study of unequal contact. *Rehabilitation Psychology*, 50, 164-173.
- GALL, C., KINGSNORTH, S., & HEALY, H. (2006). Growing up ready: A shared management approach. *Physical and Occupational Therapy in Pediatrics*, 26(4), 47-62.
- GILBRIDE, D., STENSRUD, R., & VANDERGOOT D. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130-137.
- GRAFFAM, J., SHINKFIELD, A., SMITH, K., & POLZIN, U. (2002). Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 175-181.
- GREEN, J., & THOROGOOD, N. (2004). *Qualitative Methods for Health Research*. London: Sage Publications.
- GRBICH, C. (2007). *Qualitative data analysis: An introduction*. London: Sage.



- HARTNETT, H., STUART, H., THURMAN, H., LOY, B., & BASTISTE, L. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 34*, 17-23.
- HERNANDEZ, B., KEYS, C., & BALCAZAR, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation, 4*-16.
- HUNT, C., & HUNT, B. (2004). Changing attitudes towards people with disabilities: Experimenting with an educational intervention. *Journal of Management Issues, 16*(2), 166-180.
- KAYE, S., JANS, L., & JONES, E. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation* doi: 10.1007/s10926-011-9302-8.
- KINGSNORTH, S., HEALY, H., & MACARTHUR, C. (2007). Preparing for adulthood: A systematic review of life skill programs for youth with physical disabilities. *Journal of Adolescent Health, 41*(4), 323-332.
- KNOUSE, S., & CHRETIEN, D. (1996). Workforce diversity and TQM. In S. Knouse (Ed), *Human resources management perspectives on TQM: Concepts and practices*, (p. 261-274.). Milwaukee: American Society for Quality Control Press.
- KREGEL, J., & UNGER. (1993). Employer perceptions of the work potential of individuals with disabilities: An illustration from supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation, 3*(4), 17.
- LEVY, J., JESSOP, D., RIMMERMAN, A., & LEVY, P. (1992). Attitudes of Fortune 500 corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: A national study. *American Journal of Intellectual and Developmental Disabilities, 30*(2), 67-75.
- LINDSAY, S., & EDWARDS, A. (2012). A systematic review of disability awareness interventions for school-aged children. *Disability and Rehabilitation*, (in press).
- LINDSAY, S. (2011). Employment status and work characteristics of adolescents with disabilities, *Disability and Rehabilitation, 30*(10), 843-854.
- LINDSAY, S., ROBINSON, S., MCDUGALL, C., SANFORD, R., & ADAMS, T. (2012b). Employers' perspectives of working with adolescents with disabilities. *International Journal of Disability, Community & Rehabilitation, 11*(1).
- LINDSAY, S., ADAMS, T., MCDUGALL, C., & SANFORD, R. (2012a). Skill development in an employment training program for adolescents with disabilities. *Disability & Rehabilitation, 34*(3), 228-237.
- LINDSAY, S. (2011a). Employment status and work characteristics of adolescents with disabilities. *Disability & Rehabilitation, 30*(10), 843-854.
- LINDSAY, S. (2011b). Discrimination and other barriers to employment for adolescents with disabilities. *Disability & Rehabilitation, 33*(15-16), 1340-1350.
- MAHONEY, J., LARSON, R., & ECCLES, J. (2005). *Organized activities as contexts of development: Extracurricular, after-school and community programs*. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates.
- MARMON, M., COHEN, D., & NAON. (2007). Changing disability-related attitudes and self-efficacy of Israeli children via the partners to inclusion program. *International Journal of Disability, Development and Education, 54*(1), 113-127.
- MCFARLIN D, SONG, J., & SONNTAG, M. (1991). Integrating the disabled into the work force: A survey of fortune 500 company attitudes and practices. *Employment Responsibilities and Rights Journal, 4*(2), 107-123.
- MEYER, L., GOUVIER, W., DUKE, M., & ADVOKAT, C. (2001). Influence of social context on reported attitudes of non-disabled students toward students with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 45*, 50-52.
- MORGAN, R., & ALEXANDER, M. (2005). The employer's perception: Employment of individuals with development disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 23*, 39-49.
- NEWBERRY, M. (1987). Enhancement of attitudes toward handicapped children through social interaction. *Journal of Social Psychology, 127*(1), 59-62.
- PIERCY, M., WILTON, K., & TOWNSEND, M. (2002). Promoting the social acceptance of young children with moderate-severe intellectual disabilities using cooperative learning techniques. *American Journal of Mental Retardation, 5*, 352-360.
- SCHARTZ, H., HENDRICKS, D., & BLANCK, P. (2006). Workplace accommodations: Evidence based outcomes. *Work, 27*, 345-354.
- SHANNON, C., SCHOEN B., & TANSEY, T. (2009). The effect of contact, context and social power on undergraduate attitudes towards persons with disabilities. *Journal of Rehabilitation, 75*(4), 11-18.
- SIPERSTEIN, G., ROMANO, N., MOHLER, A., & PARKER, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 24*, 3-9.
- WHITLEY, B., & KITE, M. (2010). *The psychology of prejudice and discrimination*. Belmont, CA: Wadsworth.
- UNGER, D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? *Focus on Autism Other Developmental Disabilities, 17*(1), 1-15.
- UNITED NATIONS (2010). *Convention on the rights of persons with disabilities*. UN Convention. Retrieved from <http://www.un.org/disabilities>

Occuper un emploi lorsqu'on a des incapacités visuelles dans la région du Grand Moncton au Nouveau-Brunswick : un droit acquis mais toujours un défi

SYLVIE LIRETTE

Université d'Ottawa, Ontario, Canada

Article original • Original Article

Résumé

Bien que la situation en matière d'emploi se soit améliorée au cours des dernières décennies pour les personnes ayant des incapacités, celles-ci continuent à être confrontées à divers obstacles lorsque vient le moment d'entrer sur le marché du travail (Galarneau & Radulescu, 2009). Cet article vise à : (1) exposer les principaux obstacles que doivent surmonter les personnes ayant des incapacités visuelles lors de leur arrivée sur le marché du travail de la région du Grand Moncton dans la province du Nouveau-Brunswick (Canada); (2) énumérer les trois stratégies individuelles utilisées par cette population afin d'assurer leur intégration sur le marché du travail; et (3) présenter quelques recommandations qui pourraient être suivies par des travailleurs sociaux afin d'assister cette population dans leur insertion professionnelle. Les constats présentés proviennent d'une étude exploratoire dans le cadre d'un mémoire de maîtrise basé sur le récit de six adultes ayant des incapacités visuelles. Cette étude propose de nouvelles connaissances sur le vécu personnel des personnes ayant des incapacités visuelles vivant des situations de handicap en milieu de travail, et ce, dans le but de sensibiliser les employeurs potentiels aux situations particulières auxquelles elles sont confrontées.

Mots-clés : marché du travail, handicap, Canada, insertion professionnelle, incapacités visuelles

Abstract

Although the employment situation for people with disabilities has improved during the past decades, these individuals continue to face many challenges when trying to enter the labor market (Galarneau and Radulescu, 2009). The following article focuses on : (1) discerning the obstacles that people with visual disabilities have to face when entering in the labor market in the Greater Moncton area in the province of New Brunswick (Canada); (2) discovering three individual strategies used by this population to achieve success in their workplace; and (3) presenting a few recommendations that could be followed up by social workers in order to assist this population with their socio-professional insertion. The presented observations result from an exploratory study under a master's research project based on a story of six adults with visual disabilities. This study proposes new knowledge on the personal experience of people with visual disabilities in a working environment in order to bring awareness to the potential employers of the specific situations they have to face daily.

Keywords : labour market, disability, Canada, socio-professional insertion, visual disabilities

Introduction

Depuis une vingtaine d'années, les personnes ayant des incapacités sont de plus en plus actives au sein de la société. Elles sont maintenant davantage visibles au sein de leurs collectivités (Prince, 2009; Zames & Zames, 2011; Stienstra, 2012). À titre d'exemples, elles peuvent maintenant occuper le logement de leur choix, postuler pour un emploi, siéger sur des comités citoyens dans leur municipalité (ibidem) et utiliser divers moyens de transport en commun et l'avion (accès à un deuxième siège sans frais pour leur accompagnateur) (Conseil des Canadiens avec déficiences, 2010; Stienstra, 2012). Cette population s'est également vue reconnaître le droit à la participation sociale, en 1993, par l'Organisation des Nations Unies, laquelle a proposé de renforcer l'intégration scolaire, l'insertion professionnelle, le maintien à domicile et l'éducation tout au long de la vie des personnes ayant des incapacités (Ebersold, 2002). La Charte des droits et libertés (1982) et la Loi canadienne sur les droits de la personne (1985) leur accordent le droit d'occuper un emploi. Ces dispositifs juridiques leur donnent aussi l'égalité de fait avec tout autre citoyen canadien et interdisent la discrimination fondée sur les déficiences physiques ou mentales (Stienstra, 2012). Toutefois, le marché du travail demeure encore aujourd'hui mal adapté pour les employés ayant des incapacités. Le taux d'emploi à temps plein et à long terme des personnes ayant des incapacités est beaucoup moins élevé que celui des autres citoyens canadiens (Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées, 2008). En 2005, la Commission canadienne des droits de la personne rapportait que seulement 42 % des personnes ayant des incapacités occupaient un emploi, comparativement à 74 % pour les personnes n'ayant pas d'incapacités. En mai 2010, dans le cadre d'un communiqué de presse émis pendant la 23^e semaine de la sensibilisation à la situation des personnes handicapées de la province du Nouveau-Brunswick (Canada), M. Randy Dickinson, président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, affirmait que près de trois quart des plaintes trans-

mises par les personnes ayant des incapacités physiques ou intellectuelles portaient sur la discrimination en matière d'emploi (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2010). Il est donc essentiel de mieux comprendre le vécu des personnes ayant des incapacités au moment d'entrer sur le marché du travail, afin de les assister adéquatement dans leurs démarches.

Méthodologie

Cette recherche de nature qualitative avait pour but de mieux comprendre les réalités que vivent les personnes ayant des incapacités visuelles au moment d'accéder au monde du travail, et ce, selon leurs perspectives et à partir de leurs propres expériences. La population à l'étude était composée de personnes ayant des incapacités visuelles, tout particulièrement des personnes complètement aveugles ou ayant une basse vision, c'est-à-dire considérées comme légalement aveugles et s'avérant dans l'impossibilité de détenir un permis de conduire. L'échantillon était constitué de trois hommes et trois femmes ayant des incapacités visuelles occupant ou ayant occupé un emploi dans le passé. Une brève description de chacun de ces participants, incluant leur domaine d'emploi, leur lieu de résidence, leurs types d'incapacités ainsi que leur âge approximatif, est offerte à la fin de cette section. Un nom fictif est attribué à chacun afin de préserver leur anonymat.

Le recrutement des participants s'est fait en collaboration avec le bureau de Moncton du Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) et le Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées situé à Frédéricton. Un courriel expliquant précisément l'étude a été envoyé aux listes de distribution de ces deux organismes afin qu'elles relaient l'information aux personnes ayant des incapacités visuelles travaillant dans la Région du Grand Moncton. Les personnes intéressées à participer à cette étude entraient ensuite en contact par téléphone ou par courriel avec la responsable du projet. La méthode « boule de neige », qui consiste à demander aux participants s'ils connaissent d'autres personnes possiblement intéressées par ce projet



(Mayer, Ouellet, Saint-Jacques, & Turcotte, 2000) a également été utilisée pour recruter quelques participants supplémentaires. La méthode d'entrevue semi-dirigée avec questions ouvertes a été utilisée pour recueillir les données. Les thèmes suivants ont été abordés lors des entretiens :

- les obstacles auxquels les personnes ayant des incapacités visuelles sont confrontées au moment d'entrer sur le marché du travail (adaptation du milieu de travail, choix d'un transport, nouveau style de vie, décisions à prendre afin d'occuper un emploi);
- les ressources communautaires utilisées afin de s'intégrer au marché du travail (organismes communautaires, programmes gouvernementaux);
- les stratégies personnelles utilisées afin de se maintenir en emploi une fois sur le marché du travail (affirmation de soi, connaissance de ses besoins et limites, humour).

Chaque entrevue a été retranscrite sous forme de verbatim.

Une analyse de contenu thématique des propos des participants a été réalisée. Les propos recueillis et regroupés ont donc permis de dégager différentes recommandations en ce qui a trait aux rôles que pourraient adopter les travailleurs sociaux auprès de cette population.

Profil des participants

Mark

Mark est un jeune homme au début de la trentaine qui est complètement aveugle. Il travaille dans le domaine des communications depuis plus de cinq ans. Il a déménagé au Nouveau-Brunswick vers la fin de ses études postsecondaires et y est demeuré pour travailler. Il habite en ville. Mark utilise une canne blanche pour se déplacer.

Julia

Julia est une jeune femme dans la mi-vingtaine qui est légalement aveugle et ne peut donc pas obtenir de permis de conduire. Elle possède un

certain résidu visuel qui lui permet de se déplacer sans canne. Elle a grandi en ville et y habite toujours. Julia a commencé à occuper un emploi et à faire du bénévolat dès l'adolescence. Elle occupe actuellement un emploi au sein d'un organisme à but non lucratif.

Lynn

Lynn est une femme dans la cinquantaine ayant des incapacités visuelles de sévérité moyenne, ce qui signifie qu'elle ne peut pas conduire. Lynn habitait en milieu rural au moment de la diminution de sa vision. Elle a fait le choix d'emménager en ville afin d'être plus indépendante. Lynn est retournée aux études dans le domaine des ressources humaines à la suite d'une diminution de sa vue. Elle est présentement travailleuse autonome et fait la démonstration de produits à domicile. Elle fait aussi du bénévolat au sein de divers organismes.

Karine

Karine est une jeune femme dans la mi-vingtaine ayant des incapacités visuelles de sévérité moyenne qui l'empêchent également de conduire. Elle est sensible à la lumière et elle ne peut pas différencier certaines couleurs. Elle travaille dans le domaine de l'administration. Elle a toujours vécu en ville et y habite présentement. Karine a occupé quelques emplois avant de faire un retour aux études afin d'obtenir un emploi plus stable.

André

André est un jeune homme dans la mi-trentaine ayant des incapacités visuelles l'empêchant de conduire, et ce, depuis moins de cinq ans. Il travaillait dans le domaine de la vente avant de perdre une partie de sa vision. André est retourné aux études lorsqu'il a commencé à perdre la vue et s'est spécialisé dans son domaine. Il travaille toujours dans la vente. André a quitté le milieu rural pour la ville, une fois qu'il a perdu un certain résidu visuel.

Jean

Jean est un homme à la retraite au début de la soixantaine. Sa vision a diminué graduellement

tout au long de sa vie adulte jusqu'au point d'être complètement aveugle. Il utilise un chien-guide ou une canne blanche pour se déplacer. Jean a fait des études postsecondaires dans le domaine de la relation d'aide. Il a travaillé pendant une vingtaine d'années dans ce milieu. Il a toujours vécu en ville et y habite encore maintenant.

Résultats

Lors des entretiens, les participants ont rapporté deux obstacles majeurs auxquels ils ont été confrontés au moment d'entrer sur le marché du travail : l'adaptation de l'environnement de travail et le choix d'un transport pour se rendre au travail.

Adaptation de l'environnement de travail

Une fois arrivés sur le marché du travail, les participants affirment avoir été confrontés à plusieurs difficultés reliées à l'adaptation de leur environnement de travail. Celles-ci semblent être surtout dues aux incapacités elles-mêmes de l'employé ou à l'équipement utilisé qui ne pouvait être adapté de manière adéquate. Comme en témoigne Mark, il devait avoir accès à un logiciel de programmation qui n'était pas compatible avec l'équipement spécialisé qu'il utilisait. Il pensait même devoir quitter le poste qu'il venait d'obtenir il y avait à peine six mois. Il explique :

Probably the new music scheduling software was the down of it. (...) I was just starting as a musical director, maybe six months, and they changed and it didn't seem to work at all. I thought I had to stop doing it, but it worked out. (Mark, 2011)

Mark rapporte également avoir fait face à un obstacle lorsqu'il devait se déplacer vers d'autres sites pour son travail, ou encore, assister à divers événements publics tenus dans la communauté : « It also meant a little bit of work with getting me out to different events. But it's one of those issues that is the most complicated at my job. » (Mark, 2011)

Dans le cas de Karine, elle ne pouvait pas compléter les tâches sollicitant la différenciation des couleurs. Ainsi, elle ne pouvait pas utiliser le système de classement de couleurs habituellement employé dans son milieu de travail, ou encore, développer des produits destinés au marketing. Elle se confie :

La seule tâche vraiment que je ne peux pas faire, c'est reconnaître les dossiers par le système de couleurs. Comme je suis daltonienne, le rouge, le rose, et les autres couleurs ne m'aident pas du tout à identifier les dossiers, tels que ceux du marketing, du MBA, etc. (Karine, 2011)

Le système d'éclairage employé dans son milieu de travail était également un obstacle pour Karine. Le fait d'avoir des lumières fluorescentes au plafond l'empêchait de bien voir ce qu'elle effectuait. Elle pouvait difficilement contrôler la luminosité de la pièce sans déranger ses collègues :

À part ça, c'était difficile aussi pour les lumières. Ça, c'était un autre affaire. C'était une grande pièce où tout le monde se trouvait, donc pour contrôler les lumières, c'était presque impossible. Je pouvais changer les lumières autour de moi, mais ça dérangeait la personne à côté. (...) Aussi il y avait des fenêtres tout autour et moi je fermais mon rideau, mais ça dérangeait les autres. (Karine, 2011)

Pour Julia, ce sont les pièces d'équipement retrouvées sur son lieu de travail qui lui causaient des obstacles. Les écrans sur lesquels elle devait lire les commandes étaient élevés et l'écriture était trop petite pour qu'elle puisse bien la voir :

The cash registers are very small, so it's very hard to read what you're punching in for people. The screen is very small, the writing on it and everything. (...) And besides that, when you ring an order in, you see it on a different screen, and the different screen is placed up high. It's very hard to read, so when I'm looking at what I had to read, to make for other people or to prepare the orders, it's very difficult to



see what you're trying to prepare. It's hard on the eyes. (Julia, 2011)

Du côté d'André, les obstacles auxquels il était confronté se situaient également au niveau des appareils utilisés dans son environnement de travail. À titre d'exemple, utiliser le téléphone s'avérait être une difficulté : « C'est le fait d'utiliser fréquemment un téléphone et de devoir composer de nombreux numéros en se trompant, car on ne voit pas bien les chiffres sur les boutons de l'appareil. » (André, 2011)

Deux autres participants interviewés expriment avoir eu de la difficulté avec la lecture et l'écriture. Selon eux, ceci est surtout dû à leur incapacité à voir l'écriture manuscrite. André raconte :

Il y a des choses qui sont beaucoup plus compliquées pour moi, comme faire des crédits; par exemple, les crédits lorsque les clients t'appellent et qu'il faut que tu entres des codes, c'est fait à l'écriture à la main et moi, je ne peux pas lire l'écriture à la main et ça me prend trois fois le temps d'une personne normale pour écrire. (André, 2011)

Jean rapporte qu'il devait se rapprocher à une très courte distance des dossiers des clients et utiliser une loupe afin de lire les collants qui les identifiaient : « (...) les *charts* « dossiers », c'était marqué avec des petits collants, puis j'avais le nez collé sur les *charts* avec une loupe pour lire. » (Jean, 2011)

Choix d'un moyen de transport pour se rendre à son lieu de travail

En plus d'adapter leur environnement de travail pour qu'ils soient le plus autonome possible, les participants rapportent avoir eu de la difficulté à choisir un moyen de transport efficace et sécuritaire pour se rendre au travail. Ces difficultés sont surtout liées au système actuel de transport en commun dans la région du Grand Moncton, lequel comprend un nombre de circuits limités et nécessite un temps considérable pour se rendre d'un lieu à un autre. Le fait de devoir se fier à son entourage pour se faire

conduire à son travail est également problématique pour plusieurs participants. Dans le cas de Karine, elle a rapidement dû se trouver un autre moyen de transport, même si elle prenait régulièrement l'autobus. Au début de la saison estivale, le trajet qui la menait directement à son travail a été retiré du circuit d'autobus en raison du nombre insuffisant de passagers en ce moment de l'année. Elle explique :

Le système en ville a un autobus qui vient sur le campus, donc je prenais l'autobus, sauf que cet été ils ont décidé d'annuler l'autobus pour venir sur le campus parce que c'est trop dispendieux et qu'il n'y a pas beaucoup de gens qui prennent l'autobus l'été. Je dois me débrouiller pour trouver quelqu'un pour venir sur le campus. (Karine, 2011)

Dans le cas de Mark, même s'il prenait l'autobus pour se rendre à son travail, le trajet menant de l'arrêt d'autobus à l'entrée de son édifice n'était pas du tout sécuritaire. Il n'y avait pas de trottoirs et beaucoup de camions lourds circulaient dans cette zone. Mark rapporte également que le temps nécessaire pour se rendre de chez lui à son boulot était considérable :

The walk from the bus station to work, there's no sidewalks, a lot of trucks, etc. The other thing is the commute time from my house to work is two and a half hours. It is a ten minute drive and it takes me two and a half hours on the bus with transfers and everything. (Mark, 2011)

Quant à Lynn, elle devait faire beaucoup de route pour se rendre à son travail. Cela pouvait lui coûter jusqu'à quarante dollars par jour pour aller travailler : « When I became visually impaired and lost my driver's license in 1994, I lived out in the country and it was costing me 15 to 20 dollars each way coming from the hospital. It got very expensive. » (Lynn, 2011)

Stratégies afin de réussir son intégration sur le marché du travail

Lors des entretiens, les participants ont démontré avoir utilisé diverses stratégies individuelles afin de surmonter les obstacles rencon-

très au moment d'entrer sur le marché du travail et de réussir leur intégration dans leur milieu d'emploi. Ces stratégies sont composées de mesures d'adaptation apportées au milieu du travail dans le but de rendre l'employé ayant des incapacités le plus autonome possible et de stratégies personnelles trouvées afin de remédier aux inconvénients associés au moyen de transport choisi pour se rendre à son travail.

- *Stratégies associées à la réalisation des tâches considérées les plus difficiles à accomplir*

Les stratégies individuelles utilisées pour réaliser les tâches considérées les plus difficiles à accomplir consistent souvent en des mesures d'adaptation liées à l'utilisation de pièces d'équipement spécialisé ou la modification de certaines tâches. Un participant a même vu l'une de ses tâches lui être retirée de ses fonctions, car il ne pouvait pas la compléter en raison de son problème visuel. Originellement, il devait rédiger des crédits à la main, c'est-à-dire inscrire des codes sur papier, ce qui lui était impossible : « Ils m'ont donc enlevé cette tâche-là (faire des crédits à la main), mais ils ont augmenté peut-être mes nombres de magasins. » (André, 2011)

Dans le cas de Karine, elle a trouvé une façon de rendre la réalisation d'une tâche difficile à accomplir possible. Comme elle ne pouvait pas différencier les couleurs, elle a écrit le nom des couleurs sur les dossiers, ce qui lui a permis d'utiliser le système de classement de son milieu de travail :

(...) et on avait un système de classement, ça c'est une autre chose avec laquelle ils m'ont accommodée parce que tous les programmes ont une couleur. Marketing, c'était rose; MBA, c'était rouge; donc moi, les dossiers, ça ne me disait rien. Il fallait qu'on colle le mot « rouge » dessus. (Karine, 2011)

Dans le cas de Mark, il a pu ajouter le nom de sa femme sur le titre de l'assurance du véhicule de la compagnie et celle-ci peut désormais le conduire à divers événements :

It meant putting my wife on the insurance for work so she could drive the company vehicle, which is a bit of an adaptation, it doesn't happen, you have to work here usually, but we filed the right papers. (Mark, 2011)

De plus, si une personne bénévole doit le conduire à un événement, celle-ci devra rester sur place afin de l'assister dans ses tâches. Ce bénévole peut, par exemple, le guider sur le site de l'événement, ou lui faire réviser ses notes :

A lot of the times, the person who takes me will stay with me because you know it's much easier. They'll guide me around the event and since I MC a lot, I try to memorize the scripts or I'll have someone stand beside me and if it is broken up I'll get them to refresh me. We usually get notes a day or two at a time for an event, we'll read about an event or someone will read a flyer to me. (Mark, 2011)

Du côté d'André, comme il faisait des erreurs lors de ses appels téléphoniques, car il ne voyait pas les chiffres sur les boutons de l'appareil, un nouveau téléphone lui a été attribué. Il explique : « Donc, maintenant avec *Voice dial*... Tu peux programmer un numéro, comme les numéros du magasin, puis il appelle... tu as jusqu'à 80 numéros que tu peux entrer en mémoire. » (André, 2011).

De plus, André a obtenu un logiciel qui lui permet de voir deux écrans à la fois. Il n'a donc plus besoin de manipuler les fenêtres de son ordinateur sur son écran :

Là, ils m'ont ajouté un autre programme pour que je puisse travailler avec deux écrans. Au lieu de baisser les fenêtres et les monter, je peux tomber avec Excel d'un côté, et ma liste de numéro de téléphone en gros sur un logiciel de l'autre côté. (André, 2011)

Quant à Jean, il a dû obtenir diverses pièces d'équipement, telles un scanner et une télévi-



sionneuse afin de lui permettre d'être autonome dans toutes ses tâches :

(...) j'avais eu un autre *closed-circuit television* (CCTV), un logiciel qui parle pour mon ordinateur. J'avais eu un scanner, un programme pour lire, *Reading Advantage*. J'ai eu une télévisionneuse parce que je me qualifiais pour ça. (Jean, 2011)

- *Stratégies personnelles pour se rendre au travail*

Les personnes sont souvent à même de trouver des solutions pour résoudre leurs problèmes de transport : Il leur arrive de se tourner vers leur entourage, ou encore, d'utiliser le système de transport en commun. Certaines personnes se déplacent également à pied. Pour ce qui est de Lynn, elle doit payer quelqu'un pour l'emmener à ses rendez-vous. Elle explique : « I still have to pay people to take me to my shows and usually I give them 20-30% of what I make. » (Lynn, 2011)

Dans le cas de Karine qui ne pouvait plus se rendre à son emploi par autobus pendant l'été, elle a demandé à une voisine de l'y amener. Celle-ci travaillait dans le même édifice que Karine : « Je suis chanceuse qu'il y ait une dame qui habite près de chez moi, elle passe devant ma maison, devant la garderie et puis elle travaille dans la bâtisse. Donc, je voyage avec elle pour l'été. » (Karine, 2011)

De plus, dans un emploi précédent, elle se fiait aux membres de sa famille pour se rendre à son travail : « Non, je restais encore chez mes parents, donc ils me conduisaient, ou j'avais un cousin qui travaillait à la même place que moi qui me donnait un tour. » (Karine, 2011)

Du côté de Mark, sa femme a obtenu un emploi pas très loin du sien. Elle a aussi pu réorganiser ses heures de travail auprès de son propre employeur pour qu'elle puisse l'amener à son emploi quotidiennement : « My wife drives me. She works down the road. They're really good because when I changed my shifts, they let my wife change her shifts too so she

can now bring me to work every day. » (Mark, 2011)

Mark explique aussi que lorsqu'il lui est demandé d'animer ou de participer à un événement dans la communauté, il peut prendre des arrangements avec la personne qui l'y invite afin que quelqu'un le conduise aux endroits requis : « (...) they would say : can you come? and I would answer: I can come if you can get me there. » (Mark, 2011)

Pour d'autres participants comme Jean, le choix de son moyen de transport dépendait de l'emploi qu'il occupait ainsi que de son emplacement : « C'était à pied pour l'hôpital qui est pas loin d'ici. Pour les autres emplois, quand je travaillais pour les services de santé et communautaire, je prenais l'autobus. » (Jean, 2011)

Recours à des ressources externes

Dans le but de faciliter leur insertion professionnelle ainsi que d'en assurer la réussite, les employés ayant des incapacités ont accès à une variété de services. Les participants de cette étude ont énuméré plusieurs organismes communautaires et programmes gouvernementaux leur ayant permis de devenir plus autonome dans leur environnement de travail et ainsi vivre une expérience positive lors de leur entrée sur le marché du travail.

Organismes communautaires

Pour certains participants, des organismes communautaires ont joué un rôle très important dans leur insertion professionnelle.

- *L'Institut national canadien pour les aveugles (INCA)*

Cet organisme de bienfaisance œuvre auprès des personnes ayant des incapacités visuelles à travers le pays en fournissant des renseignements particuliers et un soutien communautaire afin qu'elles aient davantage confiance en soi, développent des compétences et trouvent des possibilités de s'insérer pleinement au sein de la société moderne (Institut

national canadien pour les aveugles, 2011). Les employés du bureau de Moncton ont été respectivement impliqués auprès de Karine et Julia lors de leur entrée sur le marché du travail. Dans le cas de Karine, un employé de l'INCA a tenu le rôle de médiateur auprès de son employeur lorsqu'il a fallu lui expliquer et insister sur le fait qu'il était de son devoir de fournir un écran de vingt et un pouces à son employée ayant des incapacités visuelles : « Puis l'INCA a embarqué dedans aussi. Ils ont plus débattu le cas que moi pour avoir un écran de vingt et un pouces. Puis à la fin, l'employeur a payé pour l'écran. » (Karine, 2011).

Pour Julia, l'INCA a été présent tout au long du processus d'embauche. Les employés l'ont informée des logiciels spécialisés existants sur le marché pour lui venir en aide dans son milieu de travail. Elle confie : « (...) I touch base with CNIB off and on for equipment and the new technology that can help me at my work. » (Julia, 2011)

- *Le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT)*

Le CCRT est un réseau pancanadien d'organismes et d'individus qui promeut et soutient l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités (Conseil canadien de la réadaptation et du travail, 2011). Dans le cas d'André, les employés du bureau du CCRT de Moncton ont agi comme intermédiaire dans la recherche de fonds auprès d'un programme gouvernemental pour acheter un logiciel vocal et faire la mise à jour de son *Zoomtext* : « Ouais CCRT : c'est eux finalement qui s'occupaient de trouver du financement. (...) Ils ont payé les mises à jour qui coûtaient 250.00\$. Ils ont acheté le *Zoomreader* aussi. » (André, 2011)

Un employé du CCRT a également montré à Julia comment se servir des moteurs de recherche pour trouver un nouvel emploi. Il a également vérifié le curriculum vitae de Julia, afin de s'assurer qu'il répondait bien aux normes du marché du travail actuel. Elle raconte : « CCRW staff showed me the job search en-

gines (...) they just looked at my resume and said it was good. » (Julia, 2011)

Programmes gouvernementaux

Des programmes provinciaux sont également en place, afin de fournir du financement assurant aux personnes ayant des incapacités l'accès à de l'équipement spécialisé nécessaire pour occuper un emploi.

- *Services de support à l'emploi et à la formation (SSEF)*

Ce programme provincial offre, entre autres, des subventions pour les personnes ayant des incapacités voulant entrer sur le marché du travail, afin de couvrir les frais d'achat de logiciels ou d'équipements spécialisés dans le but d'être le plus autonome possible sur leur lieu de travail (Services de support à l'emploi et à la formation, 2011). Dans le cas d'André, une subvention offerte par SSEF a couvert les coûts encourus par la mise à jour de son *Zoomtext*. Il cite : « (...) j'avais déjà mon logiciel, donc ils (SSEF) ont payé la mise à jour de mon logiciel. Il coûtait jusqu'à 250\$. » (André, 2011)

- *Éducation postsecondaire, formation et travail*

Ce département gouvernemental propose divers programmes ayant pour but principal de promouvoir l'éducation postsecondaire et offrir des opportunités de formation au Nouveau-Brunswick (Éducation postsecondaire, formation et travail, 2011). Pour Lynn, l'un de ces programmes l'a aidée financièrement lorsqu'elle a fait un retour aux études afin d'obtenir un nouvel emploi, suite à un changement quant à ses capacités visuelles. À titre d'exemple, un programme au sein de ce département a pris en charge les coûts de ses déplacements : « I got transportation to the college and back. (...) So when I went to school that was all provided to me. » (Lynn, 2011)



Discussion

Même si le droit d'occuper un emploi a été acquis pour les personnes ayant des incapacités, l'intégration et le maintien sur le marché du travail continue d'être un grand défi pour cette population. En effet, l'environnement de travail ne leur offre pas systématiquement de mesures d'adaptation concrètes. Ces personnes doivent elles-mêmes apporter les mesures d'adaptation nécessaires, au moment de leur embauche, afin de s'assurer de réaliser les tâches qui leur ont été attribuées. L'adaptation au lieu de travail préalablement à leur venue n'est pas planifiée. À titre d'exemples, diverses difficultés sur le plan de la réalisation des tâches à accomplir, dans le cadre de leur emploi, ont été soulevées par les personnes interrogées lors de cette étude. Comme en témoignait Karine lors de son entrevue, elle a dû faire des démarches afin d'obtenir un écran de vingt et un pouces et le logiciel *Zoomtext* pour accomplir, sans problèmes, les tâches nécessitant l'utilisation d'un ordinateur (Karine, 2011). Les lumières sur le lieu de son poste de travail ont également dû être changées en raison de son niveau de sensibilité lumineuse (Karine, 2011). Dans le cas de Mark, celui-ci a dû se procurer un logiciel de lecture d'écran, *JAWS*, afin de travailler à l'ordinateur (Mark, 2011). De plus, peu d'aide financière semble être accordée par les gouvernements fédéral et provincial aux employeurs pour procurer l'équipement nécessaire aux employés ayant des incapacités. Comme l'a expliqué André (2011) lors de son entrevue, il a eu recours au CCRT afin de couvrir les coûts de la mise à jour des logiciels nécessaires à la réalisation de ses tâches. Dans le cas de Karine (2011), l'employeur a défrayé les frais encourus pour l'achat d'un écran de vingt et un pouces, mais seulement après que le CCRT et l'INCA soient intervenus afin de lui rappeler ses responsabilités envers une employée ayant des incapacités visuelles. Ceci démontre encore une fois à quel point les employeurs ne semblent pas savoir comment assurer l'intégration des employés ayant des incapacités dans leurs lieux de travail. Alors que ces employés sont souvent confrontés à une variété de tâches qu'ils doivent accomplir eux-mêmes sans la collaboration de collègues,

ils doivent souvent initier les démarches nécessaires afin d'adapter leur poste de travail pour les compléter.

Une fois sur le marché de l'emploi, ces employés doivent également être en mesure d'identifier leurs besoins et savoir comment y répondre. L'employé qui utilise un ordinateur et qui ne peut pas voir l'écran en raison d'une trop petite écriture doit reconnaître qu'il a besoin d'un logiciel d'agrandissement d'écran. Les employés ayant des incapacités doivent déterminer quelles sont les mesures d'adaptation dont ils auront besoin dans le cadre de la réalisation de leurs tâches. Plus encore, il leur arrive de devoir être capables d'adapter eux-mêmes leurs postes de travail. À titre d'exemples, Mark (2011) a dû installer un logiciel de lecture d'écran sur son ordinateur au bureau; André (2011) et Julia (2011) ont dû s'équiper d'un logiciel d'agrandissement d'écran; et Jean (2011) a dû obtenir un scanner et une télévision afin de lire des documents. Quant à Karine (2011), elle a dû obtenir un écran de vingt et un pouces et modifier le système d'éclairage de son environnement de travail.

Les participants de cette étude ont été capables d'identifier individuellement leurs besoins, mais ils ont rapporté avoir eu besoin d'aide externe afin de trouver la technologie requise leur permettant d'être autonomes dans la réalisation de leurs tâches. Jean (2011), Julia et Lynn (2011) ont mentionné avoir été guidés par un employé de l'INCA afin d'obtenir les logiciels et pièces d'équipement nécessaires. André (2011) a eu recours aux services d'un agent du CCRT afin d'obtenir le financement pour réaliser les mises à jour de certains logiciels. Leurs expériences démontrent bien que ce sont souvent les employés ayant des incapacités visuelles qui, personnellement, doivent communiquer avec les organismes soutenant l'intégration et le maintien en emploi, afin d'obtenir des conseils et du financement pour adapter leurs milieux de travail. La responsabilité leur revient encore de contrôler la situation et, en quelque sorte, de s'assurer que tout est en place pour que tout fonctionne.

Les employés ayant des incapacités sont souvent appelés à compléter diverses tâches supplémentaires n'étant pas prévues au moment de leur embauche. L'exécution de ces tâches requiert de l'initiative et une forte volonté de travailler de leur part. De plus, d'après les témoignages recueillis au cours de cette étude, les employés ayant des incapacités visuelles doivent posséder toute une gamme d'habiletés et d'aptitudes acquises par l'entremise des expériences vécues tout au long de leur enfance et de leur adolescence. Celles-ci pourront par la suite être utilisées dans le but de s'intégrer et de se maintenir en emploi une fois embauchés. Selon les participants de cette étude, ces habiletés et aptitudes comprennent la confiance en soi (Karine, 2011), l'affirmation de soi (Julia, 2011), la connaissance approfondie de ses besoins et de ses limites (André, 2011) ainsi qu'un excellent sens de la planification et de l'organisation (Mark, 2011; Jean, 2011; André, 2011). André (2011) a aussi expliqué, lors de son entrevue, à quel point il est crucial d'être bien dans sa peau et à l'aise avec ses incapacités visuelles, et ce, afin d'être en mesure d'en discuter avec ses collègues de travail et de réduire les impacts sur la réalisation de ses tâches. Il a également partagé comment son sens de l'humour l'aidait à rendre certaines situations moins tendues avec ses clients et collègues de travail (André, 2011). Il revient encore une fois à l'individu ayant des incapacités à gérer ces situations avec son sens de l'humour.

Recommandations pour les travailleurs sociaux

Au sein des organismes communautaires, le travailleur social intervient afin de renforcer les capacités de la communauté à contrôler ses propres ressources et à accroître son pouvoir d'agir sur des problèmes sociaux qui l'affectent (Deslauriers & Hurtubise, 2007). Ceci se fait en abordant les problèmes sociaux comme le résultat d'interactions systémiques, en favorisant le pouvoir d'agir des populations vulnérables et la valorisation de leurs capacités de proposer des transformations sociales par la mise en place de pratiques démocratiques (Ibidem). Dans le cadre du développement de l'employa-

bilité des personnes ayant des incapacités, le travailleur social peut comprendre, sensibiliser, mobiliser et soutenir les initiatives favorisant l'autonomie des personnes ayant des incapacités au moment d'entrer sur le marché du travail. Leurs actions peuvent ainsi accroître les occasions des personnes ayant des incapacités d'entrer en relation avec d'autres individus vivant des problèmes semblables (Ibidem). Ces liens sociaux encouragent les individus à se tisser un réseau social plus large, contribuant à l'élaboration de nouvelles formes de coopération et à faire profiter les ressources de chacun afin d'atteindre un but commun (Ibidem). Il est donc facile de penser que le travailleur social pourrait agir en tant que consultant, agent d'éducation et de sensibilisation ainsi que d'agent de coordination auprès des personnes ayant des incapacités qui veulent entrer sur le marché du travail.

À titre de consultant, le travailleur social fournirait l'information nécessaire aux employeurs ou entreprises afin d'adapter leur milieu de travail pour les employés ayant des incapacités. Il déterminerait, avec leur collaboration, ce qui est nécessaire comme mesures d'adaptation pour un employé ayant des incapacités. Il interviendrait également auprès du gouvernement lors de la rédaction de documents officiels ou de politiques d'accessibilité, et ce, afin de s'assurer que ceux-ci répondent bien à la réalité des personnes ayant des incapacités.

L'agent d'éducation et de sensibilisation pourrait éduquer et sensibiliser le public, les employeurs potentiels et les organismes œuvrant auprès des personnes ayant des incapacités sur la réalité actuelle en ce qui a trait à l'employabilité des personnes ayant des incapacités dans la province du Nouveau-Brunswick. À travers une campagne provinciale de sensibilisation sur le sujet, des ateliers éducatifs et des sessions d'information sur la situation de ces personnes au moment d'entrer sur le marché du travail pourraient être données en milieu rural et urbain. Des témoignages d'employés ayant des incapacités pourraient être partagés lors de ces activités. L'agent d'éducation et de sensibilisation pourrait ainsi promouvoir l'embauche de personnes ayant des incapacités et



encouragerait le dialogue avec les employeurs néobrunswickois.

Dans le but d'éviter une possible inadéquation entre les profils de carrières et les compétences des personnes ayant des incapacités au moment d'entrer sur le marché de l'emploi, la mise en place d'agents de coordination serait de mise. Celui-ci pourrait intervenir directement auprès des personnes ayant des incapacités souhaitant entrer sur le marché du travail ou intervenir au sein d'un organisme oeuvrant auprès de cette population. Cet agent pourrait suivre un individu tout au long du processus d'acquisition des qualifications nécessaires pour un emploi ainsi que s'assurer que les mesures d'adaptation requises lui sont disponibles dans son milieu de travail. Il pourrait également l'assister au moment de sa recherche d'emploi et lors de sa préparation pour une entrevue. L'agent pourrait aussi veiller à ce que les aptitudes et les intérêts d'un individu soient adéquatement évalués, et ce, afin d'éviter que l'employé vivent des situations d'insatisfaction et souhaite un retour aux études. Une fois embauché, l'agent de coordination pourrait veiller à ce que l'employé puisse acquérir les compétences nécessaires au déroulement de sa carrière et éviter un simple placement occupationnel sans possibilités de promotion.

Références

- CONSEIL DES CANADIENS AVEC DÉFICIENCE (2010). *Réaction à la décision-clé de l'Office des transports du Canada : Les Canadiens handicapés se réjouissent : un obstacle est tombé dans les transports*. Repéré à <http://www.cc donline.ca/fr/transportation/air/cta-decision-reaction>
- CONSEIL CANADIEN DE LA RÉADAPTATION ET DU TRAVAIL (2009). *Page d'accueil*. Repéré à <http://www.ccrw.org/main.php?Lang=fr&id=2>
- CONSEIL DU PREMIER MINISTRE SUR LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES. (2010). *Page d'accueil*. Repéré à <http://www.gnb.ca/0048/index-f.asp>
- EBERSOLD, S. (2002). Le champ du handicap, ses enjeux et ses mutations : Du désavantage à la participation sociale. *Análise Psicológica*, 3 (XX), 281-290.
- GALARNEAU, D., & RADULESCU, M. (2009). *L'emploi chez les personnes ayant une incapacité*, Statistique Canada, Perspective 2009, no. 75-0001X catalogue, 5-16.
- GOUVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK (2010). *Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées*, Renseignements pour les médias Communiqué. Repéré à <http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/nouvelles/communiqué.2010.05.0829.html>
- INSTITUT CANADIEN POUR LES AVEUGLES (2012). *Page d'accueil*. Repéré à <http://www.inca.ca>
- MAYER, R., OUELLET, F., SAINT-JACQUES, M.-C., & TURCOTTE, D. (2000). *Chapitre 5 - L'entrevue de recherche*. Dans *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Montréal, Québec : Gaëtan Morin Éditeur. 410 pages.
- MAYER, R., OUELLET, F., SAINT-JACQUES, M.-C., & TURCOTTE, D. (2000). *Chapitre 7- Quelques éléments d'analyse qualitative*. Dans *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Montréal, Québec : Gaëtan Morin Éditeur. 410 pages.
- PRINCE, M. (2009). *Absent Citizens: Disability Politics and Policy in Canada*. Toronto : University of Toronto Press. 282 pages.
- STIENSTRA, D. (2012). *About Canada : Disability Rights*. Fernwood, c2012. 160 pages.
- TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SOCIAUX DU NOUVEAU-BRUNSWICK. (2007). *Code de déontologie 2007*. Repéré à http://www.nbaswatsnb.ca/PDF/Code_deontologie_version_complete.pdf
- ZAMES, D., & ZAMES, F. (2011). *The Disability Rights Movement: From Charity to Confrontation*. Philadelphia, PA : Temple University Press, c2011. 323 pages.

Utilité sociale et réussite universitaire d'étudiants ayant ou non des incapacités motrices : rôles respectifs de la compétence et de l'effort

ODILE ROHMER ET EVA LOUVET

Université de Strasbourg, Faculté de Psychologie, Strasbourg, France

Article original • Original Article

Résumé

De nombreuses recherches en psychologie sociale s'accordent actuellement pour considérer que le jugement social repose sur deux dimensions fondamentales, appelées dans le cadre de la théorie de la valeur sociale : désirabilité et utilité sociale. L'objectif de ce travail est d'analyser dans quelle mesure deux sous-dimensions de l'utilité sociale (i.e., compétence et effort) ont des valeurs prédictives différentes dans l'explication de la réussite universitaire d'étudiants présentés comme ayant ou non des incapacités motrices. Dans l'Étude 1, 174 étudiants lisaient un petit scénario décrivant un étudiant ayant ou non des incapacités motrices, réussissant ou non dans ses études. Dans l'Étude 2, le paradigme est inversé : il est demandé à 185 étudiants d'évaluer le potentiel de réussite d'un étudiant ayant ou non des incapacités motrices, présenté comme soit désirable, soit compétent, soit faisant des efforts. Pris dans leur globalité, les résultats montrent que la réussite universitaire est perçue comme reposant davantage sur la compétence que sur les efforts. Par ailleurs, les étudiants en situation de handicap sont survalorisés sur la dimension de l'effort.

Mots-clés : jugement social, réussite universitaire, compétences, effort, utilité sociale, handicap

Abstract

The current literature suggests that there are two fundamental dimensions of social value that underlie social judgments: social desirability and social utility. The purpose of the present research is to explore whether two components of social utility (i.e., competence and effort) have distinct roles in predicting academic success among students with and without disabilities. In Study 1, 174 students read a short scenario depicting a student with or without physical disabilities, showing high (versus low) academic performance. They were asked to judge the target on social desirability, competence and effort. In Study 2, the reversed paradigm was used: 185 students were asked to report predictive judgments about the academic potential of a student with or without disabilities presented in terms of high desirability versus high competence or high effort. In general, the results showed that academic success was perceived to be more strongly related to competence than to effort. Moreover, students with disabilities were evaluated more positively on effort.

Keywords : social judgment, academic performance, competences, effort, social utility, social desirability, disability

La nécessité de prendre en considération les processus psychologiques, pour éclairer les comportements à l'égard des personnes en situation de handicap et œuvrer vers une meilleure participation sociale de ces personnes, a récemment été soulignée dans la littérature : Watermeyer (2012) met en avant que le modèle social du handicap, tel qu'il est promu par l'Organisation Mondiale de la Santé, privilégie les aspects politiques et législatifs des actions possibles, au détriment d'une prise en compte des préjugés et croyances qui entravent le processus de participation sociale. En effet, en considérant que c'est la société qui produit du handicap (Fougeyrollas, 1997; Molden & Tossebro, 2010), les différents pays proposent des lois et actions positives, permettant aux individus de mieux se déplacer, de mieux vivre à domicile, d'accéder plus facilement à la formation et au travail. Par exemple, la Charte de Luxembourg sur laquelle s'appuie l'État français depuis 1999, permet de favoriser un accès égal à l'enseignement pour l'ensemble des jeunes. Effectivement, la majorité des lycéens et jeunes étudiants en situation de handicap considèrent que les soutiens humains et pédagogiques qui peuvent être mis à leur disposition facilitent grandement leur accès à l'enseignement supérieur (Ebersold, 2010) et le nombre d'étudiants en situation de handicap a doublé ces quinze dernières années (Le Roux & Marcellini, 2011). Ainsi, les travaux actuels soulignent les progrès indéniables en termes d'accès à l'enseignement supérieur pour les jeunes en situation de handicap (e.g. Ebersold, 2008, 2009; Georget & Mosnier, 2006). Néanmoins, en s'intéressant au devenir de ces étudiants, Ebersold (2010) note que cet accès facilité aux études ne se traduit pas de façon satisfaisante en termes d'accès à l'emploi, alors même que le diplôme reste une condition protectrice pour s'insérer professionnellement entre 15 et 24 ans, période de grande vulnérabilité face au chômage en contexte de crise économique (Insee, 2011). Malgré une approche inclusive défendue par une société plus à l'écoute des besoins des personnes en situation de handicap, il semble donc persister un certain nombre de difficultés auxquelles sont davantage confrontés les jeunes en situation

de handicap que le reste de la population. À ce sujet, la question de l'entrée dans la vie professionnelle est éloquentes puisque, depuis l'obligation d'emploi en France des travailleurs ayant des incapacités motrices en 1987, le taux d'emploi de cette catégorie de personnes stagne autour de 4%, donc bien en deçà de la volonté du législateur pourtant fortement réaffirmée à travers la loi de 2005 (Blanc, 2010). Quant aux informations relatives au devenir des étudiants ayant des incapacités motrices, elles sont particulièrement lacunaires, comme si la question de l'insertion professionnelle n'était pas considérée pour ces jeunes adultes comme la conséquence logique de leur formation (Ebersold, 2009; Le Roux & Marcellini, 2011). Les recherches semblent témoigner qu'un obstacle majeur pour considérer l'insertion professionnelle des jeunes ayant des incapacités motrices, au même titre que l'entrée dans la vie active des jeunes diplômés au sens large, réside dans les perceptions des employeurs qui ne réussissent pas à associer spontanément incapacités motrices et compétences (Louvet & Rohmer, 2010; Louvet, Rohmer, & Dubois, 2009), rendant structurelle la question des difficultés des travailleurs ayant des incapacités motrices à trouver un emploi, et ce, quel que soit le contexte économique (Grapin, 2004). Ainsi, il semble qu'au-delà du souci de faire disparaître des barrières physiques et environnementales, il persiste souvent des barrières psycho-sociales qui peuvent anéantir une politique volontariste de réduction des situations de handicap. Malheureusement, ces barrières restent très peu prises en considération.

Ce sont justement ces aspects plus subjectifs du processus de production et de maintien des situations de handicap que nos travaux essaient d'éclairer. L'objectif de nos recherches est de remonter en amont des conduites sociales pour analyser les processus psychologiques qui déterminent ces conduites. Nous analysons plus particulièrement le jugement social en tant que mécanisme psycho-social fondamental dans la détermination des comportements sociaux. L'objectif de la présente étude est d'étudier comment est interprétée la réussite d'étudiants, suivant qu'ils sont présen-



tés avec ou sans incapacités motrices. Les arguments qui sont avancés nous paraissent déterminants pour comprendre ensuite pourquoi les diplômés en situation de handicap ont de moins bonnes chances d'insertion professionnelle que leurs pairs sans incapacités motrices.

De très nombreuses recherches en psychologie sociale s'accordent actuellement pour considérer que le jugement social repose sur deux dimensions fondamentales, liées d'une part aux qualités sociales et morales (e.g. chaleureux, sympathique, honnête), d'autre part aux capacités intellectuelles et aux compétences (e.g. intelligent, capable, efficace). Selon les modèles considérés, ces deux dimensions ont reçu des appellations diverses. Ainsi, les auteurs opposent « chaleur » et « compétence » (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002), « communauté » et « agentisme » (Abele, 2003), « moralité » et « compétence » (Wojciszke, 1994), « profitable pour autrui » et « profitable pour soi » (Peeters, 1992), ou encore « désirabilité sociale » et « utilité sociale » (Dubois & Beauvois, 2005). Dans cette dernière approche, ces dimensions traduisent deux types de valeur sociale que l'on attribue aux gens sur lesquels on porte des jugements sociaux. Dans le champ du jugement social, la désirabilité sociale renvoie à la capacité d'une personne à susciter des affects positifs chez les autres, et à satisfaire leurs principaux besoins. Cette dimension du jugement exprime donc la valeur « affective » d'une personne. L'utilité sociale renvoie à la capacité d'une personne à satisfaire les principales exigences de la société dans laquelle elle évolue et à atteindre les statuts les plus élevés dans cette société. Cette dimension du jugement exprime donc la valeur « économique » d'une personne (Dubois & Beauvois, 2005; Pansu & Dompnier, 2011). Il apparaît ainsi clairement que ce sont les qualités liées à l'utilité sociale qui déterminent la réussite socioprofessionnelle ou académique des individus. En effet, de nombreux travaux expérimentaux mettent en évidence que l'utilité sociale différencie une personne qui réussit d'une personne qui échoue, alors que ces deux personnes sont jugées de manière équivalente sur la désirabilité sociale (Dubois & Aubert,

2010; Louvet & Rohmer, 2010; Pansu & Dompnier, 2011). Par ailleurs, les travaux qui s'intéressent au jugement social à l'égard des personnes en situation de handicap montrent que ces personnes sont généralement perçues et se perçoivent elles-mêmes comme socialement moins utiles que les personnes n'ayant pas d'incapacités motrices (Louvet et al. 2009). Dans cette même lignée de travaux, il apparaît cependant que les personnes en situation de handicap ne sont pas dévalorisées sur l'ensemble des caractéristiques définissant l'utilité sociale. Si elles sont en effet jugées moins compétentes, efficaces et productives que les personnes n'ayant pas d'incapacités motrices, elles sont par contre considérées comme plus motivées, courageuses et volontaires (Louvet & Rohmer, 2010; Rohmer & Louvet, 2011).

Ces résultats expérimentaux suggèrent que l'utilité sociale pourrait recouvrir différentes facettes. En particulier, il semblerait que l'utilité sociale ne se limite pas à la capacité à exhiber des compétences, mais implique également la capacité à s'investir, à fournir des efforts. La complémentarité et la distinction de ces deux critères (capacité et motivation à fournir des efforts) ont été largement développées pour modéliser un comportement efficace dans une organisation de travail (e.g. McCloy, Campbell, & Cudeck, 1994; Van Scotter & Motowido, 1996). La compétence est considérée comme l'explication d'une performance ou la satisfaction d'un objectif. Elle est donc un atout pour la réussite (Curie, 1998). Néanmoins, les organisations de travail valorisent également des comportements motivationnels, d'investissement dans le travail, qui sont considérés comme des comportements de citoyenneté à l'égard de l'organisation (McCloy et al., 1994; Moorman & Blakely, 2006). La distinction entre compétence et effort apparaît également en psychologie sociale où des travaux ont mis en évidence que la réussite et l'échec peuvent être expliqués aussi bien en termes de compétences que d'effort (Iatridis & Fousiani, 2009; Weiner, 1986), notamment dans le contexte des études semblant valoriser tout particulièrement l'effort au-delà des compétences (Dompnier & Pansu, 2010). Notre objectif est ainsi de mettre en évidence le rôle respectif

des compétences et de l'effort dans la perception de la réussite universitaire. Autrement dit, l'effort est-il perçu comme aussi prédictif de la réussite universitaire que les compétences? Par ailleurs, il s'agit également de vérifier si la réussite universitaire est expliquée dans les mêmes termes pour les étudiants ayant ou non des incapacités motrices. En nous appuyant sur les études antérieures, nous faisons l'hypothèse que la réussite universitaire est expliquée avant tout en termes de compétence pour un étudiant n'ayant pas d'incapacités motrices, alors qu'elle est expliquée avant tout en termes d'effort pour un étudiant ayant des incapacités motrices.

Étude 1

L'objectif de cette première étude est d'analyser la façon dont sont jugés des étudiants qui réussissent ou échouent dans leurs études. Pour la moitié des participants, ces étudiants sont présentés comme étant en situation de handicap. Le jugement porte sur les deux dimensions fondamentales relevées dans la littérature sur le jugement social, utilité sociale et désirabilité sociale (Dubois, 2006; Dubois & Beauvois, 2005). De façon novatrice par rapport aux travaux antérieurs, nous distinguons ici pour l'utilité sociale la dimension des compétences de celle de l'effort.

- Méthode

Population

Les participants étaient 174 étudiants (84 hommes et 90 femmes) de l'Université de Strasbourg, recrutés sur le campus universitaire pour prendre part à une recherche sur la formation des impressions. La participation à cette étude s'est faite sur la base du volontariat; elle était anonyme et non rétribuée. Tous les participants maîtrisaient le français et ne présentaient aucune déficience. Les participants avaient entre 18 et 30 ans ($M = 20.8$; $SD = 1.90$). Ils étaient issus de l'ensemble des grands domaines de formation de l'Université de Strasbourg : 47 % des participants poursuivaient leurs études en sciences de la vie, 27 % en mathématiques, physiques ou sciences de

l'ingénieur, 18 % en sciences humaines et sociales (hors filière psychologie), 17 % en droit, sciences politiques, économiques ou historiques, 14 % en lettres ou langues et 8 % en commerce. Aucun des participants n'était inscrit en régime salarié.

- Procédure

Les étudiants ont été sollicités pour participer à une enquête sur la façon dont on se forme une première impression sur autrui. Un livret leur a été remis contenant sur la première page les objectifs affichés de la recherche et ainsi qu'un formulaire permettant de recueillir des informations sur les participants. La deuxième page présentait une brève description d'un étudiant devant être lue attentivement par les participants, afin de se faire une première impression de la personne décrite. Enfin, une dernière page contenait le questionnaire permettant de recueillir un jugement sur l'étudiant décrit. La description de l'étudiant suivait le modèle suivant : « *Philippe a 25 ans, il est célibataire et habite la région lyonnaise. Il poursuit actuellement des études dans le domaine de l'électronique analogique, une formation qui assure généralement de bonnes perspectives d'emploi* ». Pour la moitié des participants, Philippe est présenté en situation de handicap : « *À cause d'un accident de la circulation, Philippe est paraplégique et se déplace en fauteuil roulant* ». Il avait été vérifié, dans le cadre d'un pré-test, que la filière choisie (électronique) était subjectivement perçue par une population étudiante comme offrant des perspectives de travail aux personnes ayant des incapacités motrices. Selon les conditions expérimentales, il est précisé que Philippe réussit ou échoue dans ses études. Pour cela, la description se termine par l'une des deux mentions suivantes : « *Philippe a toujours réussi ses examens en se plaçant parmi les meilleurs étudiants de sa promotion. Il pense vraiment avoir trouvé sa voie* », ou « *Cependant, Philippe a échoué à plusieurs reprises à ses examens, et semble avoir plus de difficultés que la majorité des étudiants de sa promotion. Il pense sérieusement à abandonner ses études* ». Dans une condition contrôle, aucune information n'a été donnée quant à la situation de réussite ou d'échec de cet étu-



diant. À travers ce protocole expérimental, deux variables indépendantes inter-sujets ont été introduites, la catégorie d'appartenance (avec ou sans incapacités motrices) et la situation universitaire (réussite, échec ou condition contrôle). Après avoir lu attentivement le profil, les participants devaient indiquer les traits de personnalité qui, selon eux, décrivent le mieux Philippe. Pour répondre à cette question, ils disposaient de quinze traits et devaient indiquer « dans quelle mesure chacun d'eux caractérise Philippe », en se positionnant sur une échelle en six points allant de « pas du tout » à « tout à fait ». Les quinze traits, issus de précédents travaux sur le jugement social, ont été préalablement identifiés comme exprimant respectivement les dimensions de désirabilité sociale (agréable, aimable, chaleureux, gentil, sympathique), d'utilité sociale – compétence (compétent, compétitif, efficace, performant, productif) et d'utilité sociale – effort (courageux, déterminé, méritant, motivé, persévérant) (Louvet & Rohmer, 2010; Rohmer & Louvet, 2011). Une analyse factorielle en composantes principales (ACP) avec comme variables actives les quinze traits de personnalité (rotation Varimax normalisée) confirme une structure en trois facteurs, expliquant 71% de la variance totale avant rotation (cf. tableau 1). Dans le premier facteur, les cinq traits opérationnalisant l'utilité-compétence (alpha de Cronbach = .90) sont présents, dans le second ceux traduisant la désirabilité sociale (alpha de Cronbach = .86), dans le troisième ceux de l'utilité-effort (alpha de Cronbach = .90). Afin de comparer le jugement des participants sur ces trois dimensions, selon les différentes conditions expérimentales, trois scores composites correspondant à la moyenne des scores des cinq traits de chaque facteur ont été calculés. Afin de vérifier que ces trois dimensions ne se différencient pas d'un point de vue de leur degré de positivité, un pré-test auprès de 59 participants adultes des deux sexes et de tout âge (âge moyen = 30.6; écart-type = 14.11) a été réalisé. La tâche des participants était d'indiquer pour chaque trait de personnalité retenu dans quelle mesure il exprime un défaut (trait très négatif) ou une qualité (trait très positif) sur une échelle allant de -3 à +3. Les résultats confirment qu'il n'y a aucune différence significative ($F(2, 116) = 1.52$,

n.s.) entre la désirabilité sociale ($M = 1.72$; $ET = .60$), l'utilité-compétence ($M = 1.78$; $ET = .55$) et l'utilité-effort ($M = 1.86$; $ET = .62$).

TABLEAU 1 : POIDS FACTORIELS DES 15 ITEMS DE JUGEMENT SOCIAL APRÈS ROTATION VARIMAX (ÉTUDE 1)

	Utilité - compétence	Désirabilité sociale	Utilité - effort
compétent	0,80	0.04	0.32
compétitif	0,73	-0.13	0.35
efficace	0,85	0.15	0.18
performant	0,80	0.09	0,38
productif	0,80	0,01	0.19
agréable	0,11	0,83	0.10
aimable	0,04	0,83	0.06
chaleureux	0,00	0,74	0.24
gentil	0,05	0,81	-0.05
sympathique	-0.04	0,76	0.11
courageux	0,11	0,21	0,83
déterminé	0.36	0.07	0,82
méritant	0.30	0.21	0,68
motivé	0.49	0.07	0,76
persévérant	0.41	-0.01	0,76

- Résultats et discussion

Une analyse de variance introduisant les variables « situation » (réussite ou échec) et « catégorie » (avec ou sans incapacités motrices) comme facteurs inter-sujets et les scores de jugement a été réalisée sur les trois dimensions considérées (désirabilité, utilité-compétence et utilité-effort) en mesures répétées. Cette analyse montre tout d'abord un effet majeur de la variable « situation » ($F(2, 168) = 45.76$, $p < .0001$, $\eta^2 = 0.35$) : L'étudiant qui échoue est jugé globalement plus négativement que celui qui réussit ($p < .0001$) ou dont on ne connaît pas la situation universitaire ($p < .0001$). Cet effet peut être précisé par une inte-

reaction entre les variables « situation » et « dimension du jugement » ($F(4, 336) = 42.74, p < .0001, \eta^2 = 0.34$). Les comparaisons de moyennes indiquent que l'étudiant qui réussit est jugé plus compétent (LSD de Fisher : $p < .0001$) et faisant plus d'efforts ($p < .0001$) que celui qui échoue; il est aussi jugé plus compétent ($p < .001$) que celui dont on ne connaît pas la situation universitaire. L'étudiant qui échoue est jugé moins compétent ($p < .0001$) et faisant moins d'efforts ($p < .0001$) que celui dont on ne connaît pas la situation universitaire. Aucune différence significative n'apparaît sur la dimension de la désirabilité sociale en fonction de la situation universitaire. Ensuite, les résultats mettent en évidence un effet majeur de la variable « catégorie » ($F(1, 168) = 11.85, p < .001, \eta^2 = 0.07$) indiquant que l'étudiant est globalement jugé plus positivement quand il est présenté comme ayant des incapacités motrices plutôt que n'ayant pas d'incapacités motrices. Une nouvelle fois, une interaction des variables « catégorie » et « dimension du jugement » ($F(2, 336) = 14.57, p < .0001, \eta^2 = 0.08$) permet de préciser ce résultat : c'est uniquement sur la dimension « effort » que le jugement est plus positif pour la personne ayant des incapacités motrices ($p < .0001$).

Enfin, on observe une interaction de second ordre entre les trois variables indépendantes : « catégorie », « situation » et « dimension du jugement » ($F(4, 336) = 3.82, p < .005, \eta^2 = 0.05$). Afin d'interpréter cette interaction, elle a été décomposée en deux interactions simples « situation » X « dimension du jugement » portant respectivement sur l'étudiant n'ayant pas d'incapacités motrices ($F(4, 168) = 33.69, p < .0001, \eta^2 = 0.45$) et l'étudiant en situation de handicap ($F(4, 168) = 14.21, p < .0001, \eta^2 = 0.25$). Tout d'abord, la comparaison sur la façon dont l'étudiant est jugé sur chaque dimension, selon sa situation universitaire, permet d'obtenir un pattern de résultats tout à fait similaire à celui obtenu sans prendre en considération la variable « catégorie ». Autrement dit, que l'étudiant soit présenté avec ou sans incapacités motrices, la compétence et l'effort différencient l'étudiant qui réussit de celui qui échoue, alors qu'aucun effet de la situation n'est noté sur la désirabilité sociale. De façon plus

intéressante, en comparant la façon dont la compétence et l'effort sont associés à chaque situation, un pattern de résultats différent apparaît pour les cibles avec et sans incapacités motrices. En ce qui concerne la cible n'ayant pas d'incapacités motrices, les comparaisons de moyennes montrent que l'étudiant qui réussit est jugé plus compétent que faisant des efforts ($p < .0001$), alors que l'étudiant qui échoue est jugé moins compétent que faisant des efforts ($p < .0001$). Autrement dit, si l'étudiant qui réussit est considéré plus compétent et faisant plus d'efforts que celui qui échoue, cette différence est plus marquée pour la dimension « compétence » que pour la dimension « effort ». Aucune différence entre les dimensions « compétence » et « effort » n'apparaît dans la condition contrôle. Quand l'étudiant est présenté comme ayant des incapacités motrices, il est toujours jugé plus positivement sur l'effort que sur la compétence, qu'il soit en situation de réussite, d'échec ou sans information sur sa situation universitaire ($p < .0001$ pour toutes les comparaisons). L'ensemble des moyennes est reporté dans le tableau 2.

En résumé, ces résultats indiquent tout d'abord que les participants imaginent un étudiant qui réussit comme quelqu'un qui a des compétences et déploie des efforts. En effet, les étudiants qui réussissent se différencient de ceux qui échouent sur ces deux dimensions, alors qu'aucune différence n'apparaît sur la désirabilité sociale. Ce résultat confirme que la compétence et l'effort peuvent être considérés comme des sous-dimensions de l'utilité sociale (Louvet & Rohmer, 2010). De façon novatrice, cette recherche suggère ensuite que la compétence est perçue comme davantage liée à la réussite universitaire que l'effort, puisque c'est avant tout cette dimension qui différencie l'étudiant qui réussit de celui qui échoue. Autrement dit, la réussite repose plus sur un haut niveau de compétences que sur les efforts fournis, et l'échec s'explique plus par un manque de compétences que par un manque d'effort. Ce résultat est d'autant plus intéressant qu'il a été obtenu dans le contexte des études, un contexte qui valorise tout particulièrement l'effort (Dompnier & Pansu, 2010).



**TABEAU 2 : JUGEMENT SOCIAL SELON LA SITUATION UNIVERSITAIRE
POUR LES CIBLES AYANT OU NON DES INCAPACITES MOTRICES**

Dimension	Sans incapacités motrices			Avec incapacités motrices		
	Réussite	Echec	Contrôle	Réussite	Echec	Contrôle
	M	M	M	M	M	M
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)
Utilité-compétence	4.99 (.90)	2.38 (.58)	4.55 (.86)	4.86 (.66)	3.22 (.84)	4.15 (1.03)
Utilité-effort	4.57 (1.06)	3.07 (1.12)	4.47 (.86)	5.43 (.65)	3.98 (1.35)	5.20 (.97)
Désirabilité	3.56 (.85)	3.78 (1.04)	3.80 (.87)	3.70 (.72)	3.90 (.78)	3.96 (.75)

La comparaison de l'étudiant ayant ou non des incapacités motrices confirme que la dimension de l'effort est stéréotypiquement associée au handicap (Rohmer & Louvet, 2011) : quel que soit son niveau de réussite, une personne en situation de handicap est toujours valorisée sur l'effort plus que sur la compétence. Ainsi, si la réussite est généralement expliquée avant tout par des compétences, ce n'est pas vrai pour une personne en situation de handicap. Dans ce cas, la réussite résulterait des efforts que la personne était motivée à fournir. Ces résultats, déjà mis en évidence dans un contexte de travail (Louvet & Rohmer, 2010), sont ici confirmés dans le cadre des études.

Étude 2

L'objectif de cette deuxième étude est de vérifier expérimentalement dans quelle mesure la compétence, l'effort et la désirabilité prédisent le potentiel de réussite attribuée à une personne. Contrairement à l'étude précédente, les

trois dimensions du jugement (utilité-compétence, utilité-effort et désirabilité) ne sont pas mesurées, mais manipulées expérimentalement. Selon les conditions expérimentales, les participants doivent évaluer le potentiel de réussite d'une personne présentée comme compétente, faisant des efforts ou désirable. À nouveau, la recherche est contextualisée au domaine des études universitaires et compare des étudiants ayant ou non des incapacités motrices.

- Méthode

Population

185 étudiants, 102 femmes et 83 hommes âgés de 18 à 28 ans ($M = 20.71$; $ET = 1.97$) ont été sollicités sur le campus universitaire de Strasbourg pour participer à une étude sur la formation des impressions sur la base du volontariat. La participation à cette étude était anonyme et non rétribuée. Tous les partici-

pants étaient de langue maternelle française et ne présentaient pas de déficiences. 47 % des participants poursuivaient leurs études en sciences de la vie, 37 % en mathématiques, physiques ou sciences de l'ingénieur, et 16 % en sciences humaines et sociales (hors filière psychologie). Aucun des participants n'était inscrit en régime salarié.

- Procédure

Comme dans l'Étude 1, les participants devaient prendre connaissance d'une brève description d'un étudiant présenté soit comme compétent, soit comme faisant des efforts, soit comme désirable. Pour ce faire, elle s'est inspirée du paradigme des juges qui consiste à demander aux participants d'évaluer des cibles fictives connues par leurs réponses à un questionnaire (Dubois, 1994). Dans le cas de cette étude, il s'agissait d'un questionnaire de personnalité fictif, supposément rempli par un enseignant à qui l'on aurait demandé de décrire son étudiant. La consigne utilisée se présente sous la forme suivante : « *Philippe a 25 ans, il est célibataire et habite la région lyonnaise. Il poursuit actuellement des études dans un établissement à proximité de chez lui. Interrogé sur ses qualités, son responsable pédagogique devait indiquer, à partir d'une liste de traits de personnalité, ceux qui caractérisent le mieux Philippe* ». Le questionnaire utilisé comportait les mêmes quinze traits de personnalité que ceux retenus pour la première étude, présentés par ordre alphabétique. Selon les conditions expérimentales, les traits cochés étaient soit les cinq traits exprimant l'utilité-compétence (compétent, compétitif, efficace, performant, productif), soit les cinq traits exprimant l'utilité-effort (courageux, déterminé, méritant, motivé, persévérant), soit les cinq traits exprimant la désirabilité (agréable, aimable, chaleureux, gentil, sympathique). Comme dans l'Étude 1, l'étudiant était présenté pour la moitié des participants comme paraplégique. Il a été demandé aux participants d'étudier le profil présenté et de se prononcer sur le potentiel de réussite de l'étudiant à partir de deux questions : « *Est-ce que vous imaginez Philippe réussir ses études?* » et « *Est-ce que vous pensez que Philippe sera capable de mener à bien les pro-*

jets qui lui seront confiés dans le cadre de ses études? ». Pour répondre à ces questions, les participants disposaient d'une échelle en sept points allant de « *pas du tout* » à « *tout à fait* ». Les réponses à ces deux échelles étant fortement corrélées ($r = .50$; $p < .0001$), il était possible de calculer un score moyen correspondant au potentiel de réussite attribué à l'étudiant.

- Résultats et discussion

Une analyse de variance introduisant les variables « profil » (utilité-compétence, utilité-effort ou désirabilité) et « catégorie » (avec ou sans incapacités motrices) comme facteurs inter-sujets et le score moyen de potentiel de réussite comme variable dépendante a été réalisée. Cette analyse révèle un effet principal de la variable « catégorie » ($F(1, 179) = 11.89$, $p < .0008$, $\eta^2 = 0.06$). Les étudiants présentés avec incapacités motrices sont jugés comme disposant d'un plus grand potentiel de réussite ($M = 5.03$; $ET = .97$) que les étudiants présentés sans incapacités motrices ($M = 4.54$; $ET = 1.05$). Nous observons également un effet principal de la variable « profil » ($F(2, 179) = 17.54$, $p < .0001$, $\eta^2 = 0.16$). Les comparaisons de moyennes montrent que les participants ont attribué un potentiel de réussite plus élevé à un étudiant présenté comme « utile-compétent » ($M = 5.24$; $ET = .81$) ou comme « utile-faisant des efforts » ($M = 4.87$; $ET = .84$) qu'à un étudiant présenté comme « désirable » ($M = 4.25$; $ET = 1.19$; $p < .001$ pour les deux comparaisons). Par ailleurs, il est intéressant de noter que le potentiel de réussite attribué à un étudiant présenté comme « utile-compétent » est plus élevé que celui attribué à un étudiant présenté comme « utile-faisant des efforts » ($p < .03$). Enfin, l'interaction entre les deux variables indépendantes (profil et catégorie) n'est pas significative.

En résumé, ces résultats mettent en lumière que les trois dimensions considérées n'ont pas la même valeur prédictive de la réussite universitaire. La réussite est bien plus attribuée à un étudiant présenté comme compétent ou faisant des efforts qu'à un étudiant désirable. Ainsi, conformément à notre hypothèse, la



compétence et l'effort peuvent être considérés comme deux sous-dimensions de l'utilité sociale. De façon intéressante, cette étude confirme plus directement l'hypothèse qui se dégageait de la première étude : les participants perçoivent la compétence comme plus déterminante que l'effort pour réussir ses études. En effet, l'étudiant qu'on imagine réussir ses études est davantage un étudiant compétent qu'un étudiant qui fournit des efforts.

Un objectif important de cette recherche était de vérifier si, à profil équivalent, on attribue les mêmes chances de réussite à un étudiant présenté avec ou sans incapacités motrices. À prime abord, de façon étonnante, les résultats indiquent que l'étudiant en situation de handicap est perçu comme ayant de meilleures chances de réussite que l'étudiant sans incapacités motrices. Deux explications complémentaires peuvent être avancées pour rendre compte de ce résultat. D'une part, la survalorisation des personnes en situation de handicap est un phénomène souvent observé, surtout dans un contexte expérimental peu impliquant (Christman & Slaten, 1991; Louvet, Rohmer, & Salhani, 2003). Cette survalorisation a été interprétée comme relevant des pressions normatives qui nous poussent à juger positivement un groupe social particulièrement défavorisé par le sort (Dambrun & Guimond, 2004; Kay & Jost, 2003; Rohmer & Louvet, 2011). D'autre part, ce résultat peut aussi être interprété en référence à l'effet rebond (Beaufils & Paicheler, 1988). En effet, dans cette recherche la personne à évaluer est toujours un étudiant. Or, on n'attend généralement pas d'une personne en situation de handicap qu'elle arrive à mener des études supérieures. Par conséquent, elle est jugée comme atypique de son groupe et se voit attribuer des qualités hors du commun : si, malgré son incapacité motrice, cette personne arrive à suivre des études, c'est qu'elle doit être exceptionnelle. Un résultat similaire a été observé dans le contexte du travail : une personne en situation de handicap qui peut faire valoir de l'expérience professionnelle est évaluée plus positivement qu'une personne sans incapacités motrices témoignant de la même expérience (Rohmer & Louvet, 2006).

Discussion générale

De nombreux modèles théoriques et recherches empiriques récentes mettent en évidence que le jugement social se construit sur deux dimensions fondamentales (pour une revue de cette question : Kervyn, Yzerbyt, & Judd, 2010), se référant dans la théorie de la valeur sociale respectivement à l'utilité sociale et la désirabilité sociale (Dubois, 2006). En nous inscrivant dans ce courant théorique, l'un des objectifs des recherches présentées ici était de montrer que l'utilité sociale n'est pas réductible à la dimension des compétences, mais peut reposer sur d'autres dimensions, en particulier celle de l'effort. Dans cette logique, nous avons mis en relation la réussite universitaire avec différentes dimensions du jugement social : l'utilité-compétence, l'utilité-effort et la désirabilité. Cette analyse a été réalisée à travers deux paradigmes expérimentaux complémentaires. D'une part, nous avons comparé la valeur attribuée à un étudiant sur les trois dimensions considérées, selon que l'étudiant est présenté comme étant en situation de réussite ou d'échec. D'autre part, en nous inspirant du paradigme des juges (Dubois, 1994), nous avons comparé le potentiel de réussite attribué à un étudiant selon qu'il est présenté comme compétent, faisant des efforts ou désirable.

Les analyses portant sur le lien entre les dimensions de jugement et la réussite confirment que la compétence et l'effort peuvent bien être considérés comme étant des sous-dimensions de l'utilité sociale. En effet, un étudiant qui réussit se différencie d'un étudiant qui échoue par un jugement plus positif en termes de compétence et d'effort, alors qu'aucune différence n'est relevée sur la dimension de la désirabilité sociale (Étude 1). De la même manière, on attribue un potentiel de réussite plus important à un étudiant compétent ou faisant des efforts qu'à un étudiant désirable (Étude 2). Si l'effort peut donc être considéré comme une sous-dimension de l'utilité sociale, la valeur attribuée à une personne faisant des efforts n'est pas tout à fait comparable à celle attribuée à une personne compétente. En effet, un étudiant qui réussit se différencie d'un étudiant qui échoue davantage sur la compétence que sur l'effort

(Étude 1). De la même manière, le potentiel de réussite associé à un étudiant compétent est plus élevé que celui associé à un étudiant faisant des efforts (Étude 2). Ainsi, les résultats des deux études montrent que si l'effort est bien une sous-dimension de l'utilité sociale, sa valeur est moins importante que la valeur associée à la compétence. Il est intéressant de noter que cette hiérarchie en termes de valeur entre la compétence et l'effort apparaît dans un contexte, celui des études, qui valorise tout particulièrement l'effort (Dompnier & Pansu, 2010). Pour comprendre ce résultat, nous pouvons faire l'hypothèse que la compétence et l'effort ne sont peut-être pas deux dimensions indépendantes, mais emboîtées l'une dans l'autre. On imagine sans doute qu'une personne compétente a fait des efforts pour être compétente, alors qu'une personne qui fait des efforts n'est pas assurée de devenir compétente. Autrement dit, l'effort pourrait être perçu comme une condition nécessaire mais non suffisante pour réussir ou atteindre les statuts les plus élevés dans notre fonctionnement social, c'est-à-dire pour atteindre les niveaux les plus élevés d'utilité sociale. Nos travaux actuels s'attachent à tester cette hypothèse.

Le second objectif des études présentées ici était d'analyser comment l'attribut « incapacité motrice » peut orienter le jugement. Sur la base des travaux antérieurs (Fiske et al., 2002; Louvet et al., 2009), nous avons formulé l'hypothèse qu'une personne présentée comme ayant des incapacités motrices sera jugée moins compétente, mais faisant plus d'efforts qu'une personne n'ayant pas d'incapacités motrices. Nos résultats confirment effectivement une survalorisation de la cible ayant des incapacités motrices sur la dimension de l'effort. Par contre, cette cible n'est pas dévalorisée sur la dimension de compétence : on n'imagine pas un étudiant en situation de handicap moins compétent qu'une personne n'ayant pas d'incapacités motrices, mais on imagine que pour en arriver là, il a dû fournir plus d'efforts. Ce résultat est cohérent avec des travaux antérieurs qui indiquent que les personnes en situation de handicap sont consensuellement décrites à travers leurs capacités à déployer des efforts (Rohmer & Louvet, 2011).

Par ailleurs, le jugement plutôt positif à l'égard de l'étudiant ayant des incapacités motrices présenté dans notre dispositif peut aussi être interprété en référence aux attentes que nous avons généralement à l'égard des personnes en situation de handicap. D'une part, on ne s'attend pas à ce que ces personnes s'engagent dans des études supérieures. L'individu qui ne correspond pas à cette attente négative pourrait alors être jugé particulièrement positivement, comparativement aux autres membres de sa catégorie (Beaufils & Paicheler, 1988). Néanmoins, le fait de juger positivement la personne présentée n'implique pas un jugement positif à l'égard de toutes les personnes de sa catégorie d'appartenance (Pettigrew & Tropp, 2006). D'autre part, les auteurs soulignent la tendance actuelle à survaloriser des candidats ayant des incapacités motrices dont la formation est en adéquation avec les attentes des filières et métiers perçus comme compatibles avec l'existence de certaines incapacités motrices (Le Roux & Marcellini, 2011). Nous sommes ici dans ce cas de figure : on imagine très bien une personne en fauteuil roulant se former pour un poste de technicien en électronique.

Pour conclure, la prise en compte de l'effort au-delà des compétences permet une analyse novatrice de la question des difficultés d'insertion sociale des personnes en situation de handicap : sous la pression des normes sociales, sous les exigences politiques et législatives, les individus ne considèrent pas que les étudiants en situation de handicap sont de moins bons étudiants que les autres. Néanmoins, en leur attribuant la valeur d'effort plus que celle de compétence, ils contribuent à alimenter la situation de handicap : dans une société qui valorise la compétition et la performance, les individus avant tout caractérisés par les efforts qu'ils fournissent ne sont pas les mieux placés sur le marché de l'emploi.



Références

- ABELE, A. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768-776.
- BEAUFILS, B., & PAICHELER, H. (1988). Attentes, perception et impression : l'effet rebond. *Psychologie Française*, 33, 68-74.
- BLANC, A. (2010). L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en France : principes et réalités. *Pratiques psychologiques*, 16, 3-19.
- CHRISTMAN, L. A., & SLATEN, B. L. (1991). Attitudes toward people with disabilities and judgments of employment potentials. *Perceptual and Motor Skills*, 72, 467-475.
- CURIE, J. (1998). Le discours de la compétence ou l'expert et la diseuse de bonne aventure. *Education permanente*, 135, 133-142.
- DAMBRUN, M., & GUIMOND, S. (2004). Implicit and explicit measures of prejudice and stereotyping: Do they assess the same underlying knowledge structure. *European Journal of Social Psychology*, 34, 663-676.
- DOMPNIER, B., & PANSU, P. (2010). La valeur sociale des explications causales en contexte éducatif : Autoprésentation des élèves et représentation des enseignants. *Swiss Journal of Psychology*, 69, 39-51.
- DUBOIS, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble : PUG.
- DUBOIS, N. (2006). La valeur sociale des personnes. In R.V. Joule & P. Huguet (eds), *Social Psychology* (pp. 81-116). Grenoble : PUG.
- DUBOIS, N., & AUBERT, E. (2010). Valeur sociale des personnes : deux informations valent-elles mieux qu'une? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 23, 57-92.
- DUBOIS, N., & BEAUVOIS, J. L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35, 123-146.
- EBERSOLD, S. (2008). L'adaptation de l'enseignement supérieur au handicap : évolution, enjeux et perspectives. In OCDE (Ed.), *L'enseignement supérieur à l'horizon 2030* (pp. 241-261). Paris : OCDE.
- EBERSOLD, S. (2009). Le devenir des lycéens et étudiants à besoins éducatifs particuliers à l'issue de l'enseignement secondaire : esquisse conceptuelle et méthodologique. *Les Sciences de l'Éducation, Pour l'Ère Nouvelle*, 42, 77-92.
- EBERSOLD, S. (2010). L'accès à l'enseignement supérieur des étudiants handicapés dans certains pays de l'OCDE : enjeux et perspectives. *La Nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, 50, 165-174.
- FISKE, S. T., CUDDY, A. J., GLICK, P., & XU, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.
- FOUGEYROLLAS, P. (1997). Les déterminants environnementaux de la participation sociale des personnes ayant des incapacités. *Canadian Journal of Rehabilitation*, 10, 147-160.
- GEORGET, M., & MONIER, M. (2006). *La politique d'accueil des étudiants handicapés*. Paris : Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- GRAPIN, P. (2004). L'emploi des personnes handicapées en question. *Études*, 400, 31-41.
- IATRIDIS, T., & FOUSIANI, K. (2009). Effects of status and outcome on attributions and just-world beliefs: How the social distribution of success and failure may be rationalized. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 415-420.
- INSEE (2011). Tableaux de l'économie française, édition 2011.
- KAY, A. C., & JOST, J. T. (2003). Complementary justice: Effects of "poor but happy" and "poor but honest" stereotype exemplars on system justification and implicit activation of the justice motive. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 823-837.
- KERVYN, N., YZERBYT, V. Y., & JUDD, C. M. (2010). Compensation between warmth and competence: Antecedents and consequences of a negative relation between the two fundamental dimensions of social perception. *European Review of Social Psychology*, 21, 155-187.
- LE ROUX, N., & MARCELLINI, A. (2011). L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France. Revue de questions et axes de recherche. *European Journal of Disability Research*, 5, 281-296.
- LOUVET, E., & ROHMER, O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16, 47-62.
- LOUVET, E., ROHMER, O., & DUBOIS, N. (2009). Social judgment of people with a disability in the workplace: how to make a good impression on employers? *Swiss Journal of Psychology*, 68, 153-159.
- LOUVET, E., ROHMER, O., & SALHANI, P. (2003). La perception sociale des travailleurs handicapés : Exigences des percevants en fonction de la nature du poste à pourvoir. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 9, 25-45.
- MCCLOY, R. A., CAMPBELL, J. P., & CUDECK, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79, 493-505.
- MOLDEN, T. H., & TOSSEBRO, J. (2010). Measuring disability in survey research: Comparing current measurements within one data set. *European Journal of Disability Research*, 4, 174-189.

MOORMAN, R. H., & BLAKELY, G. L. (2006). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127-142.

PANSU, P., & DOMPNIER, B. (2011). A bi-dimensional scale of scholastic value: social desirability and social utility, two dimensions of personological judgment. *European Review of Applied Psychology*, 61, 31-41.

PEETERS, G. (1992). Evaluative meanings of adjectives in vitro and in context: some theoretical implications and practical consequences of positive-negative asymmetry and behavioral-adaptive concepts of evaluation. *Psychologica Belgica*, 32, 211-231.

PETTIGREW T. F., & TROPP, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 751-783.

ROHMER, O., & LOUVET, E. (2006). Être handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche? *Le Travail Humain*, 69, 49-65.

ROHMER, O., & LOUVET, E. (2011). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience. Une application des modèles de la bi-dimensionnalité du jugement social. *L'Année Psychologique*, 111.

VAN SCOTTER, J. R., & MOTOWIDO, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.

WATERMEYER, B. (2012). Is it possible to create a politically engaged, contextual psychology of disability? *Disability and Society*, 27, 161-174.

WEINER, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. New-York : Springer.

WOJCISZKE, B. (1994). Multiple meanings of behavior: Construing actions in terms of competence or morality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 222-232.



Un modèle du développement humain au service de la réussite éducative du jeune : vers un modèle intégrateur des facteurs et processus de la collaboration école-famille

ROLLANDE DESLANDES¹

Université du Québec à Trois-Rivières, Québec, Canada

Article original hors thème • Open Topic Original Article

Résumé

La collaboration entre l'école et la famille est de plus en plus privilégiée comme moyen pour favoriser la réussite et la persévérance scolaires. Celle-ci repose, entre autres, sur un partage des responsabilités entre les parents et les enseignants. Les objectifs de cet article consistent à : (1) proposer un modèle intégrateur des divers facteurs et processus de la collaboration école-famille; (2) cerner des conditions facilitantes et des conditions contraignantes qui contribuent ou nuisent au développement de relations école-famille collaboratives; et (3) inventorier des éléments d'un cadre éthique visant à guider parents et enseignants par rapport à la compréhension et l'exercice de leur rôle respectif. Cet article fait référence à la fois aux recensions des écrits, rapports et résultats des études que nous avons effectuées ainsi qu'aux études menées par des chefs de file internationaux au cours des quinze dernières années. Puis, en s'inspirant du modèle anthropologique de Développement humain et Processus de production du handicap (Fougeyrollas, Bergeron, Cloutier, Côté, et St-Michel, 1998), nous illustrons la dynamique des interactions entre, d'une part, les facteurs associés aux jeunes, aux parents et aux familles et, à l'école et aux enseignants et d'autre part, les processus familiaux et scolaires dans le développement de relations école-famille collaboratives. L'importance de la compréhension des parents et spécialement des enseignants de leur rôle respectif est mise de l'avant. Finalement, à l'aide de cadres éthiques, nous posons quelques jalons visant à cerner les compétences interpellées ainsi que les valeurs et principes qui les sous-tendent. Les défis que doivent relever les enseignants sont nombreux et l'agir professionnel éthique est un impératif dans le domaine de l'éducation.

Mots-clés : collaboration école-famille, facteurs, processus, responsabilités parentales et professionnelles, conduite éthique

Abstract

Collaboration between the school and the family is increasingly favored as a means to promote school achievement and perseverance. This is based among other things on a sharing of responsibilities between parents and teachers. The objectives of this paper are to (1) propose a model integrating various factors and processes of school-family relationships; (2) identify facilitating conditions and restrictive conditions that help or hinder the development of collaborating school-family relationships; and (3) identify elements of an ethical framework to guide parents and teachers in relation to the understanding and exercise of their role respectively. This article refers to both literature reviews, reports and results of studies that we conducted, as well as studies conducted by international leaders in the past 15 years. Then, drawing on the anthropological model of Human development and Disability Creation Process (Fougeyrollas, Bergeron, Cloutier, Côté, & St-Michel, 1998), we illustrate the dynamics of interactions between, on the one hand, factors associated with youngsters, parents and families, and school and teachers, and on the other hand, school and family processes in the development of school-family relationships. The importance of parents' and teachers' role comprehension is put forward. Finally, using ethical frameworks, we set some benchmarks to pinpoint required competencies and the values and principles that underlie them. Challenges facing teachers and professionals are numerous and ethical professional conducts are an imperative in the field of education.

Keywords : school-family collaboration, factors, processes, parental and professional responsibilities, ethical conducts

¹ L'auteure désire remercier le professeur Ghyslain Parent du département des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières pour ses précieux conseils lors de la rédaction et de la relecture de cet article.

The author would like to thank Professor Ghyslain Parent, Department of Education at Université du Québec à Trois-Rivières, for his valuable advices during the writing of this article.

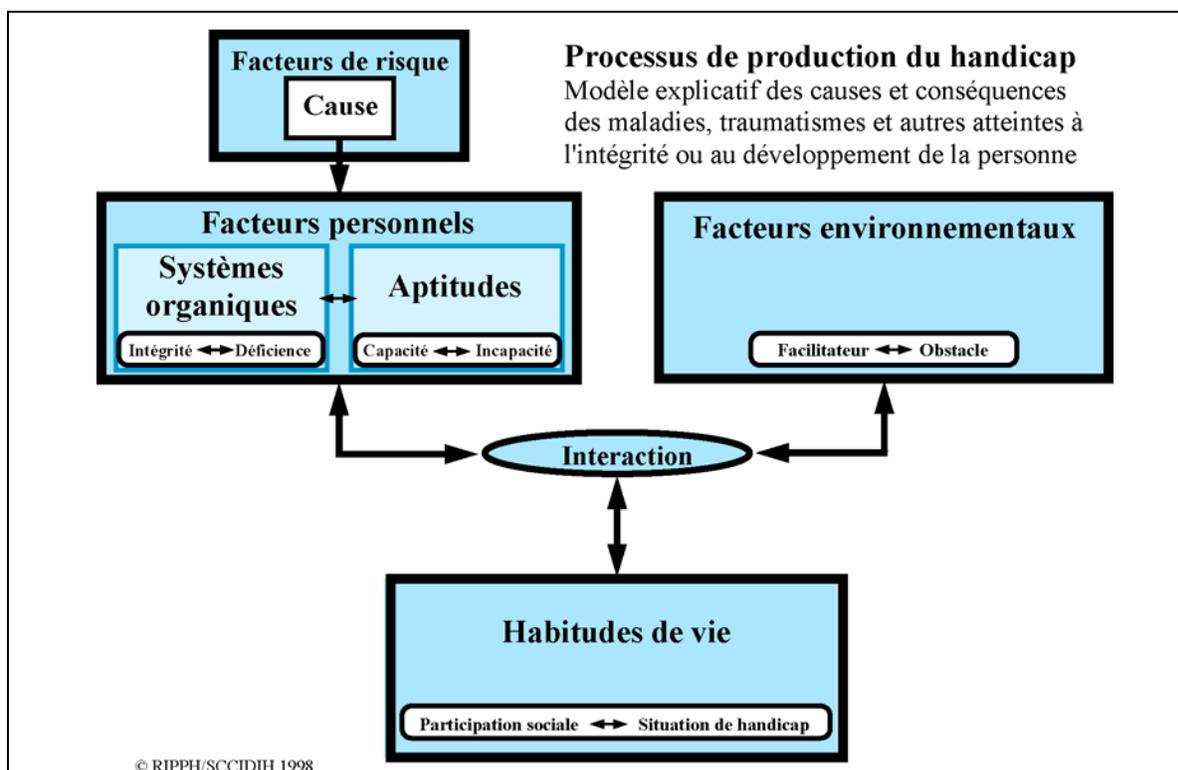
Introduction et problématique

Au Québec et en Europe, des intervenants du milieu social et de la rééducation utilisent le Modèle du Développement humain et du Processus de production du handicap (Fougeyrollas, Bergeron, Cloutier, Côté, et St-Michel, 1998). Ce modèle anthropologique est déjà solidement ancré dans les pratiques des intervenants de la santé et, depuis quelques années, il commence à pénétrer le monde de l'éducation, comme en font foi la publication des Actes du Colloque *Participation à la vie éducative, apprentissages et transitions* (2012) dans la Revue *Développement humain, handicap et changement social* et de d'autres textes dédiés aux professionnels du milieu scolaire (p. ex., Paré, Parent, Rémillard, et Piché, 2010). Le modèle se compose de quatre pôles qui sont :

- les facteurs de risque;
- les facteurs personnels;
- les facteurs environnementaux;
- les habitudes de vie (voir Figure 1).

Ces pôles entrent en interaction pour influencer sur la participation sociale de l'individu ou pour créer, des situations de handicap. Lorsqu'il y a harmonisation au plan de ces quatre pôles, il est alors question de pleine participation sociale de l'individu. Par ailleurs, quand le niveau de réalisation des habitudes de vie est faible, il en résulte une situation de handicap. Parmi les treize habitudes de vie énumérées dans le modèle se retrouvent, entre autres, nutrition, communication, relations interpersonnelles, travail et éducation. C'est l'habitude de vie correspondant à l'éducation qui retient particulièrement l'attention dans le cadre du présent article. À la lumière d'une réflexion de plus de quinze ans faite sur la collaboration école-famille, il s'avère pertinent d'enrichir ce modèle pour faciliter la compréhension des interactions complexes qui conduisent à la réussite éducative du jeune. Dans le cadre de la problématique actuelle reliée à la collaboration entre l'école et la famille, ce modèle a été retenu car il permet d'illustrer les facteurs associés aux parents et aux familles, à l'école et aux enseignants de même que les facteurs personnels

FIGURE 1 : MODÈLE DU PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP (FOUGEYROLLAS ET AL., 1998)*



*Ce modèle est publié avec la permission du RIPPH obtenue le 15 mars 2013.

associés aux jeunes en interaction avec les facteurs environnementaux, soit ici, les processus familiaux et les processus scolaires qui constituent des facilitateurs ou des obstacles au développement de la collaboration école-famille et, bien au-delà, à la réussite éducative du jeune. Le modèle n'est ni stable, ni figé dans le temps. Son état de mouvement continu est représenté par la composante interaction.

Depuis plusieurs années au Québec se dessine une volonté politique d'accorder plus d'importance aux parents dans le système scolaire, soit d'abord par l'adoption, en 1997, de la *Loi 180* reliée au rôle des parents dans les conseils d'établissement ou par l'adoption, en 2002, de la *Loi 124* dans le cadre de laquelle les parents, entre autres, sont invités à participer à l'élaboration, la réalisation et l'évaluation périodique du projet éducatif (Deslandes, 2006). L'ouverture de l'école vers les familles constitue aussi une ligne de fond du *Programme de l'école québécoise* dont l'implantation a débuté en 2001 (Ministère de l'Éducation du Québec, 2001a). Outre cet ancrage juridique, figure également la publication de documents ministériels faisant appel, par exemple, à *une plus grande complicité entre les familles et les écoles* (Conseil de la Famille et de l'Enfance du Québec, 2000) ou encore au partenariat dans la réussite et la persévérance scolaires, tel qu'il apparaît dans le document *L'école, j'y tiens! Tous ensemble pour la réussite scolaire* (Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2009a). La logique qui sous-tend ce partage de responsabilités avec non seulement la famille, mais également la communauté, est liée au fait que l'école, seule, ne peut répondre à tous les besoins éducatifs des jeunes compte tenu de la complexité de la société d'aujourd'hui (Deslandes & Bertrand, 2001). Autant les deux systèmes, famille et école, étaient considérés auparavant comme deux mondes à part, autant leur pleine participation dans le processus d'apprentissage scolaire apparaît ainsi cruciale au succès et à la persévérance scolaires des jeunes (Epstein, 2011; Jeynes, 2005).

Le concept de participation parentale au suivi scolaire revêt un caractère multidimensionnel. Du point de vue des adolescents, la participation parentale comprend surtout le soutien affectif, les interactions et la communication parents-adolescents (Deslandes, 1996). D'après des parents, la participation parentale au suivi scolaire comporte deux dimensions :

- la participation à domicile (supervision, suivi dans les travaux scolaires);
- la participation à l'école (retour d'appels téléphoniques; signature de l'agenda et de travaux; présence à des rencontres et bénévolat) (Deslandes & Bertrand, 2004, 2005).

Les deux façons de participer au suivi scolaire, à domicile et à l'école, représentent des facteurs de protection ou de résilience (p. ex., Deslandes, 2007). Les facteurs de protection renvoient à des ressources en matière de soutien ou d'opportunités qui s'adressent à tous les jeunes et non seulement à ceux qui sont considérés à risque (Bénard, 2004). De son côté, la résilience, dans le contexte scolaire, réfère à la capacité du jeune à réussir ses apprentissages, malgré la présence de conditions adverses (ibidem). La participation au suivi scolaire à domicile a des impacts directs sur les résultats scolaires. Cette participation peut se traduire par des comportements tels que guider, discuter, aider, encourager, enseigner aux enfants pour qu'ils développent des attitudes positives et des comportements pro-scolaires. Par ailleurs, lorsque des parents se rendent à l'école, soit pour faire du bénévolat, participer à des ateliers, etc., ils sont davantage susceptibles d'apprendre de quelles manières ils peuvent engager leur enfant dans des activités d'apprentissage et comment ils peuvent obtenir de l'aide. Ils deviennent alors plus capables de développer une relation constructive avec les enseignants (p. ex., Deslandes, 2005, 2010a; Epstein, 2011). Malgré une prédominance d'effets positifs, différents chercheurs soulignent cependant quelques effets moins positifs de la participation parentale au suivi scolaire. En effet, une participation malhabile pourrait exacerber les divisions de pouvoir et reproduire les inégalités entre l'école, les en-

seignants et les parents, de même que des inégalités touchant les classes sociales, le genre et l'origine ethnique des élèves (p. ex., Crozier, 2000; Lareau, 2011). Ces affirmations, plutôt que de provoquer un nivellement vers le bas, incitent à porter un regard global et attentif sur l'ensemble des facteurs et processus qui illustrent la complexité des relations école-famille.

La participation parentale au suivi scolaire est considérée à la fois comme un facteur clé dans l'amélioration des résultats scolaires des élèves et une avenue pour diminuer l'écart dans le rendement des élèves provenant de milieux favorisés et défavorisés. Les autres bénéfiques qui y sont associés varient de l'augmentation de l'estime de soi à une plus grande motivation à apprendre, de meilleures habiletés sociales et d'autorégulation et une réduction des difficultés comportementales (Adams & Ryan, 2000; Changkakoti & Akkari, 2008; Deslandes, 2005, 2009; Fan & Chen, 2001; Harris & Chrispeels, 2006; Jeynes, 2005; Jordan, Orozco, & Avertt, 2001; Kreider, Cape Kennedy, & Weiss, 2007; Pourtois, Desmet, & Lahaye, 2008). Plusieurs études et recension des écrits ont relevé des facteurs qui influent sur le niveau de participation parentale notamment les caractéristiques des parents et des familles (scolarité, structure familiale, ethnie), les caractéristiques des enfants (âge, rendement scolaire, réceptivité à l'influence familiale) et les caractéristiques et les pratiques des enseignants et de l'école (valeurs, formation professionnelle) (Deslandes, 2001; Deslandes & Cloutier, 2005; Hoover-Dempsey et al., 2005). Or, la participation parentale favorise la collaboration école-famille (Deslandes & Bertrand, 2001). L'inverse est forcément vrai. Lorsque celle-ci est présente, des enseignants rapportent aussi des avantages par rapport à eux-mêmes, en l'occurrence une plus grande appréciation de leur travail et une plus grande complicité avec les parents ainsi qu'une amélioration du climat scolaire (Epstein, 2011; Hoover-Dempsey, Ice, & Whitaker, 2010).

Tout comme Christenson et Sheridan (2001), nous définissons la collaboration entre l'école et la famille à la fois comme une attitude et

comme une activité, où l'intérêt de l'élève est au centre des préoccupations. La collaboration école-famille renvoie aux responsabilités familiales et au rôle de l'école dans l'actualisation de la participation des parents au suivi scolaire. Cette collaboration se développe donc en présence d'un partage des responsabilités, d'une confiance mutuelle et d'une communication ouverte entre les partenaires. Dans une perspective de relations école-famille collaboratives, Christenson et Sheridan (2001) recommandent de mettre l'accent sur quatre aspects :

- Une **approche** qui accorde de l'importance aux rôles des acteurs clés;
- Ces **attitudes** positives manifestées à l'égard des uns et des autres;
- Une **atmosphère** accueillante et respectueuse;
- Des **actions** qui s'actualisent par des activités facilitantes (Deslandes, 2010b).

Pour que les relations école-famille soient collaboratives, elles doivent répondre aux besoins des familles en matière d'information, de soutien et de formation (Terrisse, Larivée, Larose, & Bédard, 2008) de même que prendre en compte leurs différences socioéconomiques et culturelles, voire leur diversité (Christenson, 2003; Grant & Ray, 2013; Henderson, Mapp, Johnson, & Davies, 2007; Kanouté & Lafortune, 2011; McAndrew, Milot, & Triki-Yamani, 2010). Or, des écrits scientifiques portant sur les écoles efficaces suggèrent d'améliorer les relations école-famille pour optimiser la performance scolaire des élèves (p. ex. Harris & Chrispeels, 2006). Des relations école-famille positives et harmonieuses agissent ainsi comme des mécanismes pouvant favoriser la réussite éducative des jeunes.

Tout ne se fait pas par magie, c'est pour cela qu'il est admis que des pratiques de l'école axées sur la collaboration école-famille facilitent la participation des parents au suivi scolaire (Epstein, 2011; Henderson et al., 2007; Simon, 2004). Les enseignants et la direction d'école sont des acteurs clés dans ce processus de promotion de la collaboration école-famille. Pour ce faire, l'école peut initier des activités de communication qui prennent la



forme de contacts personnalisés et soutenus visant à créer un climat accueillant et à promouvoir des échanges sur les apprentissages et le développement des jeunes, tels que des interactions de personne à personne lors de la remise de bulletin ou à d'autres moments et le recours à des moyens tels que des avis, appels, envois postaux, courriels, articles de journaux ou capsules dans les médias. Il peut s'agir aussi de programmes d'activités pour soutenir et informer les parents, comme des conférences, ateliers et autres formations relativement au fonctionnement de l'école, au contenu du curriculum et au développement de connaissances et d'habiletés pour mieux accompagner son enfant dans ses apprentissages (Chrispeels & Rivero, 2001). Ces pratiques favorisent également des invitations à s'engager à l'école à titre de bénévoles dans l'école ou pour recueillir des fonds ou encore devenir membres du conseil d'établissement ou assister à des spectacles auxquels leurs enfants sont associés (Deslandes, 2010c; Epstein, 2011; Larivée, 2011; Paratte, Deslandes, & Landry, 2008).

Bien que les connaissances aient évolué par rapport aux bénéfiques qui y sont associés, force est de constater que les relations école-famille collaboratives sont loin de s'être développées dans toutes les écoles québécoises (Dumoulin, Thériault, Duval, & Tremblay, 2013). Des changements de mentalité, d'attitudes et de comportements tardent à venir (Deslandes et collab., 2006). Il faut préciser que cette philosophie de responsabilité partagée est accompagnée par un appel à une cohérence d'actions entre la famille et l'école, voire une continuité école-famille (Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2009a) qui peut être facilitée par une compréhension commune des responsabilités devant être partagées entre parents et enseignants (Epstein et Associates, 2009; Hoover-Dempsey et al., 2010). Quelles sont donc ces obligations et ces responsabilités attendues de part et d'autre? Comment celles-ci se situent-elles dans une perspective de relations école-famille collaboratives où une multitude de facteurs et de processus interviennent et influent les uns sur les

autres? Dans quelle mesure l'éthique est-elle interpellée dans ce partage de responsabilités?

Pour répondre à ces questions, nous proposons, dans le cadre de cet article, un modèle intégrateur des facteurs et des processus qui interviennent dans les relations école-famille. Dans un premier temps, nous revisitons deux des modèles théoriques sur les relations école-famille décrits précédemment dans un texte rédigé il y a près de quinze années (Deslandes, 1999). Le manuscrit portait sur la complémentarité de modèles, notamment le *Modèle de l'influence partagée* d'Epstein (1987, 1995) et le *Modèle du processus de la participation parentale* de Hoover-Dempsey et Sandler (1997). Nous constatons depuis une évolution notable des connaissances et, par conséquent, des modèles théoriques privilégiés au départ. Dans un deuxième temps, nous réalisons une modélisation des facteurs et des processus de la collaboration école-famille dans le but de prendre en compte ces nouveaux savoirs. Nous illustrons ainsi la dynamique des interactions qui contribuent au développement des relations école-famille collaboratives. Suit la présentation de cadres éthiques qui posent quelques jalons visant à cerner les compétences requises tout spécialement de la part des enseignants ainsi que les valeurs et les principes qui les sous-tendent. Par la suite, nous discutons de l'état de la situation relativement aux défis à relever, surtout de la part des enseignants. Dans ce texte, compte tenu de notre désir de synthèse, nous avons choisi de limiter le spectre de la réflexion, en omettant les droits de chacun des acteurs et le rôle de la communauté.

Contexte théorique

D'abord, voici un bref rappel des modèles retenus au départ suivi des quelques avancées sur le plan des connaissances qui sont survenues au cours de la dernière décennie.

- *Modèle de l'influence partagée*

Le *Modèle de l'influence partagée*, élaboré par Epstein (1995, 2011), s'inspire :

- du *Modèle écosystémique* de Bronfenbrenner (1986);
- d'une perspective sociale et organisationnelle.

Il illustre l'école, la famille et la communauté par des sphères qui peuvent être poussées l'une vers l'autre ou encore qui peuvent s'éloigner l'une de l'autre, selon la dynamique des relations entre les environnements, notamment, l'école et la famille. Cette dynamique est affectée par les caractéristiques, les philosophies et les pratiques individuelles et collectives. Sa principale contribution au cours de la dernière décennie fut sans doute de déterminer les éléments jugés incontournables à un programme de collaboration école-famille efficace : leadership, travail d'équipe, plan d'action, plan d'implantation, financement, collégialité, évaluation et réseautage (Epstein and Associates, 2009; Sheldon, 2009) et de poursuivre l'élaboration d'une équation entre la participation parentale au suivi scolaire et ses effets sur les apprentissages des jeunes.

C'est particulièrement ce modèle qui a servi de levier à l'intégration d'une approche socioculturelle pour examiner les liens entre les caractéristiques des élèves, des familles et des enseignants en fonction des relations école-famille collaboratives de même que leurs valeurs, leurs croyances et leurs attentes (Deslandes, 2001). Faute d'espace, seuls quelques exemples qui sont devenus classiques au fil des années seront cités. Ainsi, il est maintenant bien connu que les parents tendent à aider davantage un enfant qui a, pour la première fois, des difficultés scolaires. Certaines familles, soit immigrantes, ou issues de milieux défavorisés, ou peu scolarisées ont tendance à s'engager moins dans le suivi scolaire de leur enfant à la maison et à l'école. Des enseignants considèrent que certains parents n'ont pas les connaissances requises pour accompagner leur enfant. D'autres enseignants ne se sentent tout simplement pas compétents pour

travailler avec les parents et croient que ces derniers ne sont pas intéressés à être davantage outillés (Deslandes, 2001; Deslandes & Rivard, 2011; Gonzalez, Moll, & Amanti, 2005; Walker, Hoover-Dempsey, Ice, & Whtaker, 2009).

- *Modèle du processus de participation parentale au suivi scolaire*

Le *Modèle du processus de participation parentale au suivi scolaire* de Hoover-Dempsey et Sandler (1997) est celui qui semble avoir connu le plus de modifications par rapport à sa configuration originale. Fondé en partie sur le *Modèle écologique* de Bronfenbrenner (1986) et sur des résultats d'études psychologiques et sociologiques, le modèle soutient, dans sa version révisée (Hoover-Dempsey et al., 2005; Hoover-Dempsey et al., 2010) et à son premier niveau, que les parents participent au suivi scolaire en fonction de motivateurs personnels (compréhension du rôle parental, sentiment de compétence parentale), contextuels (perception des invitations générales provenant de l'école et des invitations spécifiques provenant de l'enseignant et de l'enfant) et de la proactivité de l'école aux variables du contexte de la vie (prise en compte des connaissances, des habiletés, du temps et de l'énergie des parents disponibles et de la culture familiale). Ce dernier volet se veut un ajout remarquable par rapport au modèle initial et signifie que l'école doit être sensibilisée aux caractéristiques et aux réalités quotidiennes des familles et s'assurer que les moyens ou les événements prévus pour soutenir le travail des parents auprès de leurs enfants soient en adéquation avec leurs connaissances et les façons de faire auxquelles ils sont habitués (voir Tableau 1).



TABLEAU 1
MODÈLE RÉVISÉ DU PROCESSUS DE
PARTICIPATION PARENTALE AU SUIVI SCOLAIRE

Catégories de motivateurs

Motivateurs personnels

- Compréhension du rôle parental relié à la participation parentale
- Sentiment de compétence parentale à aider l'enfant à réussir

Motivateurs contextuels

- Invitations générales provenant de l'école ou liées à un programme
- Invitations spécifiques provenant de l'enseignant
- Invitations spécifiques provenant de l'enfant

Proactivité de l'école ou d'un programme relativement aux éléments du contexte de vie des parents

- Connaissances et habiletés
 - Temps et énergie
 - Culture familiale
-

(Inspiré de Hoover-Dempsey, Ice, & Whitaker, 2010; Hoover-Dempsey et al., 2005)

- *Modèle du processus de promotion de la participation parentale au suivi scolaire*

Les chercheurs Hoover-Dempsey, Whitaker et Ice (2010) ont tout récemment proposé un modèle parallèle de promotion de la participation parentale qui s'applique aux enseignants et aux membres du personnel scolaire. Ce modèle suggère que les enseignants favorisent la participation des parents s'ils comprennent que cette fonction fait partie de leurs responsabilités professionnelles et qu'elle correspond à ce qui est attendu d'eux (compréhension de leur rôle), et qu'ils sont capables de le faire et que cela portera fruit (sentiment de compétence) (motivateurs personnels). Ils seront d'autant plus portés à promouvoir la participation parentale s'ils perçoivent que cette collaboration avec les parents correspond à une priorité de l'école, qu'elle représente un des paramètres

considérés dans les politiques d'embauche et dans l'évaluation des pratiques des enseignants et que des sessions de formation continue sont prévues à ce sujet (motivateurs contextuels). Cette tendance sera davantage maintenue si la direction de l'école les soutient et manifeste un engagement clair dans cette voie et que la collaboration école-famille devient partie intégrante des us et coutumes de l'école (proactivité de l'école relativement au contexte institutionnel) (Sanders & Sheldon, 2009; Simon 2004).

TABLEAU 2
MODÈLE DU PROCESSUS DE PROMOTION DE LA
PARTICIPATION PARENTALE AU SUIVI SCOLAIRE
PROVENANT DU MILIEU SCOLAIRE

Catégories de motivateurs

Motivateurs personnels

- Compréhension de leurs responsabilités professionnelles en matière de relation avec les familles
- Sentiment de compétence des enseignants à travailler de façon collaborative avec les familles

Motivateurs contextuels à favoriser la participation parentale

- Invitations provenant du système scolaire, demandes explicites et support offert
- Invitations provenant des administrateurs scolaires

Proactivité de l'école aux variables du contexte de la vie professionnelle

- Connaissances et habiletés
 - Temps et énergie
 - Culture scolaire
-

(Inspiré de Hoover-Dempsey et al., 2010)

En somme, ces trois modèles tentent d'expliquer à leur façon les divers facteurs et processus de la collaboration école-famille. Il apparaît tout à fait pertinent d'explorer leur mise en commun en vue d'illustrer de façon globale la complexité des relations école-famille et d'offrir

un outil de réflexion aux chercheurs et intervenants intéressés par la dynamique de l'impact des environnements école et famille sur le développement de la collaboration, et ce, dans une perspective de plus grande réussite éducative des jeunes.

Objectifs

Les objectifs de cet article consistent à :

- proposer un modèle intégrateur des divers facteurs et processus de la collaboration école-famille;
- cerner des conditions facilitantes et des conditions contraignantes qui contribuent ou nuisent au développement de relations école-famille collaboratives;
- inventorier des éléments d'un cadre éthique visant à guider parents et enseignants par rapport à la compréhension et l'exercice de leur rôle respectif dans le développement de relations école-famille collaboratives.

La démarche entreprise pour répondre à ces objectifs s'inspire surtout de l'anthropologie éducationnelle (Ogbu, 1985), et ce, avec une orientation théorique systémique et interactionniste (Bertrand, 2003). Après avoir posé un regard socioculturel et écologique sur la réussite éducative des jeunes et retenu les environnements correspondant à l'école et à la famille, la présente démarche contribue tout particulièrement à modéliser la dynamique des processus interactifs entre ces deux milieux en vue de promouvoir des relations école-famille collaboratives. À l'instar de Legendre (2005), lorsque nous utilisons le terme « processus », nous référons à un ensemble d'opérations qui s'enchaînent en vue de l'atteinte du but. Il faut aussi se rappeler que le *Modèle du développement humain et du Processus de production du handicap* (Fougeyrollas et al., 1998) sert de toile de fond pour esquisser le nouveau modèle intégré. La modélisation des interactions entre les facteurs et les deux groupes de processus, familiaux et scolaires, reliés à la collaboration école-famille comporte des retombées d'ordre pratique dans la mesure où elle permet de clarifier les rôles des deux groupes d'acteurs clés

et suggère des pistes d'intervention visant à favoriser la collaboration école-famille.

Présentation du modèle intégrateur des facteurs et processus de la collaboration école-famille

À partir des modèles théoriques décrits ci-haut et bonifiés par les connaissances issues à la fois de la recension des écrits et de nos propres travaux, une modélisation des facteurs et des processus associés à la collaboration école-famille est proposée. De l'état des lieux visités antérieurement, se révèlent un certain nombre de constats. Par exemple, nous savons maintenant qu'il importe de considérer deux modes de participation parentale, à domicile et à l'école. Des facteurs de risque et des facteurs personnels associés à la participation parentale et aux pratiques de l'école en matière de collaboration école-famille ont été identifiés. D'autres ont été approfondis tandis que des interactions entre certains facteurs et des processus ont été mises en exergue, telles que les interactions entre le statut socioéconomique et l'origine ethnique des familles, les pratiques parentales et les pratiques de l'école axées sur la collaboration école-famille. Les avancées majeures figurent surtout au chapitre des facteurs environnementaux, tel que le modèle proposé l'illustrera.

Dans le cadre de cette modélisation, il serait présomptueux de prétendre à une liste exhaustive de ces facteurs et de ces processus. Le modèle ne devrait donc pas être vu comme étant définitif, mais comme un modèle en évolution, *in progress*, qui, comme il est souhaité, pourra constituer une trame de fond à de futures recherches sur la collaboration école-famille. Dans le schéma, la bidirectionnalité des flèches illustre de façon bivoque des interactions entre les facteurs et les composantes des processus (Figure 2). À gauche figurent, deux catégories de facteurs, en l'occurrence, ceux qui sont associés aux familles et à l'école et les facteurs personnels associés aux jeunes. À la droite du modèle, apparaissent les deux groupes de processus relativement à la participation parentale au suivi scolaire (environnement familial) et à la promotion par les ensei-



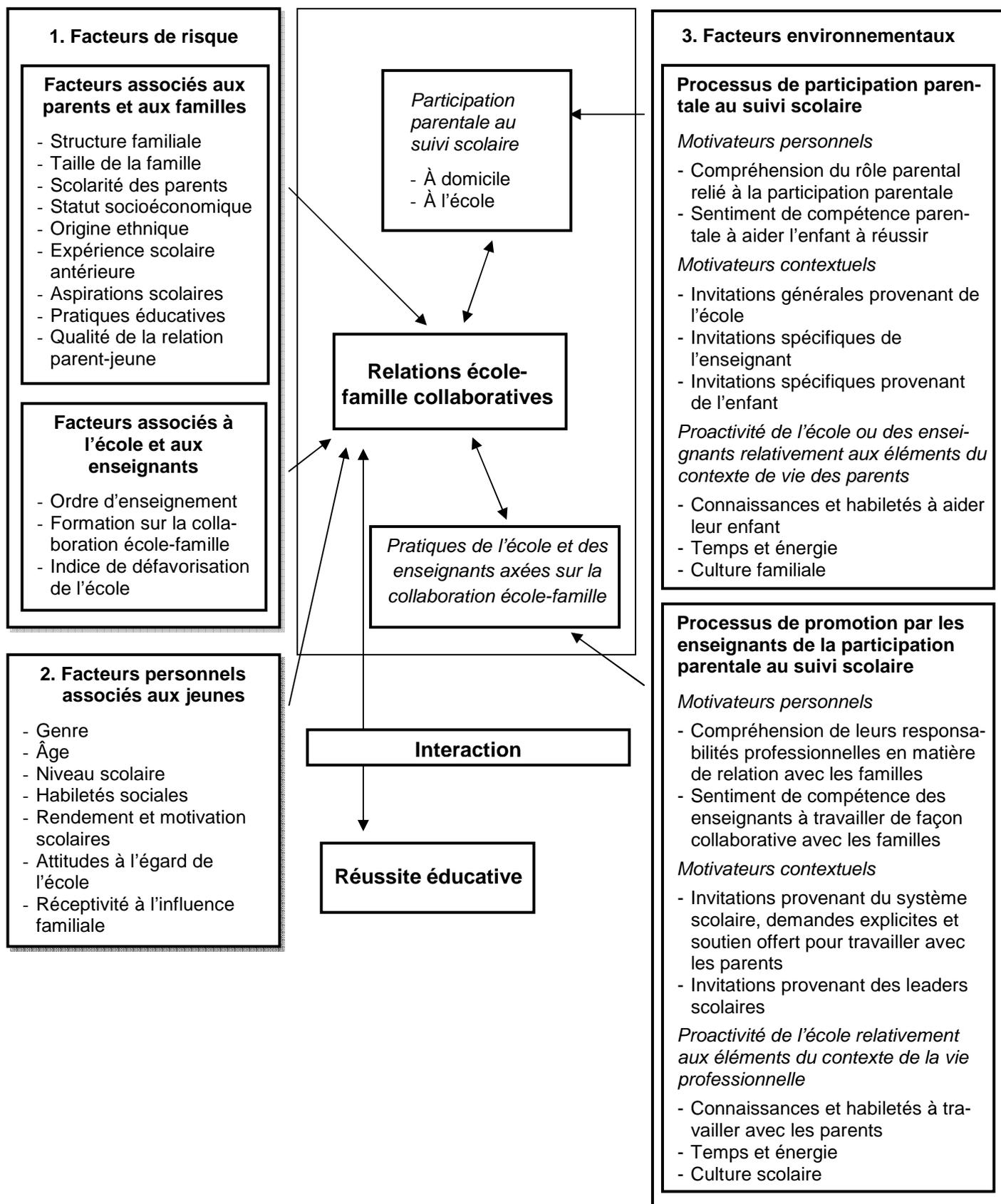
gnants de la participation parentale au suivi scolaire (environnement scolaire) (Hoover-Dempsey et al., 2010). En fonction de leur nature, les facteurs illustrés à gauche du schéma faciliteront ou nuiront à la participation des parents et des enseignants en vue de développer la collaboration école-famille. Dans cette veine, la documentation citée précédemment (p. ex., Deslandes, 2001, 2005; Epstein, 2011; Henderson et al., 2007; Hoover-Dempsey et al., 2005, 2010) a révélé des associations directes entre certains de ces facteurs (âge et niveau scolaire de l'enfant, scolarité des parents, expérience scolaire antérieure et formation des enseignants liée au travail avec les parents), la participation parentale au suivi scolaire et la promotion de celle-ci par les enseignants. De leur côté, les deux groupes de processus non seulement influent les uns sur les autres, mais ils mènent également à des pratiques précises de participation parentale et de promotion de celle-ci par l'école et les enseignants. Lorsqu'elles sont positives et efficaces, ces pratiques qui émanent des environnements familial et scolaire conduisent à des relations école-famille informatives, collaboratives et empreintes de confiance et de respect mutuels. C'est d'ailleurs en fonction de ces conditions que l'impact sur la réussite éducative des jeunes est optimal (Christenson, 2003; Christenson & Sheridan, 2001; Epstein and Associates, 2009).

Afin de comprendre le modèle, il est pertinent d'illustrer quelques exemples de conditions facilitantes et de conditions contraignantes. En effet, il importe de s'attarder à certains facilitateurs et obstacles à la collaboration école-famille tirés d'études que nous avons réalisées et en prenant en compte la nature des relations entre les différents éléments en interaction dans le modèle. Des facteurs (à gauche) influent directement et indirectement sur la participation parentale au suivi scolaire en entrant en relation, par exemple, avec les croyances et les idées que les parents ont à propos de leur rôle (compréhension du rôle), leur sentiment de compétence et leur perception des invitations à participer (processus familiaux). Ainsi, dans le contexte spécifique des devoirs et leçons, des

résultats d'études (Deslandes & Bertrand, 2004, Deslandes, Rousseau, Rousseau, Descôteaux, & Hardy, 2008) montrent que des parents issus de familles non traditionnelles et peu scolarisées (facteurs familiaux) tendent à se sentir moins compétents pour accompagner leur enfant (processus familiaux) et, par conséquent, sont moins enclins à participer au suivi scolaire de leur enfant et à moins collaborer avec l'école. Cette dynamique illustre des conditions contraignantes à moins que les enseignants et l'école (processus scolaires) ne mettent en place des pratiques visant à outiller les parents et ainsi accroître, chez ces derniers, leur sentiment de compétence, leur participation au suivi scolaire et par conséquent, améliorer les relations école-famille. Dans une telle dynamique, l'environnement scolaire tend alors à neutraliser l'effet délétère des obstacles présents.

Par ailleurs, le faible rendement d'un élève (facteur personnel associé à l'élève) qui pourrait apparaître comme un obstacle à la participation parentale au suivi scolaire, peut constituer un facilitateur à titre d'invitation implicite aux parents à superviser davantage les travaux de l'enfant (processus familiaux) ou à augmenter la communication avec l'école et les enseignants (Pomerantz, Grolnick, & Price, 2005). Ces derniers, par le truchement d'un climat accueillant, d'habiletés de communication adéquates et la prise en compte des connaissances, des habiletés et de la disponibilité des parents (processus scolaires), peuvent représenter pour les parents des invitations à participer également, contribuant ainsi à des relations école-famille collaboratives. Dans cette foulée, des travaux rapportent que lorsque les parents perçoivent qu'ils sont les bienvenus (équipe-école aidante, courtoise) et que les enseignants et la direction de l'école sont intéressés et coopératifs quand ils discutent de l'enfant, les parents participent plus à des activités basées soit à l'école ou à domicile, renforçant ainsi les liens école-famille (Christenson, 2003; Deslandes, 2010c; Epstein & Van Voorhis, 2001; Griffith, 1998; Grolnick, Benjet, Kurowski, & Apostolaris, 1997).

FIGURE 2 : MODÈLE INTÉGRATEUR DES FACTEURS ET PROCESSUS DE LA COLLABORATION ÉCOLE-FAMILLE



Dans la même foulée, des enseignants qui ont des expériences antérieures positives et une formation spécifique dans le domaine de la collaboration école-famille (facteurs scolaires) ont tendance à reconnaître l'importance de leurs responsabilités professionnelles au regard du travail avec les parents et à manifester un sentiment de compétence élevé (processus scolaires) et, par conséquent, à mettre de l'avant des pratiques axées sur la collaboration école-famille (Deslandes, 2001; 2007; Paratte et al., 2008). Cependant, il se peut que ces facilitateurs soient neutralisés par un manque de soutien de la direction de l'école ou par une culture et une organisation scolaires qui laissent peu de place au travail avec les parents, voire à la collaboration école-famille (Hoover-Dempsey et al., 2010).

Cette modélisation des facteurs et des processus de la collaboration école-famille s'avère particulièrement éclairante en ce qui a trait aux conditions facilitantes et aux conditions contraignantes relatives au développement de la collaboration école-famille. Qui plus est, elle met en lumière l'importance pour les parents et les enseignants de bien connaître les responsabilités qui leur sont imputées afin de pouvoir passer de l'intention à l'action en matière de collaboration école-famille. De plus, elle met en relief le rôle de l'école et des enseignants dans cette dynamique d'interactions en vue du développement de relations école-famille collaboratives. Il y a lieu de s'interroger sur les moyens qui sont présentement disponibles dans le but d'éclairer les parents et les enseignants dans l'exercice de leur rôle. Outre des sources d'influence d'ordre personnel et contextuel et de l'ordre de la persuasion, il existe un cadre juridique et des sources documentaires qui peuvent servir de points d'ancrage à un cadre éthique visant à guider parents et enseignants dans la compréhension et l'exercice de leur rôle respectif.

Cadre juridique et cadre éthique

La section qui suit examine des cadres juridiques de même que des documents décrivant les responsabilités et des lignes de conduite susceptibles de guider les parents et les ensei-

gnants dans l'exercice de leur rôle en matière de participation parentale et de promotion de la participation parentale, voire de collaboration école-famille.

- Rôle parental dans l'accompagnement de son enfant et relié à la collaboration école-famille

Sur le plan légal, la *Loi sur l'instruction publique* est très peu loquace quant aux responsabilités individuelles des parents, si ce n'est qu'ils se doivent, selon l'article 7 de la section II de la LRQ, de s'assurer de la fréquentation scolaire de leur enfant. Par ailleurs, d'autres documents qui constituent en quelque sorte un cadre éthique contribuent à renseigner les parents relativement aux attentes des enseignants à leur égard et à les accompagner dans l'accomplissement de leur rôle parental. À titre d'exemple, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2009b) en collaboration avec la Fédération des comités de parents du Québec a produit un dépliant intitulé *Vers l'école avec mon enfant pour une entrée réussie!* portant sur ce qui est attendu des parents et sur des activités qu'ils peuvent réaliser pour préparer leur enfant à son entrée à la maternelle. Il a été suivi par un document d'information nommé *Guide sur les devoirs et les leçons* qui traite de l'aide parentale dans les devoirs et leçons sous l'angle des attitudes, de leur présence, du soutien à l'enseignant et de la communication à maintenir (Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2011). Pour sa part, la Fédération des comités de parents du Québec (2011) a publié trois guides destinés aux parents d'élèves du primaire. Ils comportent des sections portant non seulement sur les attentes à leur égard relativement aux apprentissages disciplinaires dans les devoirs, mais également par rapport au bulletin scolaire. Finalement, dans le dernier numéro de sa revue *Action Parents*, la Fédération des comités de parents, par l'entremise de Ladouceur (2012), rappelle deux principes particuliers que les conduites attendues des parents doivent respecter :

- éviter de critiquer l'école et l'enseignant;
- collaborer avec l'école en particulier dans l'application de ses règlements comme l'ap-

plication d'une conséquence reliée à une infraction au code de vie;

- établir une période de calme pour les devoirs.
- *Rôle de l'enseignant en matière de collaboration école-famille*

Sur le plan légal, les responsabilités des enseignants à l'égard des parents sont davantage précisées dans les dernières dispositions du régime pédagogique mises en vigueur en juillet 2011. En effet, selon l'article 29,1 de la section VII de la LRQ, l'école doit, chaque année, transmettre une communication écrite autre qu'un bulletin au plus tard le 15 octobre et un bulletin à chacune des trois étapes. De plus, l'article 29.2 précise que des renseignements sont fournis aux parents, au moins une fois par mois lorsque les performances ou le comportement de l'enfant mettent en péril sa réussite et que ces derniers ont comme visées de favoriser la collaboration des parents et de l'école.

D'autres documents se révèlent davantage des guides qui s'appuient sur des valeurs et des principes, ayant comme objectif d'orienter les conduites professionnelles des enseignants. À titre d'illustration, le document *Déclaration de la profession enseignante* élaboré par la Fédération des syndicats de l'enseignement (2004) comprend une rubrique relative au travail avec les parents dans laquelle est indiquée, entre autres, la responsabilité :

...d'établir une relation de confiance et de respect mutuel en étant à l'écoute des parents et en favorisant le dialogue; d'entretenir avec eux des relations exemptes de toute forme de discrimination; de les associer au cheminement scolaire de leur enfant et de leur transmettre une information adéquate et pertinente concernant les apprentissages et les comportements de leurs enfants (p. 2).

C'est toutefois le référentiel des douze compétences (Ministère de l'Éducation du Québec, 2001b) en lien avec la formation universitaire des futurs enseignants qui apporte le plus d'éclaircissements quant aux responsabilités at-

tendues de la part des enseignants à l'égard des parents. Deux de ces douze compétences touchent à cette collaboration et se traduisent, pour les enseignants, comme des prescriptions. La compétence cinq portant sur la progression des apprentissages et le degré d'acquisition des compétences des élèves pour les contenus à faire apprendre fait écho aux récentes modifications du régime pédagogique. L'enseignant est tenu d'expliquer clairement à l'élève et à ses parents les résultats attendus et les rétroactions relativement au progrès dans les apprentissages et à l'acquisition des compétences. Appréciation nuancée et suggestion de moyens d'appui à domicile sont à l'ordre du jour dans les rapports avec les parents. La compétence neuf est sans contredit celle qui explicite le plus les responsabilités imputées aux enseignants. Il s'agit, entre autres, de faire participer les parents et de les informer concernant la réussite de leur enfant et la vie de l'école. Les différentes attentes qui y sont décrites vont au-delà de l'information sur les programmes, le travail à domicile, les règles de fonctionnement à l'école et les suggestions sur les façons de soutenir son enfant. Elles incluent également des attentes en matière de communications par des lettres ou autres et de mises à contribution des parents qui manifestent des talents ou des intérêts particuliers. Elles font en plus appel au dialogue qui repose sur une relation de confiance et qui rend possible un partage des tâches avec la famille.

Le référentiel fait état d'une troisième prescription importante pour les enseignants et qui touche la collaboration école-famille. Ces attentes par rapport au rôle professionnel des enseignants à l'égard des parents se fondent sur des savoir-faire et des savoir-être qui s'inscrivent dans un cadre éthique auquel fait référence la compétence douze du référentiel. Agir de façon éthique requiert de la part des enseignants de s'appuyer sur des valeurs, des principes et des normes. Agir de façon éthique signifie être responsable d'accueillir, de communiquer et de collaborer avec les familles de façon à soutenir les apprentissages et le développement des enfants. Collaborer veut dire être à l'écoute des familles, reconnaître leurs



forces et apprendre d'elles et respecter leurs valeurs, culture, langue, coutumes et croyances. Agir de façon éthique renvoie nécessairement à toute absence de discrimination et au respect de normes de confidentialité. En somme, agir de façon éthique nécessite de la part des enseignants une prise de conscience et une prise en compte des divers facteurs qui influent sur la compréhension et l'exercice de leur rôle professionnel ainsi que sur le rôle parental, tel que nous avons tenté de les illustrer à l'aide du modèle intégré (Figure 2).

Conclusion

Le modèle intégrateur a permis d'utiliser le *Modèle du développement humain et du Processus de production du handicap (PPH)* de Fougere et al. (1998) et de le rendre particulièrement éclairant en ce qui a trait aux conditions facilitantes et aux conditions contraignantes relatives au développement de relations école-famille collaboratives. Il propose des éléments de justification par rapport aux disparités observées en matière de collaboration école-famille dans différentes institutions scolaires. Force est de constater le rôle crucial de l'école et des enseignants dans cette dynamique. Des commentaires portés à notre attention, soit par les médias (Bergeron, 2013; Gervais, 2013), ou bien par des futurs enseignants au retour de leur stage ou encore par des enseignants en exercice font état d'attentes, venant des parents, parfois démesurées à leur égard, ce qui laisse croire à une prédominance de l'approche client adoptée par de nombreux parents. Parents pauvres, débordés, absents, exigeants, non reconnaissants, peu renseignés sur le fonctionnement de l'école, peu intéressés, qui refusent d'entériner les décisions de l'école quant aux retenues ou aux reprises de travail, qui ne comprennent pas le bulletin scolaire ou qui ne prennent pas connaissance des notes qui leur sont destinées dans l'agenda de l'enfant, voilà autant de commentaires peu élogieux à l'égard des parents qui sont souvent défilés en rafale par des enseignants exaspérés : *C'est comme si tout leur était dû et que tout reposait sur nos épaules*, disent certains. D'autres ajoutent la déclaration classique et récurrente depuis au moins 40 ans : *Les pa-*

rents qu'on veut voir ne sont pas ceux qui viennent à la remise des bulletins. Il est plausible que dans des contextes particulièrement difficiles, comme dans des écoles situées en milieu défavorisés, des enseignants essouffés et à leur tour débordés, pressurisés par des attentes de performance et le rythme effréné de la vie quotidienne s'évertuent à éteindre des feux et soient enclins à porter attention presque uniquement aux parents d'élèves en difficulté.

Y a-t-il vraiment eu transformation dans le partage des responsabilités au cours des quinze dernières années? Il semble que les responsabilités éthiques se soient accrues auprès des enseignants. Le partage des responsabilités apparaît plus rhétorique que pratique. Il est possible d'observer que les attentes de partage de responsabilités ne se sont pas concrétisées dans tous les milieux. Les défis que doivent relever les enseignants apparaissent s'être accrues de façon exponentielle. Aux attentes déjà élevées à leur égard, se sont ajoutées des attentes à titre de médiateur, de négociateur entre l'école et les familles, ce qui complexifie encore plus l'accomplissement de leur rôle. Du côté des parents, les conditions d'exercice de leur rôle se sont aussi complexifiées et certains s'en remettent à l'école et aux enseignants. Une mise au diapason, voire une vision commune des responsabilités dévolues aux parents et aux enseignants s'avère une voie à emprunter afin de poursuivre le travail vers le développement de relations école-famille collaboratives.

Références

- ACTES DU COLLOQUE PARTICIPATION À LA VIE ÉDUCATIVE, APPRENTISSAGES ET TRANSITIONS (2012). *Revue du Développement humain, handicap et changement social*, 20(1). Repéré à <http://www.ripph.qc.ca/revue>
- ADAMS, G. R., & RYAN, B. A. (2000). *A longitudinal analysis of family relationships and children's school achievement in one- and two-parent families*. Ottawa, Ontario: Applied Research Branch Strategic Policy, Human Resources Development Canada.
- BÉNARD, B. (2004). *Resiliency. What we have learned*. San Francisco, CA: West Ed.
- BERGERON, I. (2013, sept.). « La guerre parents-enseignants, Ça suffit! ». *Magazine Coup de Pouce*, 81-87.

- BERTRAND, Y. (2003). *Contemporary theories and practice in education* (2e éd.). Madison, Wisconsin: Atwood Publishing.
- BRONFENBRENNER, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Development Psychology*, 22, 723-742.
- CHANGKAKOTI, N., & AKKARI, A. (2008). Familles et écoles dans un mode de diversité : au-delà des malentendus. *Revue des sciences de l'éducation*, 34(2), 419-441.
- CHRISPEELS, J., & RIVERO, E. (2001). Engaging Latino families for student success: How parent education can reshape parents' sense of place in the education of their children. *Peabody Journal of education*, 76, 119-169.
- CHRISTENSON, S. L. (2003). The family-school partnership: An opportunity to promote the learning competence of all students. *School Psychology Quarterly*, 18(4), 454-482.
- CHRISTENSON, S. L., & SHERIDAN, S. M. (2001). *Schools and families: creating essential connections for learning*. New-York, N.Y.: The Guilford Press.
- CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE DU QUÉBEC (2000). *Pour une plus grande complicité entre les familles et les écoles*. Avis au Conseil de la famille et de l'enfance. Québec, Qc : Gouvernement du Québec.
- CROZIER, G. (2000). *Parents and schools: Partners or protagonists?* Londres, Royaume-Uni : Trentham Books.
- DESLANDES, R. (1996). *Collaboration entre l'école et les familles : Influence du style parental et de la participation parentale sur la réussite scolaire au secondaire*. Thèse de doctorat. Québec, Qc : Université Laval.
- DESLANDES, R. (1999). Une visée partenariale dans les relations entre l'école et les familles : Complémentarité de trois cadres conceptuels. *La revue internationale de l'éducation familiale*, 3(1/2), 30-47.
- DESLANDES, R. (2001). L'environnement scolaire. Dans M. Hamel, L. Blanchet et C. Martin (Éds). 6-12-17, nous serons bien mieux ! *Les déterminants de la santé et du bien-être des enfants d'âge scolaire*. Québec, Qc : Les Publications du Québec.
- DESLANDES, R. (2005). Réussite scolaire : déterminants et impact des relations entre l'école et la famille. Dans L. Deblois & D. Lamothe (Éds), *La réussite scolaire. Comprendre et mieux intervenir* (pp. 223-236). Québec, Qc : Presses de l'Université Laval.
- DESLANDES, R. (2006). La problématique école-famille-communauté dans la formation des maîtres. Dans J. Loïselle, L. Lafortune & N. Rousseau (Éds), *L'innovation et la formation à l'enseignement : pistes de réflexion et d'action pour les futurs enseignants* (pp. 183-205). Québec, Qc : Presses de l'Université du Québec.
- DESLANDES, R. avec la collaboration de N. BASTIEN & A. LEMIEUX (2006). *Programme de partenariat école-famille-communauté*. Rapport de recherche remis au Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- DESLANDES, R. (2007). Rôle de la famille, liens école-famille et résilience scolaire. Dans J. P. Pourtois & B. Cyrulnik (Eds), *École et Résilience* (pp. 270-295). Paris, France : Odile Jacob.
- DESLANDES, R. (2009, Éd.). *International perspectives on student outcomes and homework. Family-school-community partnerships*. Londres et New York : Routledge.
- DESLANDES, R. (2010a). Collaboration famille-école-communauté pour une inclusion réussie. Dans N. Rousseau (Éd.), *La pédagogie de l'inclusion scolaire* (2^e éd.) (pp. 329-350). Québec, Qc : Presses de l'Université du Québec.
- DESLANDES, R. (2010b). *Les conditions essentielles à la réussite des partenariats école-famille-communauté*. Québec : Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec. Repéré à http://rire.ctreq.qc.ca/media/pdf/Coeureaction_Cond-essent_FINAL.pdf
- DESLANDES, R. (2010c). Le difficile équilibre entre la collaboration et l'adaptation dans les relations école-famille. Dans G. Pronovost (Éd.), *Familles et réussite éducative. Actes de colloque du 10^e Symposium québécois de Recherche sur la famille* (pp.197-215). Québec, Qc : Presses de l'Université du Québec.
- DESLANDES, R., & BERTRAND, R. (2001). *La création d'une véritable communauté éducative autour de l'élève : une intervention plus cohérente et des services mieux harmonisés*. Rapport de recension des écrits. CQRS-MEQ action concertée. Rapport de recherche. Repéré à <http://crires.ulaval.ca/publications/deslandesbertrand2001>
- Deslandes, R., & Bertrand, R. (2004). Motivation des parents à participer au suivi scolaire de leur enfant au primaire. *Revue des sciences de l'éducation*, 30(2), 411-434.
- DESLANDES, R., & BERTRAND, R. (2005). Parent involvement in schooling at the secondary level: Examination of the motivations. *The Journal of Educational Research*, 98(3), 164-175.
- DESLANDES, R., & CLOUTIER, R. (2005). Pratiques parentales et réussite scolaire en fonction de la structure familiale et du genre des adolescents. *Revue française de pédagogie (INRP)*, 151, 61-74.
- DESLANDES, R., & RIVARD, M.-C. (2011). Perceptions d'éducateurs à l'égard de parents en matière d'évaluation des apprentissages au primaire. *Éducation et francophonie XXXIX*(1), 133-156.
- DESLANDES, R., ROUSSEAU, N., ROUSSEAU, M., DESCÔTEAUX, G., & HARDY, V. (2008). Regard parental sur les devoirs et leçons en fonction des caractéristiques familiales et du rendement de l'élève. *Revue canadienne de l'éducation*, 31(4), 836-860.
- DUMOULIN, C., THÉRIAULT, P., DUVAL, J. M. A., & TREMBLAY, I. M. Sc (2013). Rapprocher l'école primaire et les familles par de nouvelles pratiques de communication. *La recherche en éducation*, 9, 4-18.



- EPSTEIN, J. (1987). Toward a theory of family-school connections: Teacher practices and parent involvement. Dans K. Hurrelman, F. Kaufman, & F. Loel (Eds), *Social intervention: potential and constraints* (pp.121-136). New-York, N.Y: Walter de Gruyter.
- EPSTEIN, J. L. (1995). School/family/community partnerships. Caring for the children we share. *Phi delta Kappan*, 76(9), 701-712.
- EPSTEIN, J. L. (2011). *School, family, and community partnerships: preparing educators and improving schools*. Boulder, CO: Westview Press.
- EPSTEIN, J. L., & VAN VOORHIS, F. L. (2001). More than minutes: teachers' roles in designing homework. *Educational Psychologist*, 36, 181-193.
- EPSTEIN, J. L., & ASSOCIATES (2009). *School, family, and community partnerships. Your handbook for action* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- FAN, X., & CHEN, M. (2001). Parental involvement and students' academic achievement: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 13, 1-22.
- FÉDÉRATION DES COMITÉS DE PARENTS DU QUÉBEC (2011). Trois guides pour les parents. *Pour mieux suivre mon enfant à l'école*. Repéré à <http://www.fcpq.qc.ca/fr/parent-soutenir-reussite-scolaire-primaire-prescolaire-maternelle.html>
- FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT (CSQ, 2004). *Déclaration de la profession enseignante*. Québec : Qc. Repéré à <http://www.fse.qc.net/publications/.../index.html?eID>
- FOUGEYROLLAS, P., BERGERON, H., CLOUTIER, R., CÔTÉ, J., & ST-MICHEL, G. (1998). *Modèle de Processus de production du handicap*. Classification québécoise : Processus de Production du Handicap. Québec, Qc : RIPPH. Repéré à <http://www.ripph.qc.ca/mdh-pph/mdh-pph>
- GERVAIS, L. M. (2013, 9 février). « Le monarque, c'est moi. » Qui mène à l'école : le parent ou le maître? *Le Devoir*. Repéré à <http://www.ledevoir.com/societe/education/370533/le-monarque-c-est-moi>
- GONZALEZ, N., MOLL, L. D., & AMANTI, C. (2005). *Funds of knowledge. Theorizing practices in households, communities and classrooms*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Ass.
- GRANT, K. B., & RAY, J. A. (2013). *Home, school, and community collaboration. Culturally responsive family engagement*. Los Angeles, CA: SAGE.
- GRIFFITH, J. (1998). The relation of school structure and social environment to parent involvement in elementary schools. *Journal of Educational Administration*, 39, 162-186.
- GROLNICK, W. S., BENJET, C., KUROWSKI, C. O., & APOSTOLARIS, N. H. (1997). Predictors of parent involvement in children's schooling. *Journal of Educational Psychology*, 89, 538-548.
- HARRIS, A., & CHRISPPEELS, J. H. (2006, Eds). *Improving schools and educational systems: international Perspectives*. Londres et New-York : Routledge.
- HENDERSON, A. T., MAPP, K. L., JOHNSON, V. R., & DAVIES, D. (2007, Eds). *Beyond the bake sale. The essential guide to family-school partnerships*. N.Y.: The New Press.
- HOOVER-DEMPSEY, K. V., ICE, C. L., & WHITAKER, M. C. (2010). Motivation and commitment to family-school partnerships. Dans Christenson, S. L. & Reschly, A. L. (Eds), *Handbook on school-family partnerships for promoting student competence* (pp. 30-60). New York, N.Y.: Routledge/Taylor and Francis Group.
- HOOVER-DEMPSEY, K. V., & SANDLER, H. M. (1997). Why do parents become involved in their children's education? *Review of Educational Research*, 67(1), 3-42.
- HOOVER-DEMPSEY, K. V., WALKER, J. M.T., SANDLER, H. M., WHETSEL, D., GREEN, C. L., WILKINS, A. S., & CLOSSON, K. (2005). Why do parents become involved? Research findings and implications. *The Elementary School Journal*, 106(2), 105-130.
- JEYNES, W. H. (2005). A meta-analysis of the relation of parental involvement to urban elementary school student academic achievement. *Urban Education*, 40(3), 237-269.
- JORDAN, C., OROZCO, E., & AVERETT, A. (2001). *Emerging issues in school, family, and community connections*. Austin, Texas: National Center for Family and Community Connections with Schools Southwest Educational development Laboratory. Repéré à <http://www.sedl.org/connections/resources/emergingissues.pdf>
- KANOUTÉ, F., & LAFORTUNE, G. (2011). *Familles québécoises d'origine immigrante. Les dynamiques de l'établissement*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- KREIDER, H., CASPE, M., KENNEDY, S., & WEISS, H. (2007). *Family involvement in middle and high school students' education*. Family involvement makes a difference no. 3. Harvard Family Research Project. Cambridge, MA : Harvard Graduate School of Education. Repéré à <http://www.hfrp.org/publications-resources/publications-series/family-involvement-makes-a-difference/family-involvement-in-middle-and-high-school-students-education>
- LADOUCEUR, P. (2012). La rentrée scolaire...ses joies et ses misères. *Action parents*, 36(1), 3. Repéré à <http://www.fcpq.qc.ca/.../Revue%20annuelle%202012%20>
- LAREAU, A. (2011, Ed.). *Unequal childhoods. class, race, and family life* (2e ed.). Berkeley et Los Angeles, CA: University of California Press.
- LARIVÉE, S. J. (2011). L'établissement de relations école-famille collaboratives et harmonieuses. Des types d'activités, des obstacles, des enjeux et des défis. Dans L. Portelance, C. Borges & J. Pharand (Éds), *La collaboration dans le milieu de l'éducation* (pp. 161-180). Québec : Presses de l'Université du Québec.

- MCANDREW, M., MILOT, M., & TRIKI-YAMANI, A. (2010, Eds). *L'école et la diversité. Perspectives comparées. Politiques. Programmes, Pratiques*. Québec, Qc : Presses de l'Université Laval.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (2001a). *Programme de formation de l'école québécoise : éducation préscolaire - enseignement primaire*. Québec, Qc : Gouvernement du Québec.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (2001b). *La formation à l'enseignement. Les orientations. Les compétences professionnelles*. Québec, Qc : Gouvernement du Québec.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS, 2009a). *L'école, j'y tiens! Tous ensemble pour la réussite scolaire*. Québec, Qc : Gouvernement du Québec.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS, 2009b). *Vers l'école avec mon enfant pour une entrée réussie!* Repéré à <http://www.mels.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/vers-lecole-avec-mon-enfant-pour-une-entree-reussie-depliant/>
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS, 2011) et Fédération des comités de parents du Québec. *Devoirs et leçons. J'accompagne mon enfant*. Repéré à http://www.fcpq.qc.ca/data/userfiles/files/Recherche_Developpement/outils_parents/Devoirs_et_lecons-Francais_v5-Finale.pdf
- OGBU, J. (1985). *Anthropology of education. International Encyclopedia of Education* (pp. 276-298). Repéré à http://daest.pagesperso-orange.fr/Pages%20perso/textes_clanche/ogbu22.pdf
- PARATTE, L., DESLANDES, R., & LANDRY, C. (2008). *Contexte de collaboration école-famille : motifs des enseignants dans la promotion de la participation des parents en classe*. Dans R. Deslandes (Ed.), *La collaboration de l'école, la famille et la communauté à l'apprentissage* (pp. 99-116). Québec, Qc : Cahier scientifique de l'AC-FAS 109.
- PARÉ, C., PARENT, G., RÉMILLARD, M.-B., & PICHÉ, J.-P. (2010). Le modèle du Processus de production du handicap de Fougeyrollas. Dans N. Rousseau (Éd.), *La pédagogie de l'inclusion scolaire. Pistes d'action pour apprendre tous ensemble* (2^e éd.) (pp. 265-286). Québec, Qc : Presses de l'Université du Québec.
- POMERANTZ, E. M., GROLNICK, W. S., & PRICE, C. E. (2005). The role of parents in how children approach achievement: a dynamic process perspective. Dans A. J. Elliott et C. S. Dweck (Eds), *Handbook of motivation and competence* (pp. 259-27). New-York, N.Y.: Oxford University Press.
- POURTOIS, J.-P., H. DESMET, & W. LAHAYE (2008). L'éducation implicite : entre valeurs et connaissances. Dans G. Pithon, C. Asdih & S. Larivée (Dir.), *Construire une « communauté éducative »*. Un partenariat famille-école-association (pp. 75-90). Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- SANDERS, M. G., & SHELDON, S. B. (2009). *Principals matter. a guide to school, family, and community partnerships*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- SHELDON, S. B. (2009). Using evaluation to prove and improve the quality of partnership programmes in schools. Dans R. Deslandes (Ed.), *International perspectives on contexts, communities and evaluated innovative practices* (pp. 126-142). *Family-school-community partnerships*. Londres and New York : Routledge.
- SIMON, B. S. (2004). High school outreach and family involvement. *Social Psychology of Education*, 7, 185-209.
- TERRISSE, B., LARIVÉE, S. J., LAROSE, F., & BÉDARD, J. (2008). Les besoins d'information et de formation à l'exercice des responsabilités éducatives des parents québécois. *Revue internationale de l'éducation familiale*, 23, 81-102.
- WALKER, J. M.T., HOOVER-DEMPSEY, K., ICE, C., & WHITAKER, M. C. (2009). Parental involvement supports better student learning. Dans R. Deslandes (Ed.), *International perspectives on student outcomes and homework* (pp. 25-38). *Family-school-community partnerships*. Londres et New York : Routledge.



À propos de l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle

CORALIE SARRAZIN

Paris, France

Article de transfert de connaissances • Knowledge-Transfer Article

Résumé

Cet article propose une réflexion autour de l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle. Entre enthousiasme et scepticisme, évidences et hésitations, nous allons tenter de proposer un exposé éclairé et instructif sur les capacités d'autodétermination des personnes avec des incapacités psychiques. L'intérêt de cette réflexion est d'amener les professionnels du handicap, mais aussi les proches, à s'interroger sur la prise en charge des personnes présentant une déficience intellectuelle. En effet, l'autodétermination est une clé importante dans l'accompagnement et le bien-être des personnes handicapées. Mais ce concept peut sembler complexe, obscur et difficile d'accès. Aussi, nous aspirons, avec cet écrit, à rendre l'autodétermination plus accessible, mais aussi à diffuser et promouvoir ce pilier de la prise en charge psycho-sociale.

Mots-clés : autodétermination, déficience intellectuelle

Abstract

This paper proposes a reflection on persons with intellectual disabilities self-determination capabilities. It aims to bring professionals and significant others alike to think about disability management best practices and the way they interact with them. Self-determination is key to the support and well-being of people with intellectual disabilities. However, many find this concept difficult to understand and implement. This article has the objective to make the self-determination concept more accessible to the public and disseminate its principles to the concerned stakeholders.

Keywords : self-determination, intellectual disability

Introduction

Dans la société actuelle, le handicap fait peur, il bouleverse l'image de l'être humain invincible et attaque le sentiment d'immortalité que nous portons en nous. Nous sommes alors frappés, décontenancés et parfois amenés à renoncer. L'autodétermination est un concept novateur qui véhicule des valeurs allant à l'encontre de cette réaction de rejet et d'abandon.

Il s'agit de la capacité d'une personne à faire des choix pour elle-même et par elle-même, indépendamment de toute contrainte extérieure. Cette définition simple implique en réalité des actions complexes comme faire des choix, prendre des décisions, résoudre des problèmes, se fixer des buts à atteindre, s'évaluer, anticiper, avoir confiance en soi et se connaître. Ce concept dépasse les frontières du handicap. En effet, certaines personnes disposant de toutes leurs capacités physiques et mentales ne sont pas tout à fait autodéterminées.

Si l'on parle d'autodétermination dans le domaine de handicap, c'est parce que cette compétence est une grande oubliée dans la prise en charge des personnes handicapées et particulièrement en ce qui concerne les personnes présentant une déficience intellectuelle. Ce constat malheureux trouve son explication dans la conception sociale du handicap et de la déficience intellectuelle. En effet, les personnes présentant une déficience intellectuelle sont trop souvent présumées incapables. C'est pourquoi juxtaposer autodétermination et déficience intellectuelle peut surprendre. À travers cet article, nous allons montrer, à l'aide d'un autre regard sur le handicap, en quoi ces réticences sont infondées. Cet article sera alors l'occasion de s'interroger sur l'accompagnement des personnes handicapées.

Les personnes présentant une déficience intellectuelle sont-elles vraiment capables d'autodétermination ou est-ce la prise en charge telle qu'elle est mise en place qui entrave l'émergence de cette compétence? Si une personne

déficience intellectuelle n'est pas autodéterminée c'est peut-être parce que nous ne lui avons jamais donné l'occasion...

Mais qu'est-ce que la déficience intellectuelle?

Afin de fédérer le plus grand nombre, nous nous baserons sur la définition de l'Association Américaine de Retard Mental (AAMR), laquelle fait office de référence dans le domaine de la déficience intellectuelle : « Le retard mental est une incapacité caractérisée par une limitation significative aussi bien dans le fonctionnement intellectuel que dans le comportement d'adaptation, tels qu'ils s'expriment dans les habiletés conceptuelles, sociales et pratiques. Cette incapacité se manifeste avant l'âge de 18 ans. » (2002, p. 3).

Cette définition suppose cinq dimensions :

- Les aptitudes intellectuelles sont limitées;
- Les comportements adaptatifs, les habiletés conceptuelles, les habiletés sociales et pratiques qui permettent de fonctionner au quotidien, sont perturbés;
- La participation à la vie sociale en général est restreinte;
- La santé physique, mentale ou étiologique, est instable;
- Le contexte, c'est-à-dire l'environnement et la culture, est complexe.

Identifier la déficience mentale permet d'instaurer une gestion sociale du handicap et de mettre en place des supports à la disposition des professionnels et des particuliers visant à compenser le désavantage social subit par toute personne porteuse d'un handicap.

Réflexions autour de l'autodétermination

Derrière la définition simple de l'autodétermination, décider librement, se cachent des tenants et des aboutissants bien plus complexes.

- *Retour aux sources d'un idéal*

Issu de la géopolitique et du « *droit des peuples à disposer d'eux-mêmes* », introduit en



1945 par la Charte des Nations unies¹, l'auto-détermination est un terme utilisé par les minorités ethniques ou religieuses pour revendiquer leur indépendance par rapport à un État plus vaste. Depuis, le terme autodétermination s'est appliqué à plusieurs mouvements de revendication : la normalisation, la vie autonome, les droits de l'Homme... Le point commun réunissant les personnes qui ont revendiqué leur autodétermination est d'appartenir à une minorité. Depuis une vingtaine d'années, un mouvement de réflexion et d'action au sujet de l'émancipation des personnes handicapées mentales s'est développé dans le monde entier.

Nous parlons d'idéal car l'autodétermination absolue n'existe pas; la liberté de chacun n'est pas sans limite. « L'autodétermination idéale est celle d'un sujet omniscient et omnipotent », (Zielinski, 2009). Or, tout homme est un être profondément dépendant du milieu dans lequel il évolue, de la culture, de l'environnement et des autres. Par conséquent, aucun choix ne peut être considéré comme totalement indépendant d'influences. Ceci est d'autant plus vrai pour les personnes porteuses d'un handicap qui subissent de multiples influences : famille, proches, éducateurs... L'autodétermination, que l'on pourrait rapprocher au principe de plaisir, se heurte au principe de réalité. Il s'agit d'un but que l'on ne peut atteindre, mais vers lequel il faut tendre, par de multiples facteurs, dont l'apprentissage et la motivation.

- La nécessité d'un apprentissage et d'une motivation

S'autodéterminer n'est pas inné, il s'agit avant tout d'un apprentissage. Celui-ci a lieu, comme de nombreuses acquisitions, durant l'enfance. Pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, cet apprentissage ne s'est pas fait. Le point de départ du processus d'apprentissage est la motivation du sujet, son maintien dans le temps et non le déterminisme institutionnel. Deci et Ryan (2002), respectivement professeurs de psychologie et de sciences

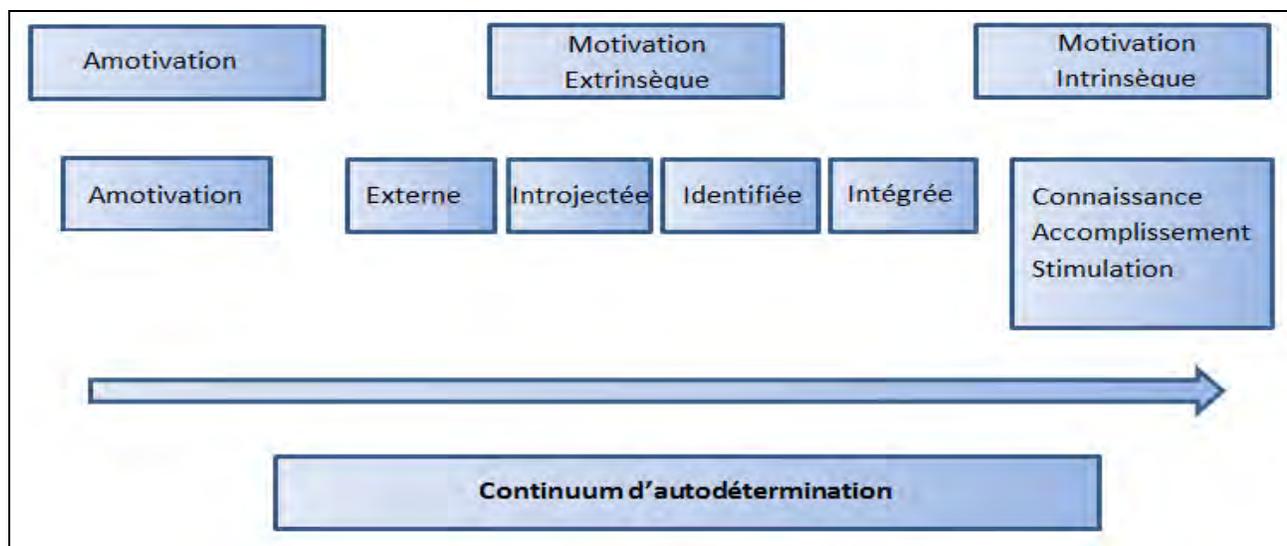
sociales, postulent l'existence de trois besoins psychologiques basiques : compétence, parenté et autodétermination. Satisfaire ces besoins permet à l'individu de s'accomplir et leur réalisation n'est possible qu'à condition d'éprouver de la motivation. Il existe différents niveaux de motivation (voir tableau 1), la motivation intrinsèque étant la plus autodéterminée. Il s'agit d'agir par simple plaisir, par intérêt, étant détaché de toute contrainte ou de recherche d'un gain. Le besoin d'autodétermination ne peut être assouvi que par l'utilisation de cette motivation.

L'autodétermination est une compétence qui s'acquiert au prix d'un long apprentissage. Cependant, apprendre c'est prendre des risques, c'est quitter une position souvent confortable et connue pour aller vers l'inconnu, et quel inconnu! Faire des choix. Comme l'a écrit l'écrivain français André Gide : « Choisir c'est renoncer ». Les proches et les professionnels doivent s'interroger sur cette question du renoncement, faire preuve d'empathie, ne pas seulement percevoir le but, mais de comprendre le chemin semé d'embûches. À quoi renonce une personne handicapée lorsque celle-ci s'engage sur le chemin de l'autodétermination? Nous parlerons ici de la toute-puissance, du confort intellectuel, moral et matériel.

Les personnes présentant une déficience intellectuelle sont bien souvent infantilisées. Il en résulte une sorte de sur-accompagnement, une surcompensation des déficiences perçues. L'individu est alors dispensé de choix et donc de responsabilités. Ses difficultés et ses demandes sont anticipées et contrairement à ce que l'on pourrait penser, souvent la personne est consciente de cette facilité. Ce sont des bénéfices secondaires. Le trait est ici volontairement exagéré, évidemment, dans la balance du handicap, les bénéfices sont superficiels comparés aux contraintes. Cependant, il est important de prendre conscience de ce que peut perdre la personne handicapée lorsqu'elle se dirige vers l'autodétermination.

¹ Chapitre 1, Article 1, alinéa 2 de la Charte des Nations unies, 1945.

TABEAU 1 : LES TYPES DE MOTIVATION ET DE RÉGULATION DANS LE CADRE DE LA THÉORIE SUR L'AUTODÉTERMINATION



L'accompagnant doit s'assurer qu'il a mis en place un climat de confiance, suffisamment rassurant pour que la personne prenne le risque de nouveaux apprentissages.

- La nécessité du sentiment de cause à effet

Si la personne renonce à ses bénéfices secondaires, elle doit rapidement en percevoir d'autres pour que sa motivation ne s'épuise pas. Ce nouveau bénéfice sera « l'efficacité personnelle perçue » (Bandura, 1997), c'est-à-dire le sentiment d'avoir un impact sur son environnement, de percevoir les relations de cause à effet entre ses actions et les résultats obtenus. Le psychologue canadien Bandura explique : « Si les personnes ne croient pas qu'ils peuvent, par leurs propres actions, produire les résultats souhaités tout en évitant que des événements fâcheux surviennent, ils ont peu de raison d'agir ou de persévérer face aux difficultés » (Cité par Carré & Fenouillet, 2009, p. 28). Le sentiment d'efficacité personnelle est singulier, des personnes avec des aptitudes identiques, ou une personne dans des circonstances variées, obtiennent des performances différentes selon leurs croyances en leur efficacité personnelle.

Wehmeyer et ses collaborateurs ont proposé une théorie fonctionnelle de l'autodétermination basée sur cette idée. Le concept d'agent causal est au centre de cette théorie qui explique comment et pourquoi les personnes deviennent autodéterminées plutôt qu'« hétéro-déterminées ». Un comportement autodéterminé se rapporte aux « actions volontaires qui permettent à quelqu'un d'agir en tant qu'agent causal principal dans sa vie ou de maintenir sa qualité de vie » (2005, p. 117). Lorsque la personne est autodéterminée, elle agit avec l'intention de causer un effet pour atteindre un but ou causer un changement. Elle est un « agent causal » de sa vie, elle définit ses objectifs et met en place des actions pour les atteindre. Selon cette théorie, une action est autodéterminée si elle remplit quatre caractéristiques essentielles, les deux premières étant les plus significatives :

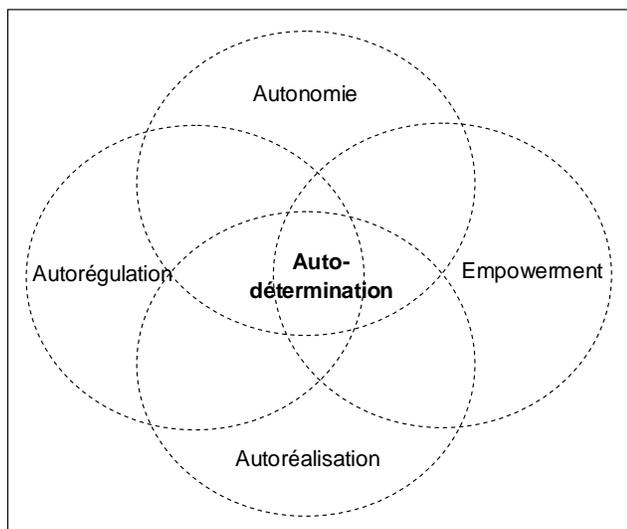
- La personne agit de manière autonome (autonomie);
- Le comportement est autorégulé (autorégulation);
- La personne initie et réagit aux événements d'une manière autonome sur le plan psychologique (empowerment);



- La personne agit d'une manière autoréalisée (autoréalisation).

Ces caractéristiques ne se rapportent pas au comportement, mais à la fonction que le comportement a pour la personne, c'est-à-dire s'il lui a permis d'agir en tant qu'agent causal.

TABLEAU 2 : JOURNÉE TSA (YVES LACHAPELLE & MICHAEL WEHMEYER)



Lorsque la personne s'engage sur le chemin de l'autodétermination, elle doit pouvoir expérimenter ce sentiment de causalité rapidement. L'accompagnant doit fixer des objectifs réalistes et atteignables, en accord avec les besoins et les désirs de la personne. En cas de précipitation, les objectifs fixés seront inatteignables et l'apprenant se heurtera à des obstacles infranchissables : il aura le sentiment de n'avoir aucun effet sur son environnement et pourra tomber dans l'impuissance apprise. Il s'agit du résultat d'un apprentissage raté où la personne, après plusieurs échecs, se mure dans le renoncement, voire la dépression. Pour éviter cet écueil, une clé se trouve dans la qualité de l'environnement.

- *La nécessité d'un environnement de qualité*

Patrick Fougeyrollas, docteur en anthropologie de l'Université Laval au Canada, propose le Processus de production du handicap (PPH). Il

s'agit d'un modèle explicatif des causes et conséquences des maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité ou au développement de la personne. Selon le PPH, le handicap résulte majoritairement de facteurs environnementaux : dimensions sociales ou physiques qui déterminent le contexte et l'organisation d'une société. Ils peuvent faciliter ou constituer des obstacles à l'autodétermination et à la participation sociale. La complexité du monde dans lequel nous évoluons et notre rythme de vie sont des obstacles à la participation sociale des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Un autre obstacle réside dans la faiblesse des attentes sociales à l'égard des personnes déficientes intellectuelles. Il résulte de ce modèle l'importance de l'environnement dans la mise en place de l'autodétermination. En effet, une motivation sans faille et un programme d'apprentissage adapté ne seront pas efficaces face à un environnement contraignant ou réticent à laisser l'apprenant dans une situation de choix.

Tout comme la « mère suffisamment bonne » de Winnicott, l'environnement doit être « suffisamment facilitant ». Pour Winnicott pédiatre, psychiatre et psychanalyste anglais, l'environnement est un facteur déterminant dans le développement de l'enfant et la mère fait partie de cet environnement. Il part du principe que l'enfant n'est pas seul, il est principalement en interaction avec sa mère. De la même façon, l'adulte n'est pas seul et il est en interaction avec son environnement. Ainsi, pour permettre à l'enfant de se développer dans les meilleures conditions, la mère ne doit pas être « trop bonne », ni « pas assez bonne ». De la même façon l'environnement ne doit pas être trop facilitant ni trop contraignant. Une mère « trop bonne » anticipera et comblera tous les désirs de son enfant, ce qui enrayera les capacités d'action de l'enfant. Il en est de même pour un environnement trop facilitant, qui comble les désirs avant même que ceux-ci aient pu être exprimés. L'individu ne ressentira pas l'envie d'agir, il ne développera aucune motivation et aucune autodétermination. Une mère « pas assez bonne » répond tardivement ou faussement aux besoins de son enfant, il en résulte pour l'enfant un sentiment d'insécurité et un

manque de contrôle sur son environnement, il ne cherchera plus à interagir avec celui-ci. Un environnement trop contraignant provoque un sentiment d'insécurité et d'impuissance, et ne permet pas à l'apprenant de développer ses capacités d'autodétermination. L'accompagnant, qui est un élément de l'environnement, devra s'assurer de la qualité de celui-ci.

Lachapelle, titulaire de la Chaire de recherche sur les technologies de soutien à l'autodétermination, participe activement à la promotion de l'autodétermination pour les personnes présentant des déficiences intellectuelles. Il affirme qu'il faut disposer des moyens nécessaires pour accompagner les individus vers plus d'autodétermination et propose l'utilisation d'appareils électroniques qui ont le potentiel de favoriser l'apprentissage et le maintien de comportements autodéterminés : « Ce type de technologie assiste les personnes vers le développement de comportements autodéterminés, facilitant par le fait même les multiples tâches et actions nécessaires à une vie sécuritaire et polyvalente en milieu résidentiel. » (2010, p. 8). Cet outil, sous forme d'un téléphone intelligent, accompagne la personne en lui fournissant les indications dont elle a besoin. Cette méthode accroît l'autonomie en lui permettant d'agir par elle-même sans attendre d'aide extérieure.

Enfin, l'environnement doit être socialement favorable à la personne. Il existe des « effets retours » des facteurs environnementaux sur les facteurs personnels qui peuvent aggraver les limitations de la personne. Les facteurs personnels sont les caractéristiques intrinsèques de la personne, son âge, son identité socioculturelle, ses aptitudes... Le phénomène d'effets est le risque, pour les individus de groupes stigmatisés, d'adopter les comportements qui stigmatisent le groupe. Robert K. Merton, sociologue américain, parle de « prédiction créatrice »; lorsque les individus réagissent à une situation en fonction des caractères objectifs d'une situation, mais aussi en fonction de la signification qu'ils lui donnent. « La prédiction créatrice débute par une définition fautive de la situation, provoquant un comportement nouveau qui rend vraie la conception, fautive à l'origine. » (1953, p. 173). Il explique

ainsi un bon nombre de situations sociales, comme l'exclusion des personnes handicapées.

Au regard du PPH, le handicap n'est plus une caractéristique de la personne, mais il témoigne d'une situation. Il naît de la rencontre d'une personne, avec ses déficiences et ses incapacités, et d'un environnement qui peut être plus ou moins handicapant. Ainsi, deux personnes présentant un niveau de déficience ou d'incapacité égal pourront se trouver ou non en situation de handicap en fonction de l'environnement dans lequel elles évoluent.

Deci, Ryan, Wehmeyer, Lachapelle et Fougereyrollas, proposent un regard innovant et optimiste. Leurs modèles théoriques ne se concentrent pas sur les limites et les incapacités, mais sur le potentiel et les aptitudes de la personne déficiente intellectuelle.

- La nécessité d'y croire

Jean Charles Juhel, spécialiste de l'éducation et de la rééducation, utilise cette formule pour parler des personnes présentant une déficience intellectuelle : « Hier, ces personnes étaient désignées sous les vocables d'idiots, de débiles, de déficients mentaux. Aujourd'hui, on dit : « Il s'agit de personnes qui présentent une déficience intellectuelle ». Demain, on les appellera simplement Monsieur, Madame. » (2012, p. 169). Toutes les personnes travaillant au développement et à la promotion de l'autodétermination œuvrent en ce sens; accompagnants, familles, amis et les personnes handicapées elles-mêmes.

Pour Lachapelle, chaque personne dispose en elle d'un potentiel, peu importe les incapacités existantes : « Je crois fermement que toute personne a un potentiel à développer, mais il ne faut pas avoir des attentes irréalistes. » (2010, p. 6). Il est nécessaire d'y croire car il s'agit d'un combat long et semé d'embûches. Antonin Artaud², poète français du XIX^e siècle,

² A. Artaud souffrait de maux de tête chroniques, la douleur influera sur ses relations et il sera interné en asile durant neuf ans, subissant de fréquentes séries d'électrochocs.



époque où, particulièrement en Europe, la société avait peur du malade mental qu'elle retranchait du monde, écrivait que « sous la parole du malade mental se cache un cri de vérité adressé à une société qui a souvent contribué à le produire ». Il n'imaginait probablement pas que l'autodétermination et l'intégration sociale seraient aujourd'hui les maîtres mots de la prise en charge de personnes handicapées. Comme tout mouvement social, le mouvement pour l'autodétermination a besoin d'être porté par des acteurs motivés, qu'ils aient une déficience intellectuelle ou non, qui ont foi en leurs convictions et en la valeur de leur travail.

L'autodétermination est un concept complexe qui peut sembler difficile à mettre en place alors on peut se demander pourquoi l'instaurer? Pourquoi ne pas rester dans le confort du « faire à la place de », dans des habitudes rassurantes? Tout d'abord parce que l'autodétermination est un facteur de santé et de bien-être, ensuite parce qu'elle favorise la qualité de vie et la participation sociale, si importante à l'épanouissement de chacun.

Les bienfaits de l'autodétermination

Avec l'autodétermination, on ne se concentre pas sur les limites et les incapacités, mais sur le potentiel et les aptitudes de la personne. C'est en cela que la théorie de l'autodétermination comporte tout son intérêt. Mais les bienfaits de l'autodétermination sont bien plus vastes.

Statistiquement, les personnes présentant une déficience intellectuelle manifestent des difficultés de santé plus importantes que les autres. Selon Maslow (1943), il existe cinq besoins hiérarchiques. Le besoin suprême étant le besoin d'actualisation de soi, il s'agit du besoin qu'éprouve l'individu d'atteindre ses ambitions, de se perfectionner, et de se réaliser, ce qui se rapproche de l'autodétermination. Maslow soutient que ceux qui ont satisfait ce besoin ont une meilleure perception de la réalité et cela permet à la personne de s'accepter telle qu'elle est, de dépasser les limites que son handicap semble lui imposer. Pour Maslow la notion de santé dépasse la seule absence de

maladie et résulte de la satisfaction de ce besoin. *L'autodétermination est donc un facteur de santé.*

Deci et Ryan (2002) nous montrent que plus la motivation est autodéterminée, plus la personne en retire des bénéfices : regain d'intérêt, émotions positives, satisfaction personnelle... La motivation améliore aussi l'attention, la mémoire, la persévérance, et par conséquent amène à de meilleures performances et donc au renforcement de l'estime de soi. Ce sont là des facteurs importants pour des personnes en situation de handicap, qui doutent parfois de leurs capacités et donc éprouvent rarement une satisfaction personnelle. *L'autodétermination est donc un facteur de satisfaction personnelle et de bien-être.*

L'autodétermination vise à favoriser la participation de la personne, ce qui l'amènera à mieux percevoir l'environnement et à identifier précisément ses propres ressources. La participation sociale de la personne est ainsi améliorée. De plus, avoir du contrôle sur sa vie et prendre part aux décisions qui nous concernent améliore la qualité de vie (Lachapelle et al., 2005). *L'autodétermination est donc un facteur de participation sociale et de qualité de vie.*

Enfin, en période de crise, le facteur économique n'est pas négligeable. L'autodétermination est perçue comme un luxe. En effet, sa mise en place demande beaucoup d'organisation, de temps, un investissement personnel et financier : accompagnement au quotidien, formation des éducateurs, achat d'outils spécialisés, gestion de la qualité... Mais l'autodétermination n'est pas un luxe. Il s'agit avant tout d'un droit individuel et d'un devoir social vis-à-vis de ces « laissés pour compte » de l'autodétermination. Nous parlerons d'investissement à envisager sur le long terme. En effet, accompagner à plus d'autodétermination c'est amener à plus de bien-être, il en découle une baisse de la prise en charge psychologique et médicamenteuse. L'autodétermination signifie également l'autonomie et donc moins d'encadrement. Moins de médicaments et moins d'accompagnement, c'est moins de dépenses.

L'autodétermination est donc un facteur d'économie.

Conclusion

Chaque personne présentant une déficience intellectuelle présentera des incapacités qui lui sont propres, elle subira un désavantage social singulier et nécessitera un accompagnement particulier. Aussi, les situations et les besoins doivent être évalués de façon individuelle afin d'élaborer une stratégie d'intervention spécifique permettant l'intégration et l'adaptation sociale. Concernant le domaine de la déficience intellectuelle, nous retiendrons que l'autodétermination est une revendication, mais est aussi un droit fondamental. Ce concept est apparu comme pouvant répondre aux questions de la participation et de l'intégration sociale de personnes présentant des limites de capacités intellectuelles.

Nicole Diederich (2004) écrit dans son ouvrage « *Les naufragés de l'intelligence* » : « Plutôt que de discourir éternellement sur "ce qui est le mieux pour ces gens-là", laissons-les se raconter ». Nous terminerons en racontant deux histoires d'autodétermination aboutie.

Alexandre Jollien, déclaré avec une infirmité motrice cérébrale (IMC) à sa naissance suite à une athétose, a 37 ans. Il parle lentement et sa marche est hésitante. Il a vécu dix-sept ans dans une institution suisse pour personnes handicapées moteur cérébral. Alexandre est marié, père de deux enfants, écrivain et philosophe. Il est l'auteur de trois livres au cours desquels il raconte son parcours semé d'embûches surmontées les unes après les autres. Monsieur Jollien est le symbole d'une autodétermination exemplaire. Mais au-delà de cette réussite hors du commun, il existe des histoires de vie moins connues et tout aussi remarquables.

Aline et Jean ont 37 ans aussi, ils sont en couple depuis sept ans, ils sont tombés amoureux et ont décidé d'emménager ensemble. Ils travaillent, possèdent une petite voiture, leur vie sociale est bien remplie. Une vie normale? Tout à fait! Aline et Jean sont tous les deux

porteurs d'une déficience intellectuelle et vivent une vie normale. Ces exemples, qui sont des exceptions, doivent devenir une généralité, une réalité sociale et l'autodétermination est une clé indispensable dans la réussite de ce projet.

Références

AAMR. Repéré le 1^{er} juin 2012 à http://www.er.uqam.ca/nobel/r17630/aamr_qc.html

AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION (2003). *Retard mental. Définitions, classification et systèmes de soutien. 10e édition. Traduit de l'américain, sous la direction de D. Morin.* Eastman : Editions Béhaviora.

ASSOCIATION « NOUS AUSSI ». Repéré le 29 janvier 2012 à www.nousaussi.org/Qui.htm

BANDURA, A., CARRÉ, P., & LECOMTE, J. (2007). *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle.* Paris : Editions De Boeck.

CARLIER, M., & AYOUB, C. (2007). *Déficiences intellectuelles et intégration sociale.* Wavre : Editions Mardaga.

CARRÉ, P., & FENOUILLET, F. (2009). *Traité de psychologie de la motivation.* Paris : Dunod.

CENTRE DE RÉADAPTATION EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE. Repéré le 27 janvier 2012 à <http://www.crdiq.qc.ca/>

CHAIRE DE RECHERCHE SUR LES TECHNOLOGIES DE SOUTIEN À L'AUTODÉTERMINATION. Repéré le 27 janvier 2012 à <http://www.chairetsa.ca/TSA/index.php/accueil>

CHARTRE DES NATIONS UNIES (1945) San Francisco

CIM. Repéré le 1^{er} juin 2012 à <http://taurus.unine.ch/icd10>

CORDIER, A. (2009). *Premières rencontres scientifiques sur l'autonomie. Évaluer pour accompagner.* Paris : Caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie.

CTNERHI. Repéré le 10 décembre 2011 à http://www.ctnerhi.com.fr/accueil_ctnerhi3.7p

DÉCLARATION DES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES (1975). Résolution 3447 adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies.

DIEDERICH, N. (2004). *Les naufragés de l'intelligence.* Paris : Broché.

FOUCAULT, M. (1954). *Maladie mentale et personnalité.* Paris : Editions PUF.

FOUCAULT, M. (1962). *Maladie mentale et psychologie.* Paris : Editions PUF.

FOUCAULT, M. (1972). *Histoire de la folie à l'âge classique.* Paris : Editions Gallimard.

FOUGEYROLLAS, P., CLOUTIER, R., BERGERON, H., CÔTÉ, J., & ST MICHEL, G. (1998). *Classification québécoise Processus de production du handicap.* Québec : Réseau international sur le Processus de production du handicap.



- GOMEZ, J.-F. (2001). *Déficiences mentales : le devenir adulte. La personne en quête de sens*. Toulouse : Editions Eres.
- JOLLIEN, A. (2011). *Eloge de la faiblesse*. Poessneck : Editions MARABOUT.
- HAELEWYCK, M.-C., DEPRez, M., & BARA, M. (2003). C'est la vie de qui, après tout ? Validation du niveau de satisfaction d'un outil visant... *Francophone de la déficience intellectuelle*, 14, 77-80. Institut québécois de la déficience mentale.
- HAELEWYCK, M.-C., & NADER-GROSBOIS, N. (2004). L'auto-régulation : Porte d'entrée vers l'autodétermination des personnes avec retard mental ? *Revue Francophone de la Déficience Intellectuelle*, 15, 173-186. Institut québécois de la déficience mentale.
- HAMONET, C. (2007). *Les Personnes Handicapées*. Paris : Editions PUF.
- KAUFMANN, J.-C. (1996). *L'Entretien compréhensif*. Paris : Editions Nathan.
- LACHAPELLE, Y., BOISVERT, D., CLOUTIER, G., MCKINNON, S., & LÉVESQUE, S. (2000). Favoriser le développement de l'autodétermination dans le cadre d'une pratique de la réunion du plan d'intervention éducatif d'adolescents présentant une déficience intellectuelle. *Revue Francophone de la Déficience Intellectuelle* (Numéro spécial Mai 2000, p. 55-57). Shawinigan : Institut québécois de la déficience mentale.
- LACHAPELLE, Y., BOISVERT, D., & LECLERC, D. (2000). La traduction et la validation transculturelle de l'échelle d'autodétermination de l'arc. *Revue Francophone de la Déficience Intellectuelle* (Numéro spécial Mai 2000, p. 70-74). Shawinigan : Institut québécois de la déficience mentale.
- LACHAPELLE, Y., & WEHMEYER, M. L. (2000). L'évaluation, Technologies de soutien à l'autodétermination. *Déficience intellectuelle et troubles envahissants du développement*, 2.
- LACHAPELLE, Y., & WEHMEYER, M. L. (2003). L'autodétermination. Dans M. J. Tassé & D. Morin, *La déficience intellectuelle* (p. 203-214). Boucherville, Québec : Gaëtan Morin.
- LIBERMAN, R. (2009). *Handicap et maladie mentale*. Paris : Editions PUF.
- MERTON, R. K. (1949). *Éléments de méthode sociologique*. Paris : Editions Plon.
- NADER-GROSBOIS, N. (2007). *Régulation, autorégulation, dysrégulation*. Wavre : Editions Mardaga.
- OMS (2001). *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé*. Genève : Editions Gftwp.
- OMS (2001). *Publication par l'OMS de nouvelles directives pour mesurer la santé*. Genève : Communiqué OMS/48.
- OMS. Repéré le 1^{er} juin 2012 à <http://www.who.int/fr/>
- QUIVY, R., & VAN CAMPENHOUDT, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Editions Dunod.
- DE RIEDMATTEN, R. (2001). *Une nouvelle approche de la différence, comment repenser le « handicap »*. Genève : Editions Médecine & Hygiène.
- RÉSEAU INTERNATIONAL SUR LE PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP. Repéré le 20 décembre 2011 à <http://www.ripph.qc.ca/?rub2=2&rub=6&lang=fr>
- REVUE FRANCOPHONE DE LA DÉFICIENCE INTELLECTUELLE. Repéré le 29 août 2011 à <http://www.rfdi.org/index.php?q=node/339>
- SEGUIN, E. (1846). *Traitement moral, hygiène, et éducation des idiots et des autres enfants arriérés*. Paris : Editions B. Baillière.
- VON BUETZINGSLOEWEN, I. (2002). « Les "aliénés" morts de faim dans les hôpitaux psychiatriques français sous l'Occupation. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 4(76), 99-115.
- WEHMEYER, M. (2005). Self-determination and individuals with severe disabilities : Reexamining meanings and misinterpretations. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 30, 113-120.
- WEHMEYER, M. L., & Sands, D. J. (1996) *Determination across the lifespan; independence and choice for people with disabilities*. Baltimore : Editions Paul H. Brookes.

L'incidence de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies sur les politiques d'emploi des pays membres de l'Union européenne

DOMINIQUE VELCHE¹ ET SEAK-HY LO²

¹ École des Hautes Études en Santé Publique, Maison des Sciences Sociales du Handicap (EHESP-MSSH), Paris, France

² Université Paris Sud, Centre de recherche médecine, sciences, santé et société, Maison des Sciences Sociales du Handicap (CERMES 3 - MSSH), Villejuif, France

Article de transfert de connaissances • Knowledge-Transfer Article

Résumé

À partir d'une étude des politiques suivies dans six pays de l'Union européenne (Allemagne, Espagne, France, Hongrie, Royaume-Uni et Suède) en matière d'emploi des personnes handicapées, les auteurs analysent la compatibilité des législations avec l'article 27 (emploi) de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies sur les politiques d'emploi des pays membres de l'Union européenne*. S'appuyant sur certains rapports, officiels et critiques (*shadow*), récemment produits dans le cadre du suivi de l'application de la Convention, ainsi que sur les documents traitant des politiques d'emploi ou de non-discrimination suivies pour les personnes handicapées par ces pays, ils mettent en lumière les difficultés d'ajustement à ces nouvelles règles. Les principaux points d'achoppement des dispositifs légaux étudiés de ces pays, avec le texte et l'esprit de la Convention, sont : (1) Les définitions du handicap trop restrictives par rapport aux lois de non-discrimination; (2) Les types d'emploi refusés aux personnes handicapées; (3) Le manquement aux aménagements raisonnables dans des domaines liés à l'emploi; et (4) Le travail protégé lorsqu'il est dérogoire au droit commun du travail. Enfin, pour conclure et imaginer la nature des gains à attendre de l'amélioration des textes dans le sens de la Convention, sont présentées les performances effectives en matière de participation de ces personnes au marché ordinaire du travail.

Mots-clés : handicap, Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies sur les politiques d'emploi des pays membres de l'Union européenne, Europe, évaluation, politiques, non-discrimination

Abstract

Examining policies implemented in six countries members of the European Union (Germany, Spain, France, Hungary, United Kingdom and Sweden) concerning employment for people with disabilities, the authors analyze the compatibility of the legislations with Article 27 (on employment) of the *UN Convention on the Rights of People with Disabilities on the employment policies of the countries members of the European Union*. Using as material some recent official and shadows reports produced for the monitoring process of the implementation of the Convention as well as documents referring to the policies on employment or non discrimination for people with disabilities in these countries, they highlight the difficulties for an adjustment to these new rules. The main stumbling blocks for the legal provisions of these countries with the letter and the spirit of the Convention which were examined are: (1) Definitions of disability that are too restrictive referring to non discrimination; (2) Types of work positions which could be denied to people with disabilities; (3) The lack of reasonable accommodation of the workplace; and (4) Sheltered work when not applying the current Work Code. Finally, to conclude, and imagine the nature of the gain to expect from the improvement of the law in respect with the Convention, the true achievements in terms of participation of these persons with disabilities to the open labour market are reported.

Keywords : disability, UN Convention on the Rights of People with Disabilities on the employment policies of the countries members of the European Union, Europe, evaluation, policies, non discrimination

Introduction

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (citée ci-dessous comme la Convention) adoptée en 2006 par les Nations Unies est aujourd'hui la forme la plus aboutie de l'approche du handicap. Elle passe par la reconnaissance des droits civiques puisqu'elle l'impose au monde, à quelques exceptions près. En soi, cette victoire du mouvement international des personnes handicapées est de nature à générer de très importantes mutations dans l'esprit et la lettre des lois des pays qui, notamment en Europe, se sont longtemps contentés, voire se contentent encore, d'un modèle individuel et médical du handicap. Même après promulgation dans la plupart des pays membres de l'Union européenne de lois de non-discrimination, suite à l'adoption de l'article 13 du Traité d'Amsterdam en 1997, et surtout de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 en matière d'emploi, il n'est pas sûr que les pratiques et les attitudes du public et même des professionnels traduisent totalement les principes retenus, ce qu'exige pourtant la Convention.

Parmi les nombreux droits que vise à protéger la Convention, ceux liés à la situation professionnelle ont une importance considérable sur les conditions de vie des personnes handicapées en impactant notamment leurs ressources et leurs relations sociales. De plus, l'emploi est l'une des sphères de compétences de l'Union européenne qui, seule organisation internationale à le faire, a signé et ratifié la Convention. Notons que, parmi les 27 pays membres de l'Union, trois pays signataires en 2007 n'ont toujours pas ratifié la Convention : la Finlande, l'Irlande et les Pays-Bas (au 28 décembre 2012). Rien n'empêche que, pour ceux qui l'ont ratifiée, la question de l'emploi des personnes handicapées soit cause de litiges. Cet article a pour objet d'évaluer les incidences probables de la mise en application de la Convention sur la façon dont, en définitive, l'emploi des personnes handicapées est envisagé dans les pays membres, sachant que les dispositifs légaux et les pratiques sont extrêmement divers selon les cultures nationales.

Convention et emploi

L'article 27 de la Convention, sur l'emploi, met l'accent sur les droits des personnes handicapées de travailler en stricte égalité avec les autres, y compris leurs droits à une paie identique pour un même travail, ainsi que les droits syndicaux. La Convention interdit la discrimination sur la base du handicap dans toutes les phases d'emploi, dont le recrutement, l'embauche et l'emploi, l'avancement et les conditions de travail. Chaque législation nationale doit imposer aux employeurs d'offrir les aménagements raisonnables qui permettent aux personnes handicapées d'accéder à leur poste de travail et d'y assumer leur tâche professionnelle. Elle doit aussi clarifier les conditions d'une telle obligation et définir les éléments permettant d'assimiler le manque d'aménagements raisonnables à un acte de discrimination. La portée de la protection assurée par la Convention doit être précisément reflétée par la législation nationale, mais également par les pratiques. Un dispositif général sur la recevabilité de mesures de discrimination positive doit être inclus dans la législation, à condition cependant que de telles mesures ne soient pas prises à l'encontre d'autres membres de la société et qu'elles soient limitées dans le temps. Des mesures spéciales, établies par la loi, peuvent inclure la détermination de quotas dans l'embauche de personnes handicapées, des subventions aux employeurs, des services de guidance professionnelle et de placement, etc.

En ratifiant la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, chaque pays a accepté des obligations légales supranationales et doit, si nécessaire, adopter une législation de mise en œuvre. L'État doit éliminer des lois et des pratiques qui discriminent les personnes handicapées et prendre les besoins des personnes handicapées en considération, là où ils ne l'ont pas été, s'il le faut en adoptant de nouvelles politiques et de nouveaux programmes.

L'application de la Convention est toutefois un processus de long terme. Il est cependant possible d'étudier dès aujourd'hui le type de con-



séquences qu'elle aura dans différents pays sur les politiques suivies en matière d'emploi des personnes handicapées, selon les termes précisés par l'article 27.

Méthodologie

Selon la procédure mise en place par la Convention :

« chaque État Partie présente au Comité, par l'entremise du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, un rapport détaillé sur les mesures qu'il a prises pour s'acquitter de ses obligations en vertu de la présente Convention et sur les progrès accomplis à cet égard, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente Convention pour l'État Partie intéressé » (article 35 de la Convention).

Compte tenu des dates de ratification, une grande partie de ces rapports aurait dû être disponible, ce qui n'est malheureusement pas le cas. Il ne sera donc pas possible de dresser un bilan systématique pour l'ensemble de l'Union européenne. Cet article pourra cependant s'appuyer sur une analyse des politiques d'emploi adoptées par quelques pays qu'ils aient ou non déjà rendu un rapport dans le cadre du suivi de l'application de la Convention ou disposant de documents produits en réaction par les associations nationales de personnes handicapées. Les pays qui seront inclus dans cette analyse sont, par ordre alphabétique : l'Allemagne, l'Espagne, la France, la Hongrie, le Royaume-Uni et la Suède.

Les principaux points d'achoppement des dispositifs légaux de ces pays avec le texte et l'esprit de la Convention qu'il semble utile d'étudier sont les suivants :

- Les définitions du handicap trop restrictives par rapport notamment aux lois de non-discrimination;
- Les types d'emploi refusés aux personnes handicapées, y compris dans la fonction publique;

- Le manquement aux aménagements raisonnables dans des domaines liés à l'emploi;
- Le travail protégé lorsqu'il est dérogatoire au droit commun du travail.

En conclusion, les données les plus récentes sur la situation réelle en matière d'emploi permettront d'évaluer ce qui reste à faire.

Des définitions du handicap trop restrictives

L'article 1 de la Convention stipule :

« Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

C'est donc une définition assez large à laquelle vont s'appliquer les différents droits à protéger et à faire respecter. Or, quand ils ont voté des lois de non-discrimination concernant le handicap dans le cadre de l'emploi, certains pays ont adopté des définitions des bénéficiaires de cette protection répondant aux principes de reconnaissance du handicap issus des critères d'attribution des prestations handicap (allocations ou pensions, contributives ou non) qui, généralement, étaient assez restrictives, car réservées aux plus sévèrement handicapés.

Le cas le plus flagrant est celui de l'**Allemagne**. La loi de protection contre les discriminations liées au handicap (*Behindertengleichstellungsgesetz – BGG*, 2002) ne s'applique qu'aux personnes reconnues sévèrement handicapées (*Schwerbehinderte*), c'est-à-dire celles ayant un taux d'incapacité d'au moins 50 %, ou des personnes ayant 30 % d'incapacité assimilées en raison de leurs difficultés d'accès à l'emploi. Notons que la plupart des dispositions légales concernant les personnes handicapées, comme prévu pour la réadaptation, la rééducation professionnelle, le quota d'emploi (*Sozialgesetzbuch - SGB IX* : Livre IX du Code Social, 2001) adoptent la

même définition pour accorder les aides de la collectivité. En distinguant ainsi entre ayants droit et n'ayants pas droit, la législation allemande est en contravention avec la Convention. La Commission européenne avait déjà signalé ce problème, notamment dans l'interprétation des aménagements raisonnables. Par ailleurs, les personnes ayant des incapacités intellectuelles ou des problèmes de santé mentale seraient injustement écartées de certains droits (Schmidt-Köhler, 2009).

Un autre pays se trouvant dans la même situation est l'**Espagne** (Nations Unies, Comité des droits des personnes handicapées, 2010). Ce pays avait aussi adopté une loi de protection contre les discriminations des personnes handicapées (*Loi Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*, dite *LIONDAU*) qui n'était pas conforme à la Convention puisqu'elle ne concernait que les personnes ayant un degré de handicap supérieur à 33 % (taux minimum pour l'attribution de la pension contributive d'invalidité). Selon un accord du Conseil des ministres du 30 mars 2010, le gouvernement avait prévu de revoir cette loi. Ceci a été réalisé grâce à la loi *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ce nouveau texte procède à l'ajustement de la définition légale de « personne avec des incapacités » à son contenu dans la Convention. Il conserve néanmoins, avec une nouvelle définition du handicap, un quota de 7 % de personnes handicapées dans les embauches réalisées pour l'administration de l'État prévu par la loi *7/2007 de 12 de abril, del Estado Básico del Empleo Público*, incluant un quota de 2 % exclusivement réservé aux personnes présentant une déficience intellectuelle, ainsi que le quota de 2 % de travailleurs handicapés dans les entreprises de 50 salariés et plus. Cette prompte adaptation a été saluée par les analystes (Netherlands Institute of Human Rights, 2012). Le *Comité español de representantes de personas con discapacidad (CERMI)*, association regroupant les associations espagnoles de personnes handicapées estime cependant qu'en matière de pratiques,

peu est fait pour faire respecter une telle loi et que cela a des conséquences « irréparables » (CERMI, 2011). En effet, rien ne démontre que sur le plan administratif le système d'infraction prévu fonctionne puisqu'aucun cas n'apparaît malgré des plaintes que le *CERMI* a lui-même déposé, d'autant plus que la justice est particulièrement lente pour les contentieux administratifs.

En **France**, dans la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », un handicap est constitué par :

« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition proche de la Convention est restrictive par rapport à celle-ci en plusieurs points. D'abord pour des raisons liées à l'instauration d'une restriction dans la gravité et dans l'altération des fonctions. Puis, dans la loi française, c'est l'altération de la fonction qui crée le handicap et non pas l'interaction avec l'environnement.

L'obligation d'emploi et d'autres aides de la collectivité sont réservés à certaines personnes, qu'elles soient reconnues handicapées par la *Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)* (Cartes d'invalidité, *Allocation aux adultes handicapés (AAH)* ou *Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)*), ou par la sécurité sociale (*Rentes accidents du travail ; Pensions d'invalidité*) ou par d'autres instances (*pensions militaires d'invalidité*). Cependant, une telle mesure peut s'assimiler à des programmes d'action positive permis par la Convention. Pour être complètement en phase avec la Convention, il faudrait toutefois que ces mesures d'égalisation des chances s'éteignent d'elles-mêmes dès que le désavantage disparaît. On peut estimer que c'est le cas si, une



fois employé, le travailleur handicapé est traité comme un employé ordinaire, ce qui est le cas si les aménagements nécessaires sont simples et pérennes. En d'autres termes, le bénéfice du quota d'emploi ne devrait servir que pour l'embauche ou pour le maintien dans l'emploi quand la capacité de travail d'un employé est impactée par des altérations fonctionnelles, conditions qui pourraient tout-à-fait être introduites dans la loi française.

Au **Royaume-Uni**, le *Disability Discrimination Act (DDA)* de 1995 a laissé place en 2010 à l'*Equality Act (EA)*. Cette loi désigne la personne comme handicapée lorsqu'elle a une déficience (*impairment*) substantielle et de long terme qui produit un effet négatif sur son aptitude (*ability*) à réaliser des activités quotidiennes normales.

Le long terme est défini par une durée d'au moins 12 mois. Lorsque les tâches quotidiennes sont plus longues à faire, on peut considérer alors qu'il y a une incapacité substantielle. Il faut ici encore noter que c'est la déficience qui est la source du handicap et non l'interaction de celle-ci avec l'environnement. On peut donc estimer que l'esprit de la Convention n'est pas respecté.

L'Irlande du Nord applique, pour sa part, le *Disability Discrimination Order 2006* qui définit le handicap de manière similaire à celle de l'*Equality Act 2010*, et de l'ancien *DDA* de 1995. On notera, à ce propos, que sont également couverts ceux qui, selon les mêmes définitions, « ont eu » un handicap. Ces lois proposent des définitions larges du handicap, et dans la pratique, pour bénéficier des aides à l'emploi prévues en parallèle à la mise en œuvre de l'*Employment and support Allowance (ESA)* qui a remplacé à partir de 2008 la pension d'invalidité contributive (*Incapacity benefit*) et non contributive (*Income support*), la personne doit passer des tests de capacité (*Personal Capability Assessment - PCA*), et une batterie de tests orientés vers le travail (*Work Focused Interviews - WFIs*), incluant un test de « capacité », en conformité avec la politique d'activation des personnes sans emploi. Lorsqu'elle est jugée capable de travailler, la

personne doit passer une série d'entretiens centrés sur l'emploi (*WFIs*) et doit justifier de sa recherche effective d'un emploi, bien que les mesures des politiques d'activations soient considérées comme peu efficaces (Bambra et al., 2005). Rien n'empêche les autorités britanniques de favoriser l'accès à l'emploi de personnes jugées comme ayant, dans ce domaine, des difficultés particulières. Les restrictions sont, en ce domaine, légitimes.

En **Suède**, en plus de l'article 2 de la Constitution qui fait explicitement référence à l'interdiction de discriminations en raison du handicap (Bolling, Rosenberg, & Kawesa, 2009), quatre lois ont mis l'accent sur l'interdiction de discrimination en raison du handicap : une loi sur la prohibition de la discrimination dans la vie professionnelle envers les personnes handicapées adoptée en 1999 (*Lag [1999:132] om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder*); une loi sur l'égalité de traitement des étudiants à l'université (2002) (*Lag [2001:1286] om likabehandling av studenter i högskolan*); une loi sur la prohibition de la discrimination de 2003 (*Lag [2003:307] om förbud mot diskriminering*); enfin la loi sur l'égalité des chances s'appliquant dès janvier 2009 (*Jämställdhetslagen [2008:567]*) qui remplace un total de sept lois suédoises de lutte contre les discriminations par rapport à tous les sous-groupes de la population qui en sont victimes (Norberg, 2011) et regroupe les différents médiateurs (Ombudsman) en un seul (Bolling, Rosenberg, & Kawesa, 2009). Dans ces lois, l'obstacle fonctionnel (*Funktionshinder*), traduit en français par le terme « handicap » se réfère à la limitation physique, mentale ou intellectuelle permanente de la capacité d'une personne à fonctionner à la suite d'une blessure ou d'une maladie qui existait à la naissance, a surgi depuis lors ou dont peut s'attendre qu'elle se pose (Norberg, 2001). Cette définition où la causalité revient uniquement à l'atteinte fonctionnelle (Cohu, Lequet-Slama, & Velche, 2003) est peu en phase avec le principe posé par la Convention d'une interaction avec l'environnement. Néanmoins certains auteurs comme Michailakis (2003), critiquent cette approche en termes de non-discrimination parce qu'elle individualise le problème et ne ques-

tionne en rien l'attitude du marché (Boman, Danermark, & Bolling, 2008).

Du côté des programmes d'action positive, la loi de compensation du handicap (*Lag [1993 : 387] om stöd och service för vissa funktionshindrade - LSS*) définit ses bénéficiaires par des groupes cibles déterminés par le type et la sévérité de certaines déficiences et leur impact sur la réalisation d'activités de la vie quotidienne et le besoin d'aide en résultant (Regeringskansliet, 2011). Étant donné que les aides sont attribuées par les municipalités en fonction des besoins, on peut estimer qu'elles ne seront pas créatrices d'inégalités.

En **Hongrie**, trois textes définissent les bénéficiaires des droits liés au handicap : la loi 26 de 1998 sur les droits des personnes handicapées, la loi 125 de 2003 sur l'égalité de traitement et la promotion de l'égalité d'opportunité et le nouveau programme national du handicap de 2006 (*OGY határozat az új Országos Foglalkoztatási Programról*). Dans un texte, la définition est basée sur la déficience alors que dans l'autre, il s'agit d'une liste de maladies ou de déficiences prédéfinies. Ainsi, il n'existe pas une définition standard du handicap. La reconnaissance des droits liés au handicap est encore basée sur des critères médicaux avec des niveaux de seuil restrictifs. Le seul point de convergence dans tous les textes est que sont exclues toutes personnes ayant un handicap de type psycho-social alors qu'elles ont l'un des taux d'emploi les plus bas (Könczei, 2008), ce qui ne respecte pas l'esprit de la Convention.

Des types d'emploi refusés aux personnes handicapées

Jusqu'en 2005, l'obligation d'emploi de 6 % adoptée en **France** en 1987 excluait du calcul de l'assiette d'assujettissement des emplois considérés comme « exigeant des conditions particulières ». Il y avait là une mesure clairement discriminatoire et pourtant légale qui est heureusement disparu de la législation actuelle sous la pression des associations de personnes handicapées.

En **Allemagne**, selon le micro-recensement de 2009, l'accès à des postes de fonctionnaires est totalement identique pour les personnes handicapées que pour celles qui n'ont aucun handicap : 5,4 %. Ces dernières sont davantage représentées parmi les employés et les travailleurs indépendants, tandis que les personnes handicapées sont plutôt du côté des ouvriers. Évidemment, le niveau de qualification joue un rôle déterminant (Klinkhammer, Niehaus, & Menzel, 2012). On ne remarque pas de cas de refus légaux d'accès à des emplois quels qu'ils soient. Une seule exception : celle de la loi sur l'égalité de traitement dans les forces armées (*Soldatinnen – und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz – SoldGG – 18 August 2006*) qui fait une exception pour les personnes handicapées pour lesquelles des compétences essentielles sont imposées (Schmidt-Köhler & Newton, 2009).

Dans la loi **espagnole**, il y avait une exclusion médicale à l'entrée dans les forces de la police nationale et la garde civile. La législation sur les conditions de santé physiques ou mentales qui restreint l'entrée dans ces professions contient des critères qui sont discriminatoires. Dans ce pays, selon le CERMI (2011; 2012), il reste des cas d'exclusion dans la fonction publique.

Au **Royaume-Uni**, les services de la force armée étaient exemptés d'appliquer la *DDA*, car le personnel de ces services doivent pouvoir combattre lorsque les forces doivent se déployer. Après réexamen, ces services continuent à être déchargés d'embaucher des personnes handicapées dans l'*Equality Act (EA)* de 2010. Cette réserve ne respecte pas l'esprit de la Convention.

En **Suède**, aucun des rapports, ni celui du gouvernement (Regeringskansliet, 2011), ni celui des associations de personnes handicapées (Åkerberg, 2011), ne font état de difficultés d'accès à certains emplois. Des efforts particuliers sont réalisés par le secteur public, qu'il s'agisse des organismes et administrations dépendant de l'État ou de ceux dépendant des municipalités, largement mis à contribution par les services publics de l'emploi. Tout au plus,



en ce qui concerne les fonctionnaires, il peut exister, en raison de règles constitutionnelles concernant les motifs objectifs d'embauche, une voie alternative ou complémentaire d'appel d'une décision via des procédures administratives (Norberg, 2011).

En **Hongrie**, les personnes qui sont sous tutelle n'ont pas le droit d'accéder à un contrat de travail en bonne et due forme, même avec l'accord de leur tuteur. Les associations de personnes handicapées réclament une nouvelle législation (Hungarian Disability Caucus, 2010).

Des manquements aux aménagements raisonnables

Le concept d'aménagement raisonnable, traduit dans la législation **française** par les termes de « mesures appropriées » est encore trop récent pour avoir constitué une véritable jurisprudence qui permettrait de repérer de véritables manquements à cette obligation. Peu d'acteurs, que ce soit l'employeur, les personnes handicapées ou leurs associations, les syndicats et les administrations, sont véritablement au clair avec la façon de les concevoir.

Il y a, en **Allemagne**, des débats pour savoir si la loi sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG – vom 14 August 2006*) respecte l'article 5 de la *Directive européenne 2000/78/EC* et donc le principe des aménagements raisonnables, tels qu'ils sont repris dans l'article 27 de la Convention. En effet, alors que la Directive et la Convention ne distinguent pas entre les personnes selon qu'elles ont des handicaps plus ou moins sévères, la législation allemande prévoit une claire obligation pour les employeurs, seulement en ce qui concerne les personnes sévèrement handicapées. La *AGG* n'inclut pas de directives pour que les employeurs offrent des aménagements raisonnables à toutes les personnes handicapées (Haefner, 2007).

En **Espagne**, selon le *CERMI* (2011), le manque d'aménagements raisonnables est encore trop fréquent y compris dans les fonctions publiques, où il reste des cas d'exclusion et notamment dans le cadre des tests d'embauche,

ainsi que lors de programmes de formation (*CERMI*, 2012).

Au **Royaume-Uni**, les fonds dédiés aux aménagements sont attribués plutôt au secteur privé qu'au secteur public, dans un but de rééquilibrage de la présence d'employés handicapés. D'autre part, ils sont préférentiellement attribués à des personnes handicapées qui créent leur propre entreprise et à de nouveaux embauchés. Les critères d'attribution suivent des formes de palier. Dans le secteur privé, la somme peut couvrir jusqu'au montant total des dépenses impliquées (Roulstone et al., 2009).

Selon le rapport rédigé au nom de quatre fédérations **suédoises** (regroupant 50 organisations de personnes handicapées) en réponse au rapport du gouvernement sur l'application de la Convention, « les personnes qui travaillent à des emplois où les dispositifs réglementaires ordinaires sont suivis, ont accès à tout le soutien nécessaire ». Ceci est illustré par une enquête de population active de 2009, selon laquelle alors que près des trois quart des personnes handicapées employées disent qu'elles ont besoin de quelques ajustements de leur environnement de travail (davantage les femmes que les hommes), la plupart admettent qu'elles reçoivent l'aide dont elles ont besoin. Néanmoins, ce rapport fait état d'un cas où la juridiction du travail a donné raison au bureau des assurances sociales qui avait refusé un emploi à une personne aveugle, sous prétexte que les adaptations Braille ne pouvaient être compatibles avec son système informatique. Évidemment, les associations contestent ce jugement. Le rapport fait aussi état des difficultés à distinguer, dans certains cas, entre les aides techniques nécessaires pour assumer les tâches essentielles d'un poste de travail, et qui sont à la charge de l'employeur, et celles utilisées par la personne pour sa vie quotidienne (Åkerberg, 2011). Néanmoins, des aides financières permettent aux employeurs, ou aux personnes handicapées elles-mêmes, de se procurer ces aides techniques (*Regeringskansliet*, 2011).

Le droit à l'accessibilité n'a été introduit dans les textes légaux **hongrois** qu'en 1998, ce qui

explique le manque d'accessibilité des lieux publics en Hongrie. L'absence d'une définition claire du concept d'aménagement raisonnable amène à une application difficile de cette mesure (Hungarian Disability Caucus, 2010). En matière d'emploi, dans les textes de lois, l'absence d'aménagement raisonnable n'est pas considérée comme une forme de discrimination. Ainsi, les adaptations et l'assistance personnalisée sont garanties dans les textes, cependant, ces aménagements ne sont attribués que jusqu'à l'épuisement des fonds dédiés par le ministère du travail, fonds qui sont aujourd'hui restreints (Könczei, 2008). Le manque de moyens du pays rend par conséquent, l'application de la Convention difficile.

Des statuts dérogatoires au droit commun

Une question est particulièrement délicate en ce qui concerne l'ajustement des dispositifs légaux avec le texte et l'esprit de la Convention, celle des établissements de travail protégé et de tout contrat de travail qui dérogerait au droit commun du travail du pays considéré. De façon explicite, l'article 27 de la Convention se réfère à « un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts ». Si des programmes d'action positive sont permis (alinéa « h »), il n'est nulle part fait mention d'établissements accueillant spécifiquement des travailleurs handicapés. De plus, il est clairement établi par l'alinéa « a » qu'il convient d'interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et par l'alinéa « c » qu'il faut faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres. Or, un certain nombre de pays, tels que la France, l'Allemagne, l'Irlande, entre autres, proposent des emplois conçus uniquement pour les personnes handicapées auxquels celles-ci sont orientées parfois en dépit de leurs souhaits réels, sans véritable contrat de travail, avec des rémunérations éloignées des salaires conventionnels et amputées de certains de leurs éléments et avantages, sans, enfin, la possibilité

d'adhérer à un syndicat ou de faire intervenir des représentations syndicales (Velche, 2010). Le très intéressant travail d'analyse réalisé conjointement par l'UNAPEI française et le BAG:WfbM allemand (Ferraina, 2012), attire l'attention sur la difficulté de régler ce problème, notamment parce que cela concerne des personnes dont la sévérité des incapacités est de nature à entraver un accès aisé au marché du travail ordinaire, et que les effectifs concernés sont élevés.

Ainsi, en **France**, ce sont plus de 110 000 personnes sévèrement handicapées, majoritairement ayant une déficience intellectuelle qui travaillent dans des *Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT)*. Ces établissements sont des structures médico-sociales vers lesquelles sont orientées des personnes ayant un handicap suffisamment sévère pour empêcher, au moins un certain temps, l'accès au marché ordinaire du travail. Ce sont des commissions départementales spéciales, les *Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)* qui décident de ces orientations, qui ne sont pas pour autant des placements directs, car la personne handicapée ou plutôt sa famille, doit trouver une place libre dans l'un de ces établissements. Ceci fait, et si cela correspond à ses besoins, cette personne doit être accueillie par l'*ESAT*. Elle ne signera cependant pas de contrat de travail, ne cotisera pas non plus au chômage. De même, elle ne touchera pas à proprement parlé de salaire, mais une simple rémunération du travail qui, complétée par une *Allocation aux adultes handicapés (AAH)* différentielle, lui assurera le niveau du salaire minimum (*SMIC*), voire même 10 % de plus si sa productivité dépasse un certain niveau. Pour le reste, il s'agit d'un travail véritable, dans le cadre des activités économiques ordinaires, organisé de manière à être mis à la portée de travailleurs ayant une productivité généralement très inférieure à celle d'un travailleur moyen. En effet, une partie importante des effectifs des *ESAT* se pose en continuité de l'institutionnalisation d'enfants et d'adolescents ayant essentiellement des déficiences intellectuelles et du psychisme (Makdessi, 2010). En conséquence, sous la pression des familles et



bien que le coût de cette prise en charge soit considéré comme relativement élevé, l'État devrait continuer à créer des places dans le travail protégé, malgré le nombre peu élevé de bénéficiaires qui quitte ces établissements pour accéder à un travail en milieu ordinaire.

Parallèlement, des Entreprises adaptées complètent le dispositif avec quelques 20 000 places qui, elles, sont des emplois ordinaires avec pleine application du Code du travail et qui, à ce titre, ne sont pas en France, assimilées au travail protégé, mais le sont suivant les critères européens en raison des subventions reçues de l'État pour leur fonctionnement.

En conséquence, il est probable que la France doive reconsidérer son usage extensif des *ESAT*, difficilement conciliable avec la Convention.

En **Allemagne**, la situation est la même, avec des effectifs sensiblement plus élevés encore. Les ateliers pour handicapés (*Werkstätten für behinderten Menschen – WfbM*) employaient 275 492 personnes en 2007 (BMAS, 2009). Notons que ces ateliers, comme le reste des dispositifs allemands en faveur de l'emploi des personnes handicapées (et dont c'est l'une des limites), ne concernent que les personnes sévèrement handicapées (soit 8,4 % de la population totale) (BIH, 2009). Les personnes ayant une déficience cognitive y représenteraient plus de 80 % des effectifs (Waldschmidt, Lingnau, & Meinert, 2009). Dans ce pays, le secteur protégé est toujours en expansion (235 756 places en 2003), et ce malgré le fait que le statut des ouvriers y est dérogoratoire au droit du travail ordinaire, avec cependant certains emprunts (Haefner, 2007) et qu'ils n'y perçoivent qu'un faible pécule complété par d'autres prestations. Selon des experts, ce rôle du travail protégé comme source importante d'emplois en Allemagne risque de perdurer. Un récent programme, appelé « *JobBudget* » (2008-2011), a été lancé en 2008 en ayant pour but d'aider les personnes handicapées qui travaillent dans un atelier protégé à accéder à un emploi sur le marché ordinaire du travail. La personne handicapée peut utiliser le budget personnalisé pour cet objectif. La stratégie de

soutien inclut : du conseil, des périodes d'essai de travail dans des entreprises privées, de la formation sur le tas et du soutien personnalisé durant la période d'adaptation. Cette expérimentation est conduite par un consortium de centres pour la vie indépendante, de services d'insertion et d'ateliers protégés. L'emploi assisté (*Unterstützte Beschäftigung*) est introduit dans la législation allemande le 22 décembre 2008 comme un nouveau service qui offre aux personnes handicapées des soutiens individualisés pour obtenir un emploi approprié (Waldschmidt, Lingnau, & Meinert, 2009). Ce dispositif se déroule en deux phases principales : une formation individuelle sur le poste de travail et un soutien continu dans l'emploi, si nécessaire (Waldschmidt & Meinert, 2010). Cependant, on est loin du remplacement des places en ateliers pour personnes handicapées par des accompagnements en milieu ordinaire réalisés par *Arbeitassistenz* (emploi assisté). L'Allemagne aura certainement les mêmes problèmes que la France.

Les personnes travaillant dans les Centres spéciaux d'emploi (*Centros Especiales de Empleo - CEE*) **espagnols**, qui doivent employer au moins 70 % de personnes reconnues handicapées, c'est-à-dire ayant un taux d'incapacité d'au moins 33 %, ont les mêmes droits légaux que tout autre employé, mais il existe aussi des centres occupationnels. De nombreuses critiques se sont élevées contre les *CEE*. Il est tout d'abord fait mention du faible nombre de travailleurs handicapés qui en sortent pour un dispositif d'emploi accompagné en milieu ordinaire. À cela s'ajoutent de bas salaires, une dépendance forte du secteur industriel, lui-même en perte de vitesse, et peu de développement de carrière ou de promotions ainsi qu'un manque de stabilité des postes de travail (Verdugo, Jenaro, & Campo, 2009).

En conséquence, la politique suivie en **Espagne** tend aujourd'hui à limiter le développement du travail protégé au bénéfice de l'emploi accompagné (*Empleo con apoyo*). Depuis la publication du *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el*

mercado ordinario de trabajo, cette nouvelle approche s'est largement développée, de façon assez clairement indépendante du secteur du travail protégé. Elle s'applique aussi à d'autres populations en difficulté (Jordán de Urrías & Verdugo, 2010) et à ce titre peut être considérée comme non spécifique et donc en accord avec les principes de la Convention. Néanmoins, les CEE peuvent aussi participer à ce développement au travers des enclaves en entreprise (OED, 2012b).

Afin de réduire l'impact négatif de la crise économique en cours sur les CEE, en juin 2009, le gouvernement espagnol a adopté une contribution supplémentaire de 40 millions d'euros (Verdugo, Jenaro, & Campo, 2009).

Au troisième trimestre de 2012, en données cumulées par l'OED (2012a), 31 738 contrats d'emploi en CEE avaient été signés (en hausse par rapport à la même date en 2011). Parmi les nouveaux contrats signés en 2012, 1 129 étaient à durée indéterminée, nombre en forte baisse depuis 2011 avec 1 873 CDI.

Il y a deux types d'emploi protégé en **Suède** : (1) des ateliers protégés gérés par SAMHALL, société anonyme dont le seul actionnaire est l'État, qui jusqu'à des temps très récents était en situation de monopole total et faisait travailler 20 591 (20 996 en 2008) travailleurs handicapés dans 250 lieux différents (SAMHALL, 2010), répartis sur tout le pays et (2) un emploi protégé public (OSA – *Offentligt Skyddat Arbete*), essentiellement dans des collectivités locales (5 400 places en 2005). Le statut des travailleurs y est un statut ordinaire.

OSA emploie en priorité des personnes ayant des handicaps psychiatriques, des personnes avec des handicaps intellectuels ou neuropsychiatriques, et des personnes ayant des handicaps multiples (Åkerberg, 2011).

Accueillant auparavant des personnes présentant tous types d'incapacités de travail, depuis le début des années 90, SAMHALL recrute au moins 40 % de personnes présentant des handicaps sévères : besoin de soutiens spéciaux; multiples handicaps, déficience intellectuelle ou

maladie mentale. On notera que dans ce pays, le travail protégé est en net recul, puisqu'en 1988 SAMHALL employait plus de 30 000 travailleurs handicapés (Thornton, & Lunt, 1997). Malgré une volonté de favoriser la sortie vers le milieu ordinaire avec une approche de type emploi accompagné, SAMHALL ne réussit à sortir qu'environ 5 % de ses employés (5,4 %, soit 1 029 personnes en 2009 (Åkerberg, 2011), dont la moitié demandent leur réintégration (Velche, 2010). Ce faible taux de sortie, dénoncé par les associations de personnes handicapées, s'explique en partie par la géographie économique du pays : d'une certaine manière, SAMHALL maintient de façon artificielle des emplois pour les personnes handicapées là où, géographiquement, il n'y a pas de façon naturelle d'emploi pour eux.

Il y a également environ 200 entreprises sociales à la fin 2009, recevant quelques 7 000 personnes (4 000 personnes en 2007) dont une majorité sont des personnes qui, en raison de handicaps, n'ont pas eu l'opportunité de d'établir par eux-mêmes ou ont perdu des contacts avec le marché du travail (Regeringskansliet, 2011).

Le dispositif autonome d'emploi assisté, SIUS (*Särskilt introduktions - och uppföljningsstöd*), créé en 1993 et généralisé en 1998, conçu comme un soutien qui diminue progressivement en fonction des progrès de la personne, se développe depuis 10 ans. Il utilise largement le dispositif de salaire subventionné (*Lönebidrag*). Cette évolution vers l'emploi assisté est en phase avec les recommandations de la Convention.

En 2008, il y avait au total 70 400 personnes handicapées dans toute forme d'emploi soutenu, y compris l'emploi protégé : une augmentation de près de 1,3 % depuis 2007 (Danermark, 2009).

Le **Royaume-Uni** est parvenu à être l'un des pays de l'Union européenne où l'emploi protégé en ateliers spéciaux est le moins utilisé. Le travail protégé y existait pourtant depuis le 19^{ème} siècle et *Remploy* avait été créé par décision gouvernementale en 1945 pour offrir des



formations et un emploi aux personnes enregistrées comme sévèrement handicapées dans le cadre du *Disabled Persons (Employment) Act* de 1944, pour devenir le principal organisme gestionnaire d'emploi protégé. Les ateliers protégés gérés par *Remploy* emploient depuis toujours une population présentant des handicaps très variés, avec une majorité de personnes ayant des handicaps physiques. Les collectivités locales ont également eu le droit en 1948 de créer des ateliers protégés, droit depuis étendu à des organisations non gouvernementales (ONG). Le nombre d'ateliers et d'employés handicapés a cru jusqu'aux années 1980. Les britanniques ont depuis longtemps exprimé leur désir de réduire la part prise par le travail protégé. Ainsi, entre 1989 et 1994, le nombre de personnes dans les ateliers protégés a diminué de 12 % pour s'établir à 12 282 à la fin mars 1994. Cette réduction est la conséquence d'un retournement de politique en faveur de l'emploi assisté (*Supported Placement Scheme – SPS*) en avril 1994. Un rapport au gouvernement de 1997 recommande d'aider *Remploy* à placer ses travailleurs dans des entreprises du milieu ordinaire plutôt que dans ses propres unités. Ceci aboutit à un excédent de capacité et une détérioration financière de la situation de *Remploy*. À la fin 2005, *Remploy* employait 5 758 travailleurs handicapés dans ses propres unités, alors qu'il aidait 3 622 personnes à poursuivre leur carrière professionnelle chez d'autres employeurs. Le phénomène de repli s'accélère et, à la fin de 2009, il n'y avait plus que 3 310 employés dans les ateliers *Remploy* (3 504 en 2008), tandis que les personnes poursuivant ailleurs leur carrière professionnelle qui bénéficiaient de soutien (programme *Workstep*) étaient déjà 7 640 (6 472 en 2008). Ce pays est donc en train d'abandonner le travail protégé, voire d'en supprimer les dernières traces, pour s'engager résolument dans l'emploi assisté (Velche, 2010). D'après les experts britanniques (Roulstone et al., 2009), la question du travail protégé a été un point important des débats politiques dans les dernières années. Le bureau d'audit du gouvernement a requis un changement substantiel en accord avec les politiques actuelles pour l'insertion en milieu ordinaire (*mainstreaming*). *Remploy* fermera en consé-

quence 32 de ses usines protégées et étendra ses services d'emploi assisté dans le marché du travail ordinaire. Pour 2012, il a pour but de trouver des emplois en milieu ordinaire pour 20 000 personnes. *Work Choice*, qui remplace *Workstep*, comptait 14 000 bénéficiaires en octobre 2010. Ce pays est sur ce plan en phase avec les principes énoncés par la Convention.

Historiquement, en **Hongrie**, le secteur protégé est celui qui emploie le plus largement les personnes handicapées et aujourd'hui la fermeture progressive de places par manque de moyens n'inverse pas la tendance. Le manque de moyens ne favorise pas non plus la mise en œuvre de mesures pour préparer ces travailleurs à passer vers le milieu ordinaire. Parallèlement, des mesures comme un quota à 5 % pour les entreprises de plus de 20 salariés ou des aides aux entreprises ont été adoptées sans pour autant augmenter le nombre d'embauches de personnes handicapées. À défaut, l'action de l'État se concentre sur les personnes qui sont déjà en emploi afin qu'elles s'y maintiennent.

Dans le code civil de 1959, les hongrois sous tutelle complète ne peuvent légalement pas signer de contrat (notamment de travail), même avec l'accord de leur tuteur. En 2009, suite à la révision du code civil, cette loi n'a toujours pas été amendée et fait débat aujourd'hui. Dans le doute, les employeurs refusent de proposer un contrat de travail à toutes personnes sous tutelle complète (Hungarian Disability Caucus, 2010), ce qui constitue une forme de discrimination allant à l'encontre de l'esprit de la Convention.

La situation vis-à-vis de l'emploi

En **Allemagne**, le taux d'activité des hommes handicapés était de 30 % et celui des femmes handicapées seulement 23 % (contre 71 % et 53 % chez les non handicapés), selon le micro-recensement de 2005. Le taux de chômage des personnes handicapées était alors de 14,5 %, contre 11,1 % chez les non handicapés.



Le taux le plus élevé de participation pour les personnes handicapées s'observe chez les 25 à 45 ans avec 74 % chez les hommes et 65 % chez les femmes. C'est chez les 60 à 65 ans qu'il s'effondre (respectivement 21 % et 14 %). En 2006, on comptait 930 612 personnes handicapées dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de 5 %. En 2008, 154 486 personnes handicapées étaient enregistrées comme étant au chômage (Waldschmidt, Lingnau, & Meinert, 2009).

Des données plus récentes, mais non encore contrôlées, donnent pour septembre 2011 un taux d'emploi des personnes handicapées de 43,4 % contre 69,4 % pour les non handicapées, des taux de chômage de 8,4 % contre 5,9 % respectivement, ainsi que des taux d'inactivité de 48,0 % contre 24,7 % (Klinkhammer, Niehaus, & Menzel, 2012).

En France, en 2008, selon l'enquête *Handicap et santé auprès des ménages (HSM)*, les personnes handicapées avaient un taux d'emploi bien inférieur à celui du reste de la population de 20 à 59 ans ayant fini leurs études : 40 % lorsqu'elles étaient fortement limitées dans leurs activités quotidiennes et 44 % si elles avaient une reconnaissance d'un handicap, contre 74 %. Le taux de chômage était, quant à lui, deux fois plus élevé pour les personnes qui avaient une reconnaissance et était 2,5 fois plus fréquent pour celles qui avaient de fortes limitations (Barral & Lo, 2011).

Parmi l'ensemble de la population des 15 à 64 ans, plus large, dont le taux d'activité n'atteint plus que 70 %, elles étaient seulement 46 % à se déclarer en emploi ou en rechercher un (Amrous & Barhouni, 2012).

TABLEAU 1 : SITUATION PAR RAPPORT A L'EMPLOI SELON LE NIVEAU DE RESTRICTION GLOBALE D'ACTIVITES¹ EN 2008

	Restriction globale d'activités			Ayant une reconnaissance d'un handicap	Population générale
	Limité fortement	Limité mais pas fortement	Pas de restriction		
En emploi	40	65	79	44	74
Au chômage	13	11	6	11	7
Inactifs	47	23	15	45	19
Taux de chômage	25	15	8	20	9

Sources : INSEE-DREES, Enquête Handicap-Santé 2008, volet ménage, exploitation Paris-Sud CERMES 3
Champ : France, population des 20-59 ans vivant en ménage ordinaire

¹ Indicateur européen (Eurostat) de restriction globale d'activité visant à appréhender la perception globale que les personnes ont de leur limitation d'activité dans la vie de tous les jours : « Êtes-vous limité(e) depuis au moins six mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement? ».



Selon l'enquête de population active de 2007, le nombre de personnes handicapées effectivement employées dans le marché du travail ordinaire a été évalué à 6 095 000 (y compris 26 851 travailleurs en *Entreprises adaptées*), auxquels viennent s'ajouter les quelques 111 000 personnes en *Etablissement ou services d'aide par le travail (ESAT)* (Velche, Ville, & Ravaud, 2009).

À la fin mars 2012, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés inscrits et tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, s'élevait à 332 565, soit une augmentation à champ constant de 14,7 % en un an (+6,2 % pour le tout public). 43 % des demandeurs d'emploi handicapés sont âgés de 50 ans et plus, soit une progression de 5 points en deux ans. Par ailleurs, près d'un demandeur d'emploi handicapé sur cinq est inscrit depuis plus de 3 ans à Pôle emploi. Dans près de 25 % des cas, les personnes handicapées recherchent un emploi dans le domaine des services à la personne et à la collectivité et en premier lieu pour des postes d'agents de gardiennage et d'entretien. (AGEFIPH, 2012).

En **Espagne**, selon le dernier rapport du CERMI (2012), la part des personnes administrativement reconnues handicapées qui étaient actives en 2010 était de 36,2 %, contre 75,9 % pour la population sans handicaps. Leur taux de chômage était de 23,3 % (contre 20,3 %) et leur taux d'emploi de 27,7 %. Néanmoins, les choses bougent dans ce pays puisqu'en 2011, selon le CERMI citant l'observatoire national du handicap (*Observatorio Estatal de la Discapacidad - OED*), un total de 64 084 personnes handicapées ont été recrutées, soit 1,3 % de plus que l'année précédente. Cette embellie semble cependant se tasser. L'OED (2012a) révèle que parmi les 46 175 nouveaux contrats pour personnes handicapées signés (données cumulées) au troisième trimestre 2012 (nombre en recul par rapport aux 47 541 signés à la même date en 2011), 80,3 % étaient temporaires, contre 75,6 % en 2011, et 66,6 % en 2008. Notons toutefois que des quelques 10 134 807 contrats signés à la même date pour l'ensemble des employés, 91,4 % sont également temporaires, et l'étaient à 91,1 % en

2011 et à 87,3 % en 2008. On observe également une forte augmentation de l'intérim : de 4 545 en 2008 à 8 670 en 2012.

Le Bureau du handicap (*Office for Disability Issues*) du ministère du travail et des pensions (*Department for Work and Pensions - DWP*) déclare qu'au **Royaume-Uni**, il y a plus de 11 millions de personnes à avoir une longue maladie, une incapacité ou un handicap en 2012, soit près d'un quart de la population. D'après l'enquête nationale sur l'emploi, les personnes handicapées sont plus en emploi en 2009² que 7 ans auparavant, même si le taux d'emploi n'atteint que 47,5 % (contre 44,5 % en 2002) comparé à un taux de 77,7 % pour la population n'ayant pas de handicap (de 16 à 64 ans pour les hommes et de 16 à 59 ans pour les femmes). Par contre, sur la même période, on note une progression des emplois à mi-temps, contrairement aux personnes n'ayant pas de handicap. Les personnes handicapées sont 46 % à être inactives.

Selon l'enquête de population active pour 2009, en **Suède**, 13 % des personnes employées ont rapporté des incapacités. Parmi elles, 7 % font état d'une réduction des capacités de travail. Les femmes et des 50 à 60 ans font davantage référence à ce type de difficultés. En 2008, 66 % des personnes handicapées étaient incluses dans la force de travail (62 % en 2006), contre 81% pour les personnes sans handicaps. Parmi celles dont la force de travail est réduite, 55% sont actives. Le taux de chômage des personnes handicapées était de 6,5 % dans le dernier trimestre de 2008, contre 4,9 % pour la population totale. En ce qui concerne les personnes ayant une réduction de leur force de travail, le taux est de 9,1 %. En 2006, ces taux étaient respectivement 6,3 % et 5,1%) (Åkerberg, 2011).

En **Hongrie**, 5,7 % de la population présente un handicap selon le recensement de 2001. Cependant, cette proportion semble être sous-estimée (Habolicsek, 2005). Le taux d'emploi de cette population était de 12 % en 2002, et 90 %

² Suite à une rupture de série liée à un changement de définition, il est choisi de ne pas mettre en comparaison les données après 2009 dans l'article.

de ces travailleurs seraient employés dans le milieu protégé. En 2008, 14 % de la population active (les 15 à 64 ans) aurait une maladie ou un handicap qui réduit la capacité de travail et seulement 23 % de cette population serait en emploi. 16,5 % de cette population est au chômage en 2008, contre 10,3 % en 2002 (Scharle, 2011).

Conclusion

Ce panorama permet de voir l'étendue des avancées induites par l'application de la Convention, mais également les restrictions dans sa mise en œuvre. La plus flagrante est celle de la définition du handicap qui reste, pour tous les pays ici étudiés, basée sur un modèle médical.

Quant à la mesure sur les aménagements raisonnables, son défaut principal semble être une définition trop floue qui est une raison récurrente à sa mauvaise application dans chacun des pays étudiés.

Les mesures dérogatoires du travail protégé, historiquement ancrées dans les politiques des pays seront certainement difficiles à modifier. Accueillant le plus souvent une population majoritairement constituée de personnes ayant des déficiences intellectuelles ou psychiques, largement discriminées à l'embauche dans le milieu ordinaire, ces établissements et services devront trouver progressivement eux-mêmes ou se voir remplacés par des alternatives, tels que l'emploi assisté, mais dont on ignore encore s'il pourra couvrir tous les niveaux de dépendance. Il reste qu'une forme de discrimination concerne toujours l'emploi des personnes handicapées, compte tenu du fort désavantage que l'on observe, y compris dans les pays les plus avancés.

Au total, la Convention a permis des progrès considérables dans les textes, mais la mesure de ces avancées reste encore difficile à déterminer. Certains pays, comme le Royaume-Uni ou la Suède, semblent plus proche des principes adoptés dans la Convention que l'Allemagne, la Hongrie et la France; l'Espagne a déjà adopté des lois qui réajustent sa législation pour la rendre compatible. Pour conclure,

on notera que si l'emploi est l'un des thèmes qui aura le plus d'incidence, d'autres comme les mesures de protection juridique poseront des problèmes autrement compliqués.

Références

AGEFIPH (2012). *Tableau de bord. Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées. N° 39 – Bilan à fin juin 2012*. Juin 2011. Bagnux : Association pour le gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

AMROUS, N., & BARHOUMI, M. (2012). Emploi et chômage des personnes handicapées. *Synthèse.Stat'*, N°1, Novembre 2012.

ÅKERBERG, A. (2011). *Swedish disability movement's alternative report to the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities*. Stockholm: The Swedish Disability Federation.

BAMBRA, C., WHITEHEAD, M., & HAMILTON, V. (2005). Does 'welfare-to-work' work? A systematic review of the effectiveness of the UK's welfare-to-work programmes for people with a disability or chronic illness. *Social Science and Medicine*, 60(9), 1905-1918.

BARRAL, C., & LO, S. (2011). La participation sociale des personnes handicapées de 20 à 59 ans. *Regards sur l'actualité*, 372, 66-77.

BIH (2009). *Jahresbericht 2008/2009. Hilfen für behinderte Menschen im Beruf*. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Wiesbaden : Universum Verlag.

BMAS (2009). *Behindertenbericht 2009*. Bonn : Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Juni 2009.

BOLLING, J., ROSENBERG, D., & KAWESA, V. (2009). *Sweden. National thematic study*. Wien: European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), December 2009.

BOMAN, T., DANERMARK, B., & BOLLING, J. (2008). *Report on the employment of disabled people in European countries. Sweden*. Leeds: Academic Network of European Disability experts (ANED).

CERMI (2011). *Human Rights and Disability Alternative Report Spain 2010*. Madrid : Comité español de representantes de personas con discapacidad.

CERMI (2012). *Human Rights and Disability Spain Report 2011*. Madrid : Comité español de representantes de personas con discapacidad.

COHU, S., LEQUET-SLAMA, D., & VELCHE, D. (2003). La Suède et la prise en charge sociale du handicap, ambitions et limites. *Revue française des Affaires sociales*, 4(octobre-décembre), 461-483.

DANERMARK, B. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries. Sweden*. Leeds: Academic Network of European Disability experts (ANED).



- FERRAINA, S. (2012). *Analysis of the legal meaning of Article 27 of the UN CRPD. Key challenges for adapted work settings*. Brussels: BAG:WfbM & UNAPEI, European Association of Service Providers for persons with Disabilities (EASPD), March 2012.
- HAEFNER, D. (2007). Germany. Chicago: International Disability Rights Monitor (IDRM): Regional Report of Europe 2007, 169-210.
- HUNGARIAN DISABILITY CAUCUS (2010). Disability rights or disabling rights. CRPD Alternative Report. Budapest: SINOSZ, MDAC, FESZT.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B., & VERDUGO, M. A. (2010). Evaluation and follow up of Supported Employment initiatives in Spain from 1995 to 2008. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33(2010), 39-49.
- KLINKHAMMER, D., NIEHAUS, M., & MENZEL, F. (2012). *Active inclusion of young people with disabilities or health problems. National report – Germany*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- KÖNCZEI, G., & HORVÁTH, P. (2008). Report on the employment of disabled people in European countries, Hungary. Leeds: Academic Network of European Disability experts (ANED).
- MAKDESSI, Y. (2010). *Établissements et services pour adultes handicapés - Résultats de l'enquête ES 2006 et séries chronologiques 1995 à 2006, Tome 1*. In Série statistique. Paris : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES).
- MICHAILAKIS, D. (2003). Évaluation critique de la législation antidiscriminatoire en Suède. *Handicap - Revue de sciences humaines et sociales*, 100, 19-42.
- NATIONS UNIES, COMITE DES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES (2010). *Application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Rapports initiaux soumis par les États parties conformément à l'article 35 de la Convention. Espagne*. Genève : Nations Unies : Convention relative aux droits des personnes handicapées, mai 2010.
- NETHERLANDS INSTITUTE OF HUMAN RIGHTS (2012). *CRPD Concluding Observations: Spain*. Utrecht: Netherlands Institute of Human Rights, Utrecht School of Law, 19.04.2012.
- NORBERG, P. (2011). *Résumé du rapport 2011 concernant les mesures de lutte contre la discrimination en Suède*. Maastricht : Human european consultancy, Strategic thinking equality and mobility, Réseau européen des experts juridiques en matière de non-discrimination.
- OED (2012a). *Informe sobre la contratación a personas con discapacidad en España. Datos acumulados 3er trimestre de 2012*. Madrid : Observatorio Estatal de la Discapacidad.
- OED (2012b). *Empleo normalizado con apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tereas laborales que requieren autorregulación*. Madrid : Observatorio Estatal de la Discapacidad.
- REGERINGSKANSLIET (2011). *Sweden's Initial Report under the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Stockholm: Regeringskansliet, Ministry of Health and Social Affairs, January 2011.
- ROULSTONE, A., PRIDEAUX, S., PRIESTLEY, M., & WOOLIN, S. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries*. Leeds: Academic Network of European Disability experts (ANED).
- SAMHALL (2010). *Bokslutskommuniké. Januari-december 2009*. Stockholm : Samhall AB. Voir aussi *Mer om Samhall*. Repéré à <http://www.samhall.se>
- SCHARLE, A. (2011). *Integrated employment and rehabilitation services: evidence from Hungary*. Budapest: Budapest Institute for Policy Analysis.
- SCHMIDT-KÖHLER, G. (2009). *National Thematic Studies – Germany*. Wien: Fundamental Rights Agency (FRA), Project on Fundamental rights for persons with intellectual disabilities and persons with mental health problems, November 2009.
- SCHMIDT-KÖHLER, G., & NEWTON, M. (2009). *Germany*. Wien: European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), November 2009.
- THORNTON, P., & CORDEN, A. (2002). *Evaluating the impact of Access to Work: a Case Study approach*. ed. Report RD. Sheffield: Department for work and Pensions.
- THORNTON, P., & LUNT, N. (1997). *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*. York: University of York, Social Policy Research Unit (SPRU), & Geneva: International Labour Organisation (ILO).
- VERDUGO, M. A., JENARO, C., & CAMPO, M. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries. Spain*. Leeds: Academic Network of European Disability experts (ANED).
- VELCHE, D. (2010). La diversité du travail protégé et assisté en Europe et son avenir. *Les Cahiers de l'Actif*, « Les ESAT à la croisée des chemins », 197-231.
- VELCHE, D., VILLE, I., & RAVAUD, J. F. (2011). *Report on the employment of disabled people in European countries – France*. Leeds: Academic Network of European Disability experts (ANED), January 2011.
- VISIER, L. (1998). *Les relations de travail en milieu protégé*. Genève : Bureau international du Travail.
- WALDSCHMIDT, A., LINGNAU, K., & MEINERT, S. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries. Germany*. Leeds: Academic Network of European Disability experts (ANED), November 2009.
- WALDSCHMIDT, A., & MEINERT, S. (2010). *ANED country report on equality of educational and training opportunity for young disabled people. Germany*. Leeds: Academic Network of European Disability experts (ANED), May 2010.

Politique publique de diversité, levier pour l'intégration professionnelle des personnes ayant des incapacités dans les entreprises bruxelloises?

LAURENCE BEFF

Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale (RBC), Bruxelles, Belgique

Article de transfert de connaissances • Knowledge-Transfer Article

Résumé

Le handicap et l'état de santé figurent parmi les motifs protégés de la loi belge anti-discrimination. Or les personnes ayant des incapacités continuent de rencontrer stéréotypes et discriminations dans leur recherche de travail.

Face à ce constat, en Région de Bruxelles Capitale, l'anti-discrimination juridique est soutenue par un dispositif public de promotion de la diversité. La possibilité d'implémenter des actions transversales bénéficiant à l'ensemble des travailleurs ou des actions spécifiques s'adressant aux personnes présentant des incapacités est proposée aux employeurs dans le cadre d'un plan de diversité.

Si, en théorie, le dispositif a tout pour produire des effets positifs sur l'intégration des publics cibles sur le marché du travail, une série de contraintes forcent le questionnement de la pratique de consultance en entreprise.

Mots-clés : marché du travail, politique publique, lutte contre les discriminations, promotion de la diversité, partenariat public-privé, plan de diversité

Abstract

Disability and health status are among the protected grounds of the Belgian anti-discrimination law. However, people with disabilities still face stereotypes and discrimination in their search for work.

Given this situation, the anti-discrimination law is supported by a public fund for promoting diversity in the Brussels-Capital region. The ability to implement cross-cutting actions that benefit all workers or specific actions aimed at people with disabilities is offered to employers as part of a diversity plan.

Although in theory the device has everything necessary to have a positive effect on the integration of target groups in the labor market, a set of constraints force the questioning of the consultancy business.

Keywords : labor market, public policy, fight against discrimination, promoting diversity, public-private partnership, diversity plan

Avant-propos

Afin de délimiter le cadre de notre contribution, il importe de souligner qu'elle n'a pas de valeur scientifique. Son objectif premier est de présenter un dispositif public existant en matière de diversité sur le marché de l'emploi, limité au territoire de la Région de Bruxelles-Capitale (Belgique), ainsi que les initiatives spécifiques menées en matière d'intégration professionnelle des personnes ayant des incapacités. Dans un second temps, sur base d'une pratique professionnelle de consultante en diversité impliquée dans ce programme, il nous a semblé pertinent, voire nécessaire, de le mettre en perspective et de le confronter à un regard critique.

Politique publique de diversité en Région de Bruxelles-Capitale

Longtemps limitée à l'appréhension des différences socioculturelles, la notion de diversité, en se structurant, a très tôt intégré la dimension des handicaps, entre autres motifs protégés contre les discriminations.

La politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité en Région de Bruxelles-Capitale s'est construite dans le long terme. Deux études (Nayer, Arryn, & Feld, 1997, & Martens & Ouali, 2005) ont fourni les données nécessaires pour définir et chiffrer la discrimination sur le marché de l'emploi bruxellois et ont marqué le point de départ de la collaboration entre employeurs, syndicats et Gouvernement régional en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.

En 2002, ce sont les partenaires sociaux et le Gouvernement qui ont lancé les travaux par la signature d'un « Pacte social », y inscrivant la lutte contre les discriminations comme priorité. Convaincus qu'une telle thématique ne pouvait être portée que par un large partenariat d'intervenants, ils ont confié l'opérationnalisation de ce Pacte social au Pacte territorial pour l'emploi, une plateforme informelle de concertation composée des partenaires sociaux, responsa-

bles politiques, pouvoirs régionaux, pouvoirs locaux et acteurs privés.

Le programme du Pacte social se focalisait notamment sur la réalisation d'une étude prospective des inégalités entre hommes et femmes, la mise à disposition d'un guichet anti-discrimination à l'intention des chercheurs d'emploi s'estimant victimes de discriminations, la publication de brochures d'information en plusieurs langues, l'organisation de séminaires et de formations à destination des employeurs, etc.

C'est avec l'approbation par l'ensemble des partenaires du cadre opérationnel des « plans de diversité », en décembre 2006, qu'ont été établis les **trois grands principes** qui constituent aujourd'hui encore la base de toute action en matière de diversité sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise :

- **Renforcement** : Partant du constat que tout employeur implanté dans un contexte urbain, tel que celui de Bruxelles, est confronté à la diversité, le dispositif bruxellois entend renforcer les initiatives existantes, et s'adapter à la taille, au public et aux activités propres à chaque entreprise.
- **Compétences** : À compétences égales, tout Bruxellois doit avoir les mêmes chances d'accéder à un emploi et d'évoluer au sein de l'entreprise. Dès lors, il faut veiller à ce que dans l'organisation, les instruments et les outils utilisés dans la gestion des ressources humaines, de même que dans le recrutement soient élaborés et pratiqués autour de la notion de « compétence », à l'exclusion de tout critère discriminatoire. Celle-ci objective la sélection et les besoins en personnel et, donc, le *matching* entre eux.
- **Concertation** : Il importe de faire porter une politique de diversité par l'entière responsabilité de l'organisation. Elle ne se situe pas en dehors du *management* classique de l'entreprise, mais elle s'y intègre. Les décisions sont prises par les organes de concertation en place incluant, le cas échéant, les partenaires sociaux.



Le 4 septembre 2008, **trois ordonnances**¹ sont venues encadrer ce dispositif, et en confirmer les modalités de fonctionnement. L'une se consacre aux entreprises privées tandis que les deux autres portent sur les secteurs publics régionaux et locaux. Dans les trois textes, le handicap figure parmi les cibles formelles de ces politiques.

Un comité de diversité, composé des représentants des employeurs, des syndicats et d'experts a été instauré et est, jusqu'à aujourd'hui, chargé de préparer l'approbation officielle par le Comité de gestion d'Actiris (l'Office régional de l'emploi), en tant qu'organe paritaire compétent pour les plans de diversité en Région bruxelloise. Le comité de gestion est le garant de la cohérence des plans de diversité sur le marché de l'emploi bruxellois et de l'usage des *subsides* octroyés aux entreprises dans ce cadre.

Dispositif « Plans de diversité »

Une équipe de consultants(es) en diversité accompagne toute entreprise bruxelloise qui souhaite renforcer l'égalité des chances en milieu professionnel ou qui a la volonté de promouvoir la diversité au sein de son personnel. L'un des outils mis au point en ce sens est le **plan de diversité reposant sur cinq balises** : la conception des actions planifiées repose sur une analyse de base; elles sont suivies par un groupe de travail interne (impliquant la concertation sociale); le suivi formel du plan s'étale sur deux ans et fait l'objet d'un agenda d'évaluations. L'analyse et les actions concernent plus spécifiquement six groupes cibles, sur quatre axes de développement. Schématiquement, on peut résumer l'analyse dans le tableau suivant :

	recrutement et sélection	politique du personnel	communication interne	positionnement externe
étrangers ou origine étrangère				
personnes ayant des incapacités				
moins de 26 ans				
plus de 45 ans				
sans diplôme de secondaire supérieur (BAC)				

¹ Ordonnance du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale du 04 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi (publication au moniteur belge le 16.09.2008) • Ordonnances du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale du 04 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (publication au moniteur belge le 16.09.2008) • Ordonnance du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale du 04 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise (publication au moniteur belge le 16.09.2008).

La question du genre est prise en compte de manière transversale aux autres groupes cibles.

Sur base des résultats des analyses quantitative et qualitative, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions ad hoc en vue de garantir l'égalité de traitement dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines. Selon le volontarisme de l'entreprise, et dans le souci permanent des trois principes énoncés

plus haut, le plan peut également dépasser ses objectifs pour initier des projets innovants et adaptés à leurs réalités sectorielles.

Une fois le plan établi, les entreprises peuvent bénéficier d'un cofinancement correspondant à la moitié du budget total (max. 10.000 euros) pour réaliser les actions définies sur une période de deux ans. Si l'évaluation finale du plan est positive, l'entreprise peut également faire une demande de **label** reconnaissant les efforts fournis dans le cadre du plan (**valable deux ans**) et introduire un nouveau plan (lequel ne fera cependant pas l'objet d'un cofinancement).

Dans ce cadre, on peut résumer les actions entreprises en matière de handicap par les organisations engagées dans des plans sur deux axes : des actions transversales (devant bénéficier à l'ensemble des groupes-cibles, sinon à l'ensemble des travailleurs : mesures d'adaptations ergonomiques à tous les postes de travail, politique de bien-être, souplesses horaires en fonction d'enjeux de vie privée, etc.) et des actions spécifiquement orientées vers les travailleurs ayant des incapacités. Sur ce dernier axe, citons par exemple le recours à des filières de recrutement spécifiques, la sensibilisation des gestionnaires aux aides existantes en matière d'adaptation des postes de travail et d'intégration professionnelle; la formation spécifique des personnes de confiance; la collaboration avec les entreprises de travail adapté (ETA), notamment – initiative nouvelle proposée par la fédération des entreprises de travail adapté – par le détachement *in house* de travailleurs ayant des incapacités employés par des ETA dans des entreprises ordinaires.

Certaines entreprises de travail adapté ont elles-mêmes initié un questionnement interne en matière de diversité, incluant notamment l'enjeu de la sous-représentation des femmes en leur sein.

Autres projets : l'exemple du « Topo handicap »

Parallèlement à la consultance en entreprises dans le cadre des plans de diversité, la Région

bruxelloise accorde une place importante à la mise en œuvre de **projets innovants** visant une meilleure intégration sur le marché de l'emploi des publics susceptibles d'être discriminés, qu'il s'agisse de sensibilisation, d'information, de formation ou de projets pilotes.

La production en 2011 du « **Topo handicap** » en est un exemple. Émanant de plusieurs constats de terrain, il est l'aboutissement d'un large travail de partenariat. Malgré un intérêt grandissant pour les questions d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et une volonté de principe de ne pas discriminer ces travailleurs, les chiffres du personnel démontrent leur faible présence dans le circuit dit « ordinaire » de l'emploi. Le secteur de l'insertion socio-professionnelle des personnes ayant des incapacités et les entreprises privées ne collaborent qu'à la marge. Les organismes d'accompagnement ont peu de connexions entre eux. Les obligations en matière d'aménagements raisonnables et de mesures publiques d'aide à l'intégration des personnes ayant des incapacités sont méconnues de la plupart des employeurs. La complexité institutionnelle bruxelloise explique en partie les difficultés ressenties par les employeurs concernés, nous y reviendrons.

Face à ces constats, le projet « Topo handicap » avait pour objectif de synthétiser, de clarifier et de diffuser toute information utile à l'intégration de personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi bruxellois. Pour ce faire, trois volets distincts ont vu le jour :

- Le volet « **Topo handicap - partenaires** » est un répertoire reprenant les informations et les contacts des multiples partenaires actifs dans l'enseignement, la formation, l'insertion et la mise à l'emploi de personnes ayant des incapacités.
- Un volet « **Topo handicap - employeurs** »² à destination des employeurs, vise la mise en contact entre eux de ces acteurs et la rationalisation du travail de consultance au-

² Cette brochure est téléchargeable sur le site internet http://www.diversite.irisnet.be/IMG/pdf/TOPO_HANDIC_AP_web.pdf



près des entreprises, leur sensibilisation et leur information concernant différentes actions envisageables en la matière : diversification des canaux de recrutement, sensibilisation des *managers* et des collègues de travail, adaptation des outils et de l'environnement de travail, création d'une fonction de *disability manager*, etc.

- Une « **Rencontre - Topo handicap** » organisée en avril 2011 a permis de dynamiser la collaboration autour de la question de la mise à l'emploi des personnes ayant des incapacités en réunissant pour la première fois les partenaires actifs en la matière et les employeurs bruxellois.

Mise en perspective

- *Limites des politiques publiques de diversité*

Le dispositif public bruxellois de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité sur le marché de l'emploi se heurte à une série de contraintes permettant de creuser certaines limites actuelles de l'action publique en matière de diversité en général et à l'intégration des personnes en situation de handicap dans et par le travail en particulier.

En 2011, l'évaluation du dispositif bruxellois des « plans de diversité » en a pointé une : alors que l'approche a été conçue au bénéfice de la mise à l'emploi des groupes cibles, les conclusions de l'étude établissent un **faible impact quantitatif sur leur recrutement**, y compris pour le groupe cible des personnes ayant des incapacités (Tande, Desmarez, & Crobsy). En revanche, la même étude prouve **le renforcement des politiques internes** de ressources humaines au bénéfice d'une plus grande neutralité et égalité de traitement. Le paradoxe n'est sans doute qu'apparent, si l'on mobilise des facteurs exogènes aux politiques d'entreprises concernant les difficultés d'insertion des travailleurs issus de la diversité dans l'emploi (par exemple les difficultés administratives à récupérer certaines allocations après une période de travail pour les personnes ayant des incapacités).

Septembre 2012 voit la parution du premier **baromètre de la diversité dans le domaine de l'emploi** sur commande du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Méthodologiquement, il se concentre sur trois approches : un dispositif de tests de situations agrégés, des entretiens avec des responsables de ressources humaines et l'analyse statistique de bases de données officielles.

Concernant le handicap, les résultats montrent notamment que les personnes ayant des incapacités sont discriminées lors de l'invitation à un entretien d'embauche; que le handicap aura une relative influence négative sur le recrutement du candidat concerné; que le taux d'emploi des personnes ayant des incapacités est très inférieur à celui des autres travailleurs et que les responsables des Ressources humaines (RH) adoptent, à première vue, une attitude positive vis-à-vis du recrutement de personnes ayant des incapacités, mais signalent malgré tout un certain nombre d'obstacles et de conditions liés à la fonction et au handicap même.

On le voit, le respect des normes anti-discriminations n'est pas encore acquis. C'est pourtant la condition *sine qua non* sans laquelle les politiques de diversité ne peuvent avoir de portée décisive. Le **respect effectif des normes de lutte contre les discriminations dans le monde de l'emploi doit être envisagé comme condition préalable à toute politique de promotion de la diversité**. Or, un paradoxe ne cesse de se confirmer : les discriminations sont probablement sous-quantifiées, difficiles à prouver et ne font l'objet que d'un nombre marginal de poursuites, malgré un arsenal législatif très complet en la matière.

À cet égard, le rapport annuel 2011 du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme fait état d'une augmentation des **signalements de discrimination** de 15 % par rapport à 2010, soit un nombre total de 4.162. Les nouveaux **dossiers traités** par le Centre sont quant à eux au nombre de 1.277, dont 320 liés au handicap ou à l'état de santé actuel ou futur. Représentant un quart des nouveaux

dossiers traités, le handicap se place en seconde place, juste après l'origine ethnique. L'emploi représente le deuxième domaine pour lequel les nouveaux dossiers liés au handicap sont ouverts (27 %), précédé par le domaine des biens et services (40 %).

Une autre difficulté provient sans doute de la structure institutionnelle belge. Notons qu'en 2007, la Belgique a signé la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes ayant des incapacités ainsi que le protocole qui l'accompagne. Sans entrer dans les détails, rappelons que les compétences en la matière sont amplement réparties entre les pouvoirs communautaires (enseignement, formation, soins de santé, etc.), régionaux (emploi, transport, logement, etc.) et le niveau fédéral (compétences résiduelles telles que les allocations d'intégration et de remplacement des revenus). Tout l'enjeu de la transposition de cette convention en Belgique sera d'en développer les engagements sans que la répartition de compétences propres au fédéralisme n'en complique la mise en œuvre.

En outre, sur le terrain des entreprises, le gestionnaire lambda est confronté à différents **programmes publics de diversité selon les niveaux de pouvoirs. En intégrer les logiques au secteur privé constitue une véritable gageure** : un plan de diversité devra-t-il se décliner en trois versions régionales pour une entreprise d'assise nationale? Les trois régions développent assez différemment leurs logiques de soutien à la diversité, tandis que les entreprises, surtout internationales, ont souvent leurs propres versions et traditions du *Diversity management*. En Belgique, la création d'une plateforme trans-régionale des politiques de diversité (rassemblant les trois instances régionales et le pouvoir fédéral) apparaît comme incontournable pour soutenir la viabilité des projets portés par le monde de l'emploi et maintenir le partenariat public-privé en la matière. Et, face aux exigences grandissantes d'harmonisation européenne, voire mondiale, la mise en cohérence de tels dispositifs au niveau transnational apparaît aussi indispensable que la prise en compte des spécificités socio-économiques régionales.

D'autant qu'à Bruxelles en particulier, en pleine période de sous-emploi frappant de larges franges de la population active, les personnes ayant des incapacités sont placées en situation de rude concurrence avec une grande majorité de chercheurs d'emploi. En outre, l'orientation quasi systématique des personnes ayant des incapacités dans des filières de formation techniques, professionnelles ou spécialisées, et les contraintes logistiques d'intégration des personnes ayant des incapacités dans des filières de formation « ordinaires » (matériel didactique non adapté, locaux non aménagés, accompagnement spécifique non offert, etc.) cantonnent une majorité de travailleurs ayant des incapacités dans des fonctions ouvrières. Dans un contexte de forte tertiarisation et désindustrialisation de l'économie régionale, cette situation rend évidemment la question de l'emploi en circuit ordinaire des travailleurs ayant des incapacités plus délicate.

Le temps des « ateliers protégés », au fonctionnement parallèle aux marchés économiques ordinaires, a fait long feu : les ETA sont aujourd'hui soumises à des impératifs de rendement parfois incompatibles avec leur fonctions insertionnelles. La recherche perpétuelle de cet équilibre entre logiques sociale et économique renvoie incontestablement à celle de l'inclusion et la participation sociales des personnes ayant des incapacités, au sens large.

Autre mesure publique en la matière, le **quota**, qui continue de faire polémique dans le monde de l'emploi, demeure mal connu, renvoyant souvent à une conception superficielle des politiques de diversité que les entreprises privées disent ne pas vouloir pour elles-mêmes. La discrimination positive demeurerait ainsi une discrimination tout court : l'argument semble simple, on ne peut combattre le mal par le mal. Pourtant, combien ne sont-elles pas à signer des chartes, à sponsoriser des initiatives, à se positionner sur le marché, à faire de « l'image » – et c'est particulièrement le cas pour le handicap – sans implémenter de réelle politique interne de non-discrimination et de promotion de la diversité?



Souvent non respecté dans les faits, le quota se problématise à contre-courant de la logique d'égalité de traitement sur base des compétences, fondement des politiques dites de diversité.

Face au constat de la persistance des discriminations sur le marché de l'emploi et au volontarisme affirmé des entreprises en matière de diversité, des mesures dites « d'action positive », comme le quota, mériteraient sans doute d'être envisagées globalement, au sein d'une politique d'accès à l'emploi égalitaire pragmatique.

- Une définition du handicap?

Dans les méandres des politiques publiques de diversité dans le monde de l'emploi privé, un **consensus de principe** sur la question de « l'intégration » des personnes ayant des incapacités dans et par l'emploi semble se dessiner.

De principe seulement car, souvent, le handicap est envisagé **de façon monolithique, voire stéréotypée**. Aussi la question de la définition se révèle-t-elle de première importance. Parle-t-on des handicaps reconnus par les instances officielles? Inclut-on une réflexion sur les maladies du travail, les maladies invalidantes, les maladies chroniques, les aidants proches...? Quand il n'est pas reconnu, le handicap (et plus généralement l'état de santé) est une donnée sensible protégée dans le cadre de la protection de la vie privée et sa divulgation ou son analyse par les acteurs privés, à l'instar de l'origine nationale des personnes ou leur orientation sexuelle, suscite craintes et débats. Les premiers concernés, s'ils revendiquent rarement une reconnaissance souvent perçue comme stigmatisante, ne bénéficient certes pas de perceptions généralisatrices, lesquelles manquent cruellement de finesse et interdisent l'adaptation au cas par cas des processus d'intégration.

De principe seulement aussi, car dans la construction des partenariats « public-privé » autour du handicap dans le cadre des politiques de diversité, une approche globale et fine de la

thématique se trouve finalement freinée par sa mobilisation au sein d'une notion intégrée de « diversité ». La complexité des handicaps dans l'emploi justifierait sans doute la création de plans spécifiques « emploi-handicap ». Les plans de diversité généralistes risquent en effet de noyer les enjeux propres aux groupes cibles.

Conclusion

La question de la diversité dans les entreprises est sans conteste dans l'air du temps. Elle recouvre néanmoins des perceptions et stratégies fort différentes : certaines la voient comme un beau principe, d'autres comme un levier de performance, voire comme une opportunité commerciale ou un réel engagement sociétal militant de lutte contre les discriminations, qui constitue en dernière analyse la caution éthique de toutes les autres approches.

À la question de savoir si la politique publique de diversité est un levier pour l'intégration des personnes ayant des incapacités dans les entreprises bruxelloises, nous référant aux limites émises plus haut, il faut admettre que le **lien de cause à effet ne peut être clairement établi**. Ces dispositifs sont trop récents pour déjà livrer leurs potentiels de résultats statistiques. En revanche, associé au projet « Topo Handicap » accordons-lui le mérite d'ouvrir un débat, fût-il limité au cadre de l'entreprise, et d'augmenter la visibilité des initiatives et de mesures existantes en matière d'intégration professionnelle des personnes ayant des incapacités.

Pour finir, relevons que ce sont sans doute aussi le **bien-être au travail et les conditions de travail**, sans cesse compressés dans une recherche permanente de rentabilité et de productivité qu'il faut mettre en question. S'il est vrai que les politiques de diversité au bénéfice des groupes cibles augmentent le bien-être de l'ensemble des travailleurs, garantir et investir dans le bien-être au travail de l'ensemble des travailleurs ne pourra que réduire les facteurs d'exclusion des groupes plus fragilisés dans le monde de l'emploi, notamment des personnes ayant des incapacités.

Références

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME. *Baromètre de la diversité Emploi*.

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME (2011). *Discrimination Diversité, rapport annuel 2011*.

MARTENS, A., & OUALI, N. (2005). *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*.

NAYER, A., ARRYN, P., & FELD, S. (1997). *Discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère, Contribution belge à la recherche comparative internationale du BIT*, publié par l'ASTC.

TANDE, A., DESMAREZ, P., & CROBSY, A. (2011). *Evaluation du dispositif « Plan de diversité » dans le cadre de la politique bruxelloise de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité en matière d'emploi*.



Analyse d'un cas montrant la pertinence d'utiliser la *Mesure des habitudes de vie (MHAVIE 3.0)* pour qualifier et évaluer, à des fins d'assurance-salaire, l'employabilité d'une personne ayant des incapacités

CHARLES PARE¹ ET GHYSLAIN PARENT²

¹ Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH), Québec, Canada

² Université du Québec à Trois-Rivières, Québec, Canada

Article de transfert de connaissances • Knowledge-Transfer Article

Résumé

Cet article fournit les motifs pour utiliser la MHAVIE dans le but de décrire les habitudes de vie d'une personne en situation de handicap qui doit justifier ses limitations auprès d'une compagnie d'assurance devant lui verser des prestations dans le cadre d'un contrat d'assurance-salaire.

L'article présente aussi, en annexe, une étude de cas réalisée à l'aide de cet instrument et qui montre comment il est possible de décrire la situation réelle d'une personne vivant une situation de handicap la rendant incapable d'occuper un travail suffisamment rémunérateur pour lui permettre d'assurer sa survie.

Mots-clés : Mesure des habitudes de vie, handicap, employabilité

Abstract

This article discuss how the Assessment of Life Habits (LIFE-H) can be used to describe the level of accomplishment of life habits of people with disabilities when having to explain to an insurance company what are the disabling situations they face on a regular basis in order to receive salary insurance benefits.

This article also presents, in its Appendix, a case-study produced with this assessment tool. It shows how the LIFE-H makes possible the description of real-life situations experienced by persons with disabilities unable to maintain employment in a job sufficiently remunerative for them to survive.

Keywords : Assessment of Life Habits, disability, employability

Introduction

La pleine participation sociale d'une personne vivant des situations de handicap passe inévitablement par le travail et par l'accès à un milieu d'emploi sans obstacles (Organisation internationale du travail, 2013). Il est clair que, pour toute personne adulte, le monde du travail est un moyen d'avoir accès à une plus grande participation sociale (Comité interministériel du handicap, 2013). C'est aussi par les fruits de son travail, son salaire, qu'un individu pourra réaliser plusieurs autres habitudes de vie et aura accès à d'autres formes de participation sociale. L'argent est essentiel, que ce soit pour l'achat de biens permettant de combler les besoins les plus élémentaires à la vie jusqu'aux luxes, comme les loisirs, qui apportent de petits plaisirs à la vie.

La vie est heureusement et malheureusement pleine d'imprévus. En effet, de belles surprises viennent agrémenter les journées et nous apporter joie et bonheur. D'autres jours, il peut se produire un événement qui vient briser tous nos rêves. Il peut survenir une maladie ou un accident qui rendra la personne incapable d'occuper son emploi. Pour contrer le mauvais sort, la personne peut adhérer, sur un plan individuel ou collectif, à une assurance-salaire.

L'invalidité de longue durée

La publicité d'une compagnie d'assurance, la Financière Sun Life (2013), indique que l'atteinte des objectifs personnels et financiers d'une personne repose largement sur sa capacité de gagner sa vie. Cette entreprise invite les clients et futurs clients à imaginer à quel point leur vie pourrait changer en cas d'invalidité grave. Le client est invité à réfléchir à la provenance de l'argent nécessaire pour couvrir les frais courants comme les versements hypothécaires et la nourriture, les vêtements ou l'éducation des enfants. C'est pourquoi cette compagnie d'assurance mentionne qu'il est essentiel de se protéger convenablement par une assurance invalidité longue durée (ILD) qui peut contribuer à assurer la sécurité financière des personnes atteintes d'invalidité et leur permettre

de concentrer davantage leurs efforts sur leur rétablissement ainsi que sur leur retour au travail et à une vie normale. Ce genre de produit est offert par plusieurs autres compétiteurs; certaines compagnies, comme SSQ Groupe financier (2013), offrent une assurance salaire de longue durée qui assure un soutien financier à l'adhérent qui est dans l'incapacité de travailler pendant une longue période en raison d'une maladie ou d'une blessure. Cette protection prévoit le paiement de prestations dont le montant correspond à un pourcentage du salaire mensuel de l'adhérent.

Ce genre de produit, l'assurance invalidité longue durée, peut, dans le sens du *Modèle du développement humain - Processus de production du handicap (MDH-PPH)* (Fougeyrollas, 2010), être considéré comme un élément facilitant la participation sociale d'une personne qui se trouve en situation de handicap à la suite d'une condition involontaire. Les compagnies d'assurance doivent, pour payer les prestations prévues au contrat de leur client, savoir si le client est apte ou non à occuper un emploi rémunérateur. En d'autres termes, la condition médicale de ce client, évaluée périodiquement par un professionnel de la santé qui doit préciser le niveau d'employabilité du client, doit être connue de l'assureur afin qu'il puisse déterminer s'il doit verser les prestations prévues.

L'employabilité

L'employabilité d'une personne ayant des incapacités est un concept qui comporte une grande part de subjectivité chez la personne qui pose le diagnostic. En effet, ce concept apparaît multifactoriel et se compose d'éléments objectifs et personnels à l'individu évalué. Il y a fort à parier que toutes ces composantes se mettent en jeu pour permettre de conclure si la personne est apte ou non à exercer ses compétences sur le marché du travail et est capable de s'acquitter de tâches lui permettant de maintenir un travail suffisamment rémunérateur lui permettant de subvenir à ses besoins.

Yorke (2006 : cité dans Pegg, Waldock, Hendy-Isaac, & Lawton, 2012) considère l'employabilité comme un ensemble de réussites



dans les sphères des compétences, des connaissances et des caractéristiques ou attributs personnels qui se sont améliorés de façon à accroître les possibilités d'emploi et les chances de réussir dans l'occupation visée, dans le but d'apporter des bénéfices à l'individu, au marché du travail, à la communauté et à l'économie.

Se basant sur les travaux de Harvey (2003), Pegg, Waldock, Hendy-Isaac et Lawton (2012) ajoutent que l'employabilité n'est pas seulement le fait d'obtenir un emploi. Par ailleurs, ce n'est pas parce qu'un individu est en train de suivre un cours qu'il va automatiquement développer son employabilité. Pour Harvey (2003), l'employabilité est, pour un individu, davantage que le seul fait de développer des attributs, des techniques ou des expériences qui lui permettent d'obtenir un emploi ou de progresser dans sa carrière. Il faut mettre l'emphase plus sur les syllabes « ABILITY » que sur les syllabes « employ ». Dans cette foulée, l'emphase doit effectivement être mise sur le développement des habiletés critiques et de réflexion, et ce, dans le but d'augmenter le pouvoir d'agir et de mettre en valeur l'étudiant qui se forme.

Sogémap (2005) affirme que deux des indicateurs les plus importants pour déterminer l'employabilité d'une personne sont :

- le niveau de scolarité atteint;
- l'expérience de travail acquise.

Il considère même que quels que soient les groupes de personnes étudiés, il existe généralement une corrélation entre ces indicateurs et le fait d'occuper un emploi de qualité.

Pour mettre en lien les concepts reliés à l'employabilité, l'Edinburgh Napier University (2013) fournit son *Counscious Employability Model* qui vise à aider les individus à développer leur plein potentiel personnel et professionnel, étant entendu que le niveau d'employabilité d'une personne n'est pas statique et évolue dans le temps. Une personne peut donc faire le choix d'avoir une meilleure employabilité tout au long de sa vie. Pour ce faire, la personne doit :

- s'engager dans un désir continu d'« apprendre à apprendre »;
- utiliser une réflexion constructive dans le but de s'auto-observer et de s'auto-évaluer;
- reconnaître ses propres forces et ses besoins de développement;
- utiliser des stratégies pour améliorer continuellement ses propres performances.

Le modèle de l'Edinburgh Napier University (2013) tient compte de quatre composantes maîtresses qui s'imbriquent les unes aux autres pour permettre un développement à la fois sur le plan personnel et sur le plan professionnel. La première composante touche *les compétences personnelles* qui tiennent compte :

- des habiletés de communication à l'oral, à l'écrit et dans les nouvelles technologies;
- des habiletés à se donner des objectifs personnels;
- de la capacité à gérer son temps;
- de la capacité à se constituer un réseau et à travailler en équipe avec les autres;
- de la capacité d'analyser et de résoudre des problèmes;
- de la capacité de penser stratégiquement.

La deuxième composante est *les caractéristiques ou attributs personnels* où il est question :

- d'une attitude positive;
- de la capacité de savoir bien se présenter;
- d'être proactif et autonome;
- d'être résilient en sachant utiliser tous les avantages d'une situation dans les moments difficiles;
- de la capacité d'être flexible et de savoir s'adapter;
- d'avoir une bonne connaissance de ses valeurs personnelles;
- de savoir se respecter et respecter les autres;
- d'être créatif.

La troisième composante prend en compte *les capacités intellectuelles* de la personne :

- la somme de connaissances acquises;
- la capacité évidente de faire des évaluations critiques;

- la capacité d'argumenter logiquement d'une façon appropriée;
- la capacité de mettre en pratique les connaissances théoriques apprises;
- la capacité de résoudre des problèmes complexes de manière qualitative et quantitative;
- la capacité de défier les hypothèses-allant-de-soi.

La quatrième composante est *une bonne connaissance des pratiques reliées à la profession* comme :

- les standards professionnels et les composantes éthiques;
- l'imputabilité et les comportements professionnels;
- les préoccupations commerciales;
- l'entrepreneuriat;
- une bonne connaissance de la culture organisationnelle;
- un réseautage professionnel diversifié.

Ce modèle semble complexe et demanderait à l'évaluateur de l'employabilité d'une personne ayant des incapacités de connaître avec précision une multitude d'éléments à la fois professionnels et personnels de l'individu. Il demande aussi de bien connaître l'environnement professionnel de la personne et le marché du travail dans son ensemble. Cette tâche est colossale.

Les six grandes catégories de handicap et l'employabilité des personnes ayant des incapacités

Bien que le modèle du *Processus de production du handicap (PPH)* (Fougeyrollas, 1998) recommande de ne pas s'attarder sur l'étiquette qui caractérise la personne ayant des incapacités, il est clair que certains organismes (Sogémap, 2005) considèrent encore six grandes catégories de déficiences :

- les déficiences intellectuelles;
- les déficiences du psychisme;
- les déficiences auditives;
- les déficiences visuelles;
- les déficiences motrices;
- les déficiences de la parole et du langage.

Pour Sogémap (2005), l'employabilité d'une personne ayant des incapacités varie selon la nature de ses incapacités. Même si la globalité de la personne devrait être considérée dans un domaine aussi ténu que l'employabilité, trop souvent la problématique des personnes ayant des incapacités est souvent présentée en considérant que ces personnes forment un groupe homogène. Les difficultés et les limitations qu'elles vivent peuvent varier considérablement selon les types de déficiences et d'incapacités, leur degré de sévérité et le moment où sont survenues ces déficiences et incapacités. Malgré ce constat, Sogémap (2005) a analysé l'employabilité des personnes ayant des incapacités en les regroupant sous les six grandes étiquettes. Une présentation résumée de leurs principaux constats sera faite dans les lignes qui suivent.

Premièrement, Sogémap (2005) estime que les personnes ayant des incapacités intellectuelles légères et qui ont bénéficié de services adéquats peuvent s'adapter assez facilement à un milieu de travail normal et à des tâches liées à un emploi non spécialisé. L'inclusion au marché du travail des personnes ayant des incapacités intellectuelles moyennes est cependant plus difficile. Il est nécessaire de prévoir pour elles un environnement de travail approprié et un encadrement plus soutenu. Quant aux personnes ayant des incapacités intellectuelles graves ou profondes, elles ne peuvent habituellement travailler qu'avec le soutien important d'une autre personne.

Deuxièmement, Sogémap (2005) mentionne que les personnes ayant un trouble mental se caractérisent par des perturbations au plan des fonctions psychologiques, cognitives ou émotionnelles. Ces perturbations ont des conséquences sur les capacités d'adaptation d'un individu à son milieu et sur sa capacité d'assumer pleinement ses rôles sociaux. Les troubles mentaux les plus fréquents sont :

- la schizophrénie;
- la dépression;
- le trouble bipolaire ou psychose maniaco-dépressive;
- les troubles anxieux;
- les troubles de la personnalité.



Pour Sogémap (2005), les personnes ayant un trouble mental sont plus scolarisées que la moyenne des autres personnes ayant des incapacités et, malgré cela, leur inclusion au marché du travail demande souvent un effort soutenu de la part du conseiller en emploi et de l'employeur.

Troisièmement, Sogémap (2005) précise que la surdité est la diminution de la capacité d'entendre. Les personnes sourdes, entre autres celles qui le sont depuis leur naissance, peuvent avoir de la difficulté à comprendre les notions abstraites et conceptuelles. Elles ont un langage plutôt concret, elles emploient peu d'articles, de prépositions, de pronoms et de termes abstraits. Toutefois, il faut préciser que le niveau de scolarité atteint et surtout l'apprentissage de la lecture peuvent contribuer grandement à améliorer la capacité des personnes à comprendre les notions abstraites. De plus, certains problèmes de communication font en sorte que les personnes ayant des incapacités auditives éprouvent beaucoup de difficultés à se trouver une place sur le marché du travail. Les employeurs se montrent réticents à embaucher quelqu'un avec qui toute communication nécessite un effort particulier. Sogémap (2005) ajoute que le problème de communication des personnes ayant des incapacités auditives se manifeste également lorsqu'elles font appel aux organismes de main-d'œuvre. L'obligation de recourir à un interprète peut constituer un obstacle à l'utilisation de ces services.

Quatrièmement, pour ce qui est des personnes ayant des incapacités visuelles, Sogémap (2005) indique que ces incapacités se mesurent en évaluant l'acuité et le champ visuel. L'acuité visuelle s'exprime en comparant le sujet examiné avec un sujet normal. Lorsqu'une personne a des incapacités visuelles, on détermine si elle est fonctionnellement aveugle ou fonctionnellement voyante. Une personne est reconnue fonctionnellement aveugle si la perte visuelle est presque totale et fonctionnellement voyante si elle peut percevoir :

- la luminosité;
- la forme;
- le mouvement.

Sogémap (2005) poursuit en mentionnant que les personnes ayant des incapacités visuelles éprouvent beaucoup de difficultés à trouver un emploi puisque les tâches qu'elles peuvent accomplir sont limitées et que leur participation au travail nécessite l'adaptation des postes de travail. De plus, il est difficile de convaincre les employeurs d'embaucher ces personnes pour une période d'essai étant donné toutes les implications en termes d'organisation du travail et, dans certains cas, les investissements financiers nécessaires à l'achat d'équipements spécialisés.

Cinquièmement, Sogémap (2005) indique que les incapacités motrices comprennent l'incoordination motrice, l'anormalité ou l'absence de réflexes moteurs, la réduction de l'amplitude gestuelle, l'anormalité du tonus musculaire et l'absence d'un membre ou d'une partie du corps et que dans la plupart des cas, les facultés intellectuelles ne sont pas affectées. Les difficultés d'occuper un emploi et la productivité des personnes ayant des incapacités motrices varient énormément selon le type et le niveau de sévérité des incapacités. Certaines personnes peuvent être facilement employables et, selon les tâches qu'elles ont à accomplir, être aussi productives que les personnes sans incapacités. Dans d'autres cas, l'embauche par une entreprise régulière devient presque impossible et cela dépend, en grande partie, des incapacités de la personne. Les déficiences et les incapacités d'une personne peuvent, par exemple, l'amener à s'absenter régulièrement du travail ou la rendre incapable d'occuper un poste à temps plein. Par ailleurs, les types de déficiences et d'incapacités déterminent également les catégories d'emplois que peut occuper une personne.

Sixièmement, pour Sogémap (2005), ces personnes ayant des incapacités au niveau de la parole et du langage vivent beaucoup de troubles complexes de la communication comme :

- les troubles de la parole;
- les troubles du langage;
- les troubles de la voix;
- le bégaiement.

Pour Sogémap (2005), ces personnes comprennent généralement les notions abstraites et conceptuelles. Elles comprennent leurs interlocuteurs et le sens de la conversation n'est pas altéré. À l'exception des personnes aphasiques, les personnes ayant des incapacités au niveau de la parole et du langage peuvent faire appel à des moyens compensateurs comme l'écriture, la communication gestuelle ou certaines aides techniques. Dans le cas des personnes aphasiques, les limitations sont plus importantes et l'obtention d'un emploi semble plus difficile. L'aphasie, un trouble du langage dû à une lésion au cerveau, peut entraîner une difficulté à trouver les mots, à construire des phrases, à articuler, à combiner les sons, à comprendre, à lire et à écrire. Il arrive également que les personnes aphasiques soient paralysées du côté droit et qu'ils aient des problèmes à raisonner et à se rappeler certains faits.

La mesure de l'employabilité à des fins d'assurance-salaire

Une évaluation de l'employabilité d'une personne ayant des incapacités, aux fins de l'attribution d'une assurance-salaire longue durée, commande au professionnel de la santé de fournir un portrait riche, juste et équitable pour bien rendre justice à la personne qui doit quitter le marché du travail en raison des situations de handicap vécues suite à un accident ou à une maladie soudaine ou évolutive. Il faut aussi rendre justice à l'assureur qui a la responsabilité de respecter son contrat le liant avec la personne. Pour ce faire, l'évaluation doit être honnête, complète et tenir compte des limitations et des forces résiduelles de la personne évaluée. En aucune manière, l'évaluateur ne devra se montrer complaisant pour l'une ou l'autre des parties et il devra se donner des outils lui permettant de fournir ce portrait avec la plus grande objectivité possible.

À cet effet, un outil semble adéquat pour analyser l'employabilité d'une personne. Il s'agit de la *Mesure des habitudes de vie* (MHAVIE). Cet outil a été élaboré par Fougeyrollas, Noreau et St-Michel (1997) en s'inspirant du modèle du PPH de Fougeyrollas, Cloutier, Bergeron, Côté

et St-Michel (1998) et il est utilisé dans plusieurs études pour qualifier la participation sociale d'un individu dans plusieurs activités courantes et rôles sociaux. Il va de soi que le travail est un rôle sociaux qui entre en interaction avec plusieurs autres activités de la vie. Il est pratiquement impossible de dissocier les activités de travail et de les traiter de façon isolée. En effet, l'individu est un tout et il doit être vu de façon globale dans son ou ses environnements.

Mesure des habitudes de vie

Pour définir les *catégories d'habitudes de vie* d'une personne, la nomenclature du *Processus de production du handicap (PPH)* (Fougeyrollas (2010), p. 188) est utilisée. De plus, l'instrument de la MHAVIE peut servir à mesurer et à objectiver la réalisation des habitudes de vie dans les activités courantes et les rôles sociaux. Les douze catégories d'habitudes de vie mesurées sont les suivantes :

- nutrition;
- condition corporelle;
- soins personnels;
- communication;
- habitation;
- déplacements;
- responsabilités;
- relations interpersonnelles;
- vie communautaire;
- éducation;
- travail;
- loisirs.

La MHAVIE (Noreau, Fougeyrollas, & Tremblay, 2000) est composée d'éléments de chaque catégorie et sous-catégorie des habitudes de vie de la nomenclature du PPH, comme la nutrition incluant le régime alimentaire, la préparation des repas et la prise des repas, etc. Ces habitudes de vie ont été décomposées en éléments plus simples, comme le fait d'utiliser un verre, se brosser les dents, etc., ou plus complexes comme maintenir une conversation ou assumer des responsabilités, etc. Il était nécessaire de formuler ces éléments de façon claire et précise afin d'éviter toute mauvaise compréhension. Certaines habitudes de vie doivent être obligatoirement réalisées parce



qu'elles sont déterminantes pour la survie de la personne comme, par exemple, le sommeil, la nutrition, l'hygiène excrétrice, etc. D'autres peuvent être réalisées selon certaines caractéristiques de la personne et de son contexte de vie comme, par exemple, l'entretien du domicile, l'utilisation de transports, l'éducation scolaire, l'occupation rémunérée, etc. La version détaillée de la MHAVIE (version 3.0) comprend 240 éléments. Une version abrégée de l'outil a été élaborée en utilisant des éléments plus globaux qui exprimaient adéquatement un aspect plus large de chacune des catégories d'habitudes de vie. Cette version comprend 77 éléments (version 3.1). Elle permet de réaliser un inventaire initial du profil de situations potentielles de handicap de la personne, lesquelles peuvent subséquemment être analysées plus précisément avec des sections spécifiques de la version détaillée. De même, cette version peut être utilisée pour dépister les situations de vie problématiques susceptibles de faire l'objet d'objectifs d'intervention, par exemple dans le cadre d'un plan d'intervention individualisé (PII) interdisciplinaire.

Noreau, Fougeyrollas et Tremblay (2000) mentionnent qu'au cours des dernières années, plusieurs études ont été réalisées afin de documenter certaines caractéristiques métrologiques de la MHAVIE. Ces études ont porté tout d'abord sur la validité de contenu et la cohérence interne et, par la suite, sur divers types de fidélité. Enfin, des comparaisons avec d'autres instruments ont permis de documenter la validité convergente de la MHAVIE. Le lecteur est invité à consulter *Le guide de l'utilisateur de la MHAVIE* pour obtenir les différents indicateurs métriques de la MHAVIE.

Conclusion

À la lecture du cas d'une personne qui se trouve en situation de handicap à la suite d'un accident cérébrovasculaire, il est possible de voir que la MHAVIE est un outil suffisamment pertinent pour mesurer, sur le plan qualitatif, l'employabilité d'une personne. Les résultats de l'évaluation faite à l'aide de la MHAVIE et du modèle du PPH viennent apporter des informations additionnelles aux assureurs mais aussi aux autres praticiens qui ont à offrir des ser-

vices personnalisés à la personne ayant des incapacités. Il faut se souvenir que la réalité d'une personne ayant des incapacités n'est pas statique. En effet, tout comme le mentionne Fougeyrollas (2010), la personne est dans un processus qui évolue et qui se modifie. Il est donc judicieux de reprendre, à l'aide de la MHAVIE, une nouvelle photo, au mieux, six mois et, au pire, dix-huit mois plus tard pour avoir un riche portrait de la réalité de la personne. Ce nouveau portrait permettrait aux praticiens d'adapter leurs interventions et permettrait aux assureurs d'avoir l'heure juste.

Références

- COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DU HANDICAP (2013). *Comité interministériel du handicap : Le défi de l'égalité*. Repéré à <http://www.social-sante.gouv.fr/evenements-colloques,2396/comite-interministeriel-du,2820/>
- EDINBURGH NAPIER UNIVERSITY (2013). *Conscious Employability Model*. Repéré à <http://www.napier.ac.uk/old/content/standoutfromthecrowd/Pages/ConsciousEmployabilityModel.aspx>
- FINANCIÈRE SUN LIFE (2013). *Assurance invalidité de longue durée*. Repéré à http://www.sunlife.ca/Canada/sponsor/Association+&+affinity+business/Long-Term+Disability+LTD+Insurance?vgnLocale=fr_CA
- FOUGEYROLLAS, P. (2010). *La funambule, le fil et la toile. Transformations réciproques du handicap*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- FOUGEYROLLAS, P., NOREAU, L., & ST MICHEL, G. (1997). Guide de l'utilisateur « Instrument de mesure des habitudes de vie » (MHAVIE 2.1) et « Instrument de mesure de la qualité de l'environnement » (MQE). *Réseau International CIDIH*, 9(1), 6-19.
- FOUGEYROLLAS, P., CLOUTIER, R., BERGERON, H., CÔTÉ, J. & ST MICHEL, G. (1998). *Classification québécoise du Processus de production du handicap*. Québec : Réseau international sur le processus de production du handicap.
- HARVEY, L. (2003). *On employability*. Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT) and Higher Education Academy.
- NOREAU, FOUGEYROLLAS, P., & TREMBLAY, J. (2000). *Mesure des habitudes de vie (MHAVIE), Guide de l'utilisateur*. Québec : Réseau international sur le processus de production du handicap.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2013). *Handicap et travail*. Repéré à <http://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/disability-and-work/lang--fr/index.htm>
- SOGÉMAP (2005). *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*. Québec : CAMO pour personnes handicapées.
- SSQ GROUPE FINANCIER (2013). *Assurance invalidité et gestion de l'invalidité*. Repéré à http://www.ass-collective.ssq.ca/fr/main_ps_invalidite.asp

ANNEXE

UTILISATION DE LA MHAVIE POUR RÉALISER UNE EXPERTISE AUX FINS D'UNE ASSURANCE-MALADIE LONGUE DURÉE

ÉVALUATION DE LA CAPACITÉ AU TRAVAIL ET DE LA PARTICIPATION SOCIALE
D'UNE TRAVAILLEUSE AYANT EU UN AVC ET ÉTANT DEVENUE INVALIDE

Nom fictif de l'évaluée : Cécile BEAUVET

Date de l'évaluation : 8 octobre 2013

À sa demande, j'ai procédé à une expertise auprès de madame Cécile Beauvet (date de naissance : 28 mars 1963) en vue d'évaluer et de mesurer ses réalisations pour lui permettre d'atteindre une pleine autonomie dans ses habitudes de vie, de qualifier son employabilité et de déterminer les conditions à un éventuel retour sur le marché du travail. Madame Beauvet m'a demandé de produire cette évaluation pour les besoins de la compagnie d'assurance *Le Petit Bonheur*. Elle m'a aussi demandé d'en faire parvenir une copie à la Régie des rentes du Québec (RRQ), au Centre GRAND DÉPART de sa ville ainsi qu'à son médecin traitant, Dre Maryse Bonpas, et au neurologue, Dr Denis Guyaume, qui s'occupent de sa santé.

Pour faire cette expertise, j'ai rencontré madame Beauvet à quelques reprises (les 7, 8 et 17 octobre 2013). J'ai analysé l'ensemble des documents qu'elle m'a fournis et j'ai utilisé des instruments de mesure généralement utilisés dans le domaine entre autres dans les centres de réadaptation ainsi que dans les Services de réadaptation de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Je connais bien ces instruments puisque je les utilise depuis plusieurs années et parce que j'ai donné de nombreuses formations auprès d'intervenants du monde psychosocial qui ont à les utiliser dans leur profession auprès de personnes vivant des situations de handicap.

Documents ayant servi à cette expertise :

- Lettre de la compagnie d'assurance *Le Petit Bonheur* datée du 24 septembre 2013
- Lettre du Dr Denis Guyaume, datée du 27 août 2013
- Lettre du Dr Pierrot Leloup datée du 28 mai 2012
- Rapport médical RRQ de la Dre Maryse Bonpas daté du 14 octobre 2013
- Lettre du 4 juin 2013 de madame Beauvet adressée à *Le Petit Bonheur*
- Questionnaire *Formation-Éducation-Expérience* rempli par madame Beauvet le 4 oct. 2013
- Questionnaire sur les AVD/AVQ rempli par madame Beauvet le 4 oct 2013
- Photos prises à la résidence de madame Beauvet.

Autres moyens de collecte d'informations :

Rencontres et communications téléphoniques avec madame Cécile Beauvet et son conjoint.

Outil de mesure :

La Mesure des habitudes de vie - version 3.1 (MHAVIE - 3.1) (RIPPH, 2003).



Synthèse des informations :

Il s'agit d'une dame âgée de 50 ans et 8 mois qui a été victime d'un *accident vasculo-cérébral sous-cortical gauche* survenu le 21 avril 2012. Elle a travaillé comme préposée aux bénéficiaires auprès de personnes âgées, pendant 2 ans et 3 mois, soit de janvier 2009 jusqu'à la veille de la date de son AVC. Elle est en arrêt de travail depuis le 21 avril 2013 et, selon les documents d'assurance fournis par madame Beauvet, elle a reçu des indemnités de la mutuelle d'assurance *Le Petit Bonheur* pendant la période du 20 août 2012 au 18 août 2013.

Le rapport médical du Dr Denis Guyaume, neurologue, daté du 27 août 2013 apporte des informations sur l'état de santé de madame Beauvet : « ...*La patiente est stable. Elle présente toujours une asthénie importante avec une sensation de faiblesse à l'hémicorps droit et des troubles de coordination au membre supérieur droit. (...) Elle demeure inapte à tout travail en raison d'une fatigue intense et d'un syndrome pyramidal droit principalement* ».

Le rapport médical du 28 mai 2012 du Dr Pierrot Leloup, neurologue, indique que madame Beauvet présente des antécédents de maladie bipolaire et que la médication du moment était Épipal 500 mg le soir.

Le rapport médical, adressé à la Régie des rentes du Québec, rempli par la Dre Maryse Bonpas le 14 octobre 2013, montre, à la section 8 « CAPACITÉ DE TRAVAIL », que madame Beauvet est, selon la médecin, apte à conduire un véhicule automobile. Ensuite, la docteure mentionne qu'elle a recommandé à madame Beauvet de cesser de travailler parce que la patiente a, le 24 avril 2012, présenté une hémiparésie à droite ce jour-là et que depuis, à l'effort, elle reste asthénique et a des difficultés de coordination et une sensation de faiblesse à l'hémicorps droit. Aussi, la Dre Bonpas indique que, sans tenir compte de son âge et de sa scolarité, madame Beauvet ne pourra faire un autre travail puisque ses difficultés sur le plan physique l'empêchent de reprendre son travail de préposée aux bénéficiaires. Pour ce qui est du plan clérical, en raison de sa fatigabilité liée au tableau neurologique, elle ne pourrait maintenir une attention-concentration suffisante sur une longue période, ce qui est aussi exacerbée par l'anxiété liée à sa maladie affective bipolaire (MAB) en dehors des épisodes d'hypomanie. La Dre Bonpas précise que madame Beauvet est incapable, à cause de son état physique ou mental, de travailler depuis le 24 avril 2012.

Les photos prises au 85, rue Charlemagne à Saville montrent que la résidence est propre, bien entretenue et, pour l'instant, semble adaptée à la situation physique actuelle de la résidente. Il est clair que si l'état de santé de madame Beauvet se détériore, elle se trouvera dans l'obligation de déménager puisque les accès, les couloirs et la disposition des pièces ne sont pas conformes aux règles en vigueur pour une personne qui aurait des difficultés majeures au plan de la mobilité.

Observations et informations recueillies auprès de la requérante :

Il s'agit d'une femme de 50 ans. Elle est bien mise et bien vêtue. Madame est originaire de l'Abitibi. Elle dit qu'elle a toujours travaillé dans sa région natale et qu'elle a occupé des emplois, au salaire minimum, principalement comme femme de ménage. Elle demeure dans la région de la Planche et du Billot avec son conjoint depuis six ans et le couple s'est installé à Saville en 2009. Actuellement, ils sont locataires d'un loyer dont le coût de location est de 410 \$ par mois. Madame a commencé à occuper son emploi de préposée aux bénéficiaires en 2010. Elle déclare aimer travailler auprès des personnes âgées et elle regrette de ne plus être apte à faire son travail. Elle a travaillé jusqu'à la veille de son accident.

Dans une lettre du 4 juin 2013 qu'elle a fait parvenir à sa compagnie d'assurance, madame Beauvet a déclaré comment l'AVC s'est produit.

Voici, au meilleur de ma connaissance, les informations demandées en lien avec cet accident :

- Le vendredi 20 avril 2012, j'ai travaillé à mon emploi de préposée aux bénéficiaires de 15h30 à 20h30 et, après mon quart de travail, je me suis rendue à mon domicile.
- Ce même soir, vers 22h00, je suis sortie avec des amies, collègues de travail.
- Vers 24h00, j'ai commencé à me sentir fatiguée de ma semaine de travail et j'ai décidé de retourner à la maison parce que j'étais supposée travailler le samedi vers 15h30.
- Arrivée chez moi, je me suis couchée et je me suis endormie.
- Le samedi 21 avril 2012, vers 8h00, je me suis réveillée pour me rendre à la salle de bain et j'ai eu beaucoup de difficulté à m'y rendre parce que je sentais comme une paralysie au membre supérieur et au membre inférieur droits. Je pensais que j'avais une grippe ou que j'avais mal dormi. Je n'avais jamais ressenti des malaises de ce genre auparavant et cette situation était totalement inconnue de ma part. Je pensais que cela était pour se passer. Je n'ai pas cru bon de me rendre à l'hôpital, car j'étais confiante que tout était pour rentrer dans l'ordre. J'ai téléphoné à mon employeur vers 9h00 du matin pour l'informer que je ne rentrerais pas travailler l'après-midi.
- J'ai passé toute la journée de samedi au lit ainsi que celle du dimanche 22 avril 2012.
- Le lundi 23 avril 2012, je me sentais dans un état similaire à celui ressenti les deux journées précédentes. Vers 9h00 du matin, j'ai décidé de téléphoner à la secrétaire de mon médecin de famille qui œuvre à la Clinique de Petite-Ville. La secrétaire de la Dre Bonpas m'a demandé ce que j'avais. Je lui ai dit que j'étais paralysée du côté droit – jambe et bras. J'ai dit à la secrétaire que j'étais inquiète et que j'aurais aimé avoir un rendez-vous la journée même.
- La secrétaire médicale m'a dit qu'il était impossible que je rencontre la Dre Bonpas la journée même, mais elle m'a donné un rendez-vous pour le lendemain, soit le mardi 24 avril 2012.
- Après avoir téléphoné à la secrétaire, je me suis recouchée toute la journée du 23 avril 2012.
- Le 24 avril 2012, je me suis présentée à la Clinique de Petite-Ville et j'ai vu mon médecin.

J'ai rencontré madame Beauvet et son conjoint à leur domicile de Saville dans le but de procéder à une évaluation de la participation sociale de madame Beauvet et de sa capacité d'occuper un emploi. Il s'agit d'une personne volubile qui apparaît sociable. Cependant, même si je n'ai aucune formation en orthophonie, il est possible pour moi et pour toute personne d'observer que madame a quelques difficultés langagières : elle est hésitante, parle fort, cherche occasionnellement ses mots. Un léger bégaiement est également présent. Il est possible de noter différentes inversions qui indiquent quelques difficultés au plan de l'appareil articulatoire. Par exemple, madame a dit « spichiatre » et « spichologue » à de nombreuses reprises. Il nous est impossible de préciser s'il s'agit de troubles de la parole qui sont apparus après l'AVC ou si ses inversions syllabiques occasionnelles sont en lien avec son niveau de scolarité. Je remarque des syncinésies au niveau du faciès lorsqu'elle prononce certains mots qu'elle estime difficiles à prononcer. Madame déclare avoir eu des difficultés à poursuivre ses études, mais elle mentionne que les choses se sont aggravées depuis son AVC. Elle mentionne que depuis l'incident :

- elle doit chercher ses mots;
- elle perd la mémoire;
- il lui arrive d'oublier ce qu'elle a à dire en plein milieu d'une phrase;



- elle mentionne qu'elle a oublié ses tables de multiplication et le calcul mental simple est impossible pour elle.

Madame déclare d'ailleurs avoir suivi, après son AVC, des activités de rééducation langagière avec une orthophoniste du Centre Grand Pas.

Madame déclare qu'elle a eu beaucoup de difficulté à poursuivre ses études et elle estime qu'elle aurait de nombreuses difficultés à retourner sur les bancs d'école. Actuellement, elle est détentricice d'une formation qui équivaut à une troisième secondaire. En consultant certaines de ses notes manuscrites, il y a lieu de voir que madame fait de nombreuses fautes de français :

- elle écrit au son;
- les verbes sont mal accordés;
- le vocabulaire est pauvre.

Ce manque de scolarisation vient nettement réduire les possibilités d'emploi de type clérical. Puisque madame est droitrière et que les limitations fonctionnelles sont de ce côté, elle a de la difficulté à bien tenir un crayon et son écriture est malmenée. Madame déclare savoir comment utiliser un ordinateur mais, encore une fois, ses performances sont pauvres en raison des nombreuses fautes qu'elle produit.

Pour ce qui est de sa tolérance au travail, madame déclare qu'elle s'épuise facilement et qu'elle est toujours fatiguée. Elle évalue sa capacité de travail à moins de 10 minutes avec une latence tournant autour de 30 minutes, entre deux périodes d'effort.

Elle a trouvé pénible de faire le deuil de son ancien travail puisque ses amis étaient surtout issus de son milieu de travail. Elle se trouve assez isolée sur le plan social parce que son réseau familial et celui de son conjoint sont principalement à l'extérieur de la région.

Elle avoue avoir de la difficulté à assumer toutes les responsabilités ménagères et doit compter sur l'aide de son conjoint. Elle occupe principalement ses journées à se reposer au lit, à lire le journal et à parler avec sa mère au téléphone. Elle suit des émissions à la télévision et elle ne va prendre que de brèves marches à l'extérieur, parce qu'elle se fatigue très rapidement lors des déplacements.

Elle déclare qu'il lui a fallu plus de 14 mois avant de recevoir l'indemnisation des assurances et ce délai lui a causé de l'anxiété et des idées noires. Madame mentionne avoir un diagnostic de Trouble de la personnalité depuis de nombreuses années. Elle prend présentement de l'*Épival* (posologie) et elle est suivie par son médecin traitant pour trouble bipolaire de l'humeur. Elle doit faire équilibrer ses médicaments de temps en temps. Il lui arrive d'avoir des insomnies et, selon son conjoint, elle a des périodes d'agressivité diffuse. Selon les informations fournies par son conjoint quant à son instabilité de l'humeur, il y a lieu de croire que ses comportements peuvent être préjudiciables à une employabilité. Il lui est arrivé, dans le passé, de se chicaner avec des membres du personnel, mais tout finit par rentrer dans l'ordre. Il est possible d'observer certaines hypomanies chez madame qui peuvent constituer des effets secondaires de la prise des médicaments, mais qui sont aussi en lien avec des séquelles de l'AVC. Entre autres, on note de légers tremblements des mains, une labilité au plan du langage et une plus grande faiblesse et asthénie. Il lui arrive d'avoir le regard vague. Ces signes sont des caractéristiques observées dans les deux cas : 1) AVC et 2) prise de l'*Épival*.

Madame Beauvet décrit ses problèmes de santé mentale ainsi :

- Elle mentionne qu'elle a un diagnostic de maladie bipolaire depuis l'âge de 33 ans;
- Elle dit qu'elle est compulsive et fait tout vite lorsqu'elle n'est pas médicamenteuse;
- Elle a l'impression que tout tourne vite dans sa tête, comme un hamster;
- Elle mentionne qu'il lui arrive d'avoir des propos incohérents et de dire des choses qui peuvent blesser les individus;
- Elle verbalise qu'il lui arrive de prendre des décisions irrationnelles, de mauvaises décisions;
- Elle ajoute qu'il y a une grande variation d'humeur. À un moment elle est très joyeuse et, quelques secondes plus tard, elle aurait le goût d'être très agressive envers autrui;
- Il lui arrive d'avoir des idées noires et des idéations suicidaires.

Madame Beauvet déclare ne pas avoir honte de présenter des problèmes de santé mentale. Elle mentionne qu'elle en parle ouvertement avec ses amis et collègues de travail en leur disant : « N'oubliez pas que je suis bipolaire ». Elle justifie ainsi certaines frivolités et exubérances de son comportement. Pour elle, il s'agit de caractéristiques de sa personnalité. À plusieurs reprises, au cours de la conversation, madame Beauvet a dit : « Je ne suis pas folle, je ne suis pas folle ».

Les habitudes de vie :

Pour définir les habitudes de vie de madame Beauvet, la nomenclature du *Processus de production du handicap (PPH)* (Fougeyrollas, 2010, p. 188) est utilisée et l'instrument de la MHAVIE servira à mesurer et objectiver la réalisation de ses habitudes de vie dans ses activités de vie quotidienne et domestique. Les treize habitudes de vie mesurées sont les suivantes :

- nutrition;
- condition corporelle;
- soins personnels;
- communication;
- habitation;
- déplacements;
- responsabilités;
- relations interpersonnelles;
- vie communautaire;
- éducation;
- travail;
- loisirs;
- autres habitudes de vie.

Dans les lignes qui suivent, je présenterai un court résumé de mes observations à chacun de ces éléments.

1) Nutrition

Madame prépare ses repas. Elle s'en tient à la préparation de repas simples, nutritifs, mais peu élaborés. Elle mentionne avoir de la difficulté à peler les patates et à couper les légumes crus pour cuisiner. Elle mange seule, sans aide, mais il lui arrive d'avoir de la difficulté à mastiquer les aliments et à avaler.



2) Condition corporelle

Le sommeil est perturbé et les médicaments (Épival) l'aident en ce sens. Madame dort seule dans son lit puisqu'elle est inconfortable lorsque son conjoint dort avec elle. Les douleurs aux jambes et aux bras l'empêchent d'avoir un sommeil réparateur. Madame a des limitations importantes au niveau du côté droit à la suite de son AVC. La condition mentale de madame est stable lorsque ses médicaments pour soigner sa bipolarité sont bien équilibrés.

3) Soins personnels

Madame est autonome. Elle préfère la douche puisqu'elle éprouve des difficultés à se relever de son bain. Elle a acheté une chaise spéciale qu'elle met dans le bain. Madame s'habille seule et elle porte des vêtements amples et peu ajustés qui lui permettent de se vêtir sans aide. Par exemple, elle porte des pantalons avec un élastique à la taille puisqu'elle a de la difficulté à porter des jeans avec une fermeture-éclair, à attacher et à remonter. Il en est ainsi pour les boutons et fermetures-éclair. Elle a acheté un nouveau soutien-gorge qui s'attache à l'avant.

4) Communication

Madame est sociable, exprime bien ses besoins. Elle a cependant des difficultés avec son appareil locutoire. Elle bégaie à l'occasion, inverse des syllabes, bafouille lorsqu'elle parle. La communication est cependant fluide et intacte. Elle est expressive, colorée et utilise autant le non-verbal que le verbal. Elle suit bien la conversation. Cependant, elle a de la difficulté à comprendre le sens de certaines phrases. Elle dit qu'elle est plus lente depuis son AVC et qu'on doit lui expliquer deux ou trois fois les choses et les consignes. Par exemple, lorsqu'elle écoute les nouvelles à la télévision, son conjoint doit l'aider à saisir l'essentiel du message. Madame Beauvet perd la mémoire et elle éprouve de la difficulté à trouver ses mots. Elle ne se souvient pas toujours de ce qui s'est passé dans les instants précédents. Elle perd ainsi une partie importante des informations communiquées. Ceci pourrait, selon toute vraisemblance, lui occasionner certaines difficultés dans un travail futur. Madame témoigne d'un certain intérêt pour les nouvelles technologies, mais la pauvreté de son orthographe vient limiter l'utilisation de ces appareils. Par ailleurs, elle est totalement incapable de lire des instructions en anglais et elle a de la difficulté à interpréter avec justesse des schémas et des symboles. Les consignes ne doivent pas être complexes et elle ne peut s'acquitter de deux tâches cognitives à la fois. Par exemple, elle ne peut écouter une conversation et prendre des notes en même temps.

5) Habitation

Madame entretient son appartement. L'ensemble est propre, bien rangé et bien décoré. Elle a, à quelques reprises depuis son AVC, embauché une firme de salubrité pour la soutenir dans l'entretien de son appartement. Son conjoint participe aux tâches ménagères. Le conjoint dit que madame a la manie de la propreté et que tout doit être bien rangé et ordonné. Par ailleurs, le logement possède des pièces au sous-sol. Puisque madame s'y rend avec grandes difficultés, elle évite de descendre l'escalier, car elle craint d'y perdre pied. Elle doit attendre que son conjoint soit à la maison pour qu'il y descende des objets puisqu'elle ne peut s'y rendre avec des objets dans les mains. Par exemple, c'est son conjoint qui va chercher la nourriture qui est dans le congélateur au sous-sol. Pour entrer dans l'appartement, madame doit monter un escalier de cinq marches. Elle se sert de la rampe et monte difficilement. C'est son conjoint qui déneige et qui doit s'assurer que les marches sont libres. Lorsqu'il pleut et que les marches sont glissantes, madame est craintive et elle a peur de trébucher. Habituellement, sa descente des marches est faite en alternance des pieds, mais il lui arrive de devoir monter une marche à la fois avec une légère pause entre chaque marche. Madame ne semble pas nécessiter d'adaptations particulières et elle circule bien dans son appartement.

Elle a quelques aménagements dans sa salle de bain :

- des barres fixées au mur pour se soulever;
- une chaise adaptée pour son bain.

Si elle se sent insécure à la marche, elle s'appuie occasionnellement sur les meubles en place ou sur les murs.

6) Déplacements

Madame se déplace seule, sans aide. Elle utilise une canne lorsqu'elle a des déplacements à faire à long terme ou sur de plus longues distances. La fatigabilité qui la caractérise fait qu'elle réduit le temps passé à l'extérieur. Elle doit planifier ses courses à l'épicerie pour en diminuer la fréquence et la durée. Elle conduit son véhicule à transmission manuelle. Elle mentionne qu'elle a beaucoup de difficultés à changer les vitesses. Selon elle, sa conduite est de plus en plus difficile et elle pense sérieusement à cesser de conduire, car elle a peur d'avoir un accident. Elle dit se placer dans un état de vigilance extrême pour éviter d'avoir un accident et que cela l'épuise. Elle aimerait mieux utiliser le transport en commun, mais ses faibles moyens financiers l'empêchent de prendre le taxi. Elle aimerait acquérir un véhicule automatique mais, pour l'instant, elle n'en a pas les moyens. Pour elle, il est préférable, selon ses dires, de se laisser conduire par son conjoint ou des amis.

7) Responsabilités

Madame déclare avoir eu des difficultés financières importantes au cours de la dernière année puisque les assurances ont mis près de 15 mois à verser l'indemnisation. Des membres de sa famille l'ont aidée à traverser cette période. Madame essaie de planifier ses achats de la vie courante à l'aide des circulaires des magasins et elle dit qu'elle ne fait pas de folies. Elle essaie de se faire un budget, mais elle trouve que depuis son AVC, elle a de la difficulté à compter et elle doit vérifier et revérifier ses additions et soustractions. C'est surtout elle qui planifie et elle est capable de comparer les prix pour réaliser des économies. Elle connaît la valeur de l'argent.

8) Relations interpersonnelles

Madame préfère être discrète sur sa vie affective et sexuelle. Elle considère que ces informations ne sont pas en lien avec son employabilité et elle préfère garder la confidentialité sur ces aspects. Je lui dis que je respecte ce choix. Pour ce qui est de sa vie sociale, madame dit qu'elle la trouve très réduite. Elle mentionne qu'elle se fatigue trop vite pour entretenir de longues conversations avec ses amis(es). Ses amis(es) connaissent sa condition et ne viennent lui rendre que de courtes visites. Son réseau social se limite à trois ou quatre amis(es). Elle a surtout des contacts quotidiens, par téléphone, avec sa mère de 83 ans qui demeure en Abitibi. Elle a une sœur qui la visite deux ou trois fois par année. Elle a deux enfants (28 et 30 ans) qui demeurent ailleurs et qui lui rendent visite à l'occasion. Deux chiens font également partie de sa vie depuis trois ans. Elle s'en occupe bien et ils la motivent à aller prendre des marches quotidiennes dans le parc situé à tout au plus vingt mètres de son appartement. Madame va s'asseoir dans ce parc et elle initie des conversations avec des étrangers.

9) Vie communautaire

Madame a fréquenté quelques groupes associatifs qui veillent à la défense des personnes handicapées. Elle y est allée à deux ou trois reprises pour obtenir des informations. Elles s'y impliquent peu car cela la fatigue énormément. Elle demeure tout juste à côté de l'église, qu'elle fréquente peu. Elle a mentionné être allée à la messe trois ou quatre fois depuis qu'elle demeure à cet endroit.



10) Éducation

Madame a fréquenté l'école jusqu'à l'âge de 16 ans. Elle a aussi suivi des cours à l'éducation des adultes à l'âge de 30 ans, pendant des périodes de chômage, alors qu'elle demeurait en Saskatchewan avec son ex-conjoint militaire. Elle considère comme étant non significatifs les apprentissages qu'elle a faits à l'éducation des adultes et qu'ils n'ont servi à rien. En effet, elle suivait ces formations beaucoup plus pour sociabiliser avec d'autres Québécois qui vivaient en Saskatchewan. Elle dit qu'elle a quitté l'école jeune parce qu'elle n'aimait pas y aller, étant donné qu'elle avait de la difficulté à comprendre ce que les enseignants disaient. Elle ne prévoit pas entreprendre de nouvelles formations scolaires en raison de son âge, de ses pertes de mémoire, de sa fatigue excessive et de ses troubles de concentration.

11) Travail

Madame n'a pas de formation professionnelle. Elle est peu scolarisée et ne peut occuper d'emploi exigeant des responsabilités importantes. Madame dit avoir travaillé de façon honnête jusqu'à la veille de son AVC. Elle est frustrée de ne plus être capable d'occuper cet emploi parce qu'elle estime qu'elle s'y réalisait beaucoup. Elle était appréciée et cela lui donnait une raison de vivre. Elle avait toujours hâte d'aller voir « ses vieux » lorsqu'elle partait pour le travail. Elle se sentait appréciée et cela la valorisait beaucoup. En raison de ses limitations physiques, de sa condition psychologique, de son manque de compétences variées, de ses expériences antérieures de travail qui exigeaient une excellente condition physique, tout porte à croire que madame ne pourra plus s'acquitter d'un travail rémunérateur. Par ailleurs, madame ne peut pas faire de bénévolat puisque cela lui demande de l'énergie.

12) Loisirs

Madame a peu de loisirs puisque sa situation financière ne lui permet pas d'accorder de grosses sommes à ce chapitre. Elle se rend surtout à la bibliothèque. Elle profite de spectacles gratuits qui sont offerts dans la communauté. Elle se rend en Abitibi visiter la famille une ou deux fois par année. Puisqu'elle se fatigue beaucoup, elle concentre ses énergies pour réaliser les autres tâches de la vie quotidienne. Madame souhaiterait avoir la force d'aider les autres, surtout les personnes ayant des incapacités. Elle aurait aimé faire des travaux d'artisanat et du jardinage, mais ses limitations fonctionnelles viennent hypothéquer lourdement son souhait.

13) Autres habitudes de vie

Il n'y a rien à ajouter. Le portrait semble complet.

Madame Beauvet se situe à un résultat normalisé de 3,7 sur 10, ce qui permet de considérer madame Beauvet en situation de handicap dans presque toutes les habitudes de la vie.

*Note : Je tiens à préciser que madame Beauvet a eu de la difficulté à lire et à remplir le questionnaire MHAVIE puisque la seule lecture du questionnaire était, pour elle, ardue. Elle ne comprenait pas les questions et j'ai dû les lui expliquer plusieurs fois, même si les questions étaient simples. Elle était épuisée à la fin de l'entrevue qui a duré près de deux heures parce que je devais expliquer plusieurs fois le sens des questions. Par la suite, à quelques reprises, j'ai validé certaines informations par voie téléphonique avec son conjoint et elle.

Conclusion

Il s'agit d'une dame de 50 ans qui est peu scolarisée. Elle a toujours occupé de petits emplois au salaire minimum qui lui demandaient de fournir des efforts physiques soutenus. Des troubles de la personnalité, qui sont médicalement contrôlés, viennent réduire son employabilité.

Madame Beauvet présente des troubles neurologiques bien documentés par deux neurologues : les docteurs Pierrot Leloup de Grosse-Ville et Denis Guyaume de Belles-Rivières. Le 21 avril 2012, elle a été victime d'un AVC qui a conduit à un arrêt de travail et qui laisse chez elle de nombreuses séquelles au niveau de son bras droit et de sa jambe droite. Les documents médicaux montrent que ces séquelles sont irréversibles et qu'il y a peu de chance d'amélioration. Elle a donc des déficiences organiques au plan du système nerveux qui font en sorte que ses aptitudes en termes d'accomplir une activité physique ou mentale sont affectées, ainsi qu'au plan des aptitudes reliées aux activités intellectuelles, au langage, au comportement et aux activités motrices. Son neurologue assure un suivi soutenu. Madame doit prendre, à long terme, des anticoagulants pour réduire le risque d'apparition de d'autres épisodes AVC. Madame montre une fatigabilité importante qui vient lourdement hypothéquer ses possibilités d'occuper un travail. Cette fatigabilité est bien documentée dans les expertises du neurologue Guyaume et dans les rapports de la médecin traitante, la Dre Maryse Bonpas.

L'analyse de la situation biopsychosociale de la requérante montre clairement que la participation sociale de madame Beauvet est réellement réduite et qu'elle se retrouve en situations de handicap. Son état actuel la rend incapable de reprendre l'emploi qu'elle occupait au moment de son AVC et tout autre emploi rémunérateur lui permettant d'assurer sa survie.

Elle aura, sans aucun doute, besoin de mesures sociales permanentes puisque les chances d'employabilité de madame sont quasi inexistantes, sauf si un employeur consentait à lui offrir des accommodements qui sont, selon toute vraisemblance, impossibles à offrir. Ces accommodements seraient :

- tolérer une faible production de la part de madame;
- lui offrir de fréquentes pauses;
- lui offrir des services d'orthophonie, de physiothérapie et d'ergothérapie;
- lui offrir une nouvelle scolarisation permettant de développer de nouvelles compétences;
- lui fournir un transport adapté;
- aménager tout milieu de travail pour le rendre conforme à ses limitations fonctionnelles;
- lui confier des tâches qui commandent peu de force physique.

Puisqu'aucun employeur ne peut lui fournir ces aménagements, il y a lieu de conclure que madame Beauvet est inapte au travail et il y a fort à parier que sa condition cognitive ainsi que ses problèmes de santé mentale viennent limiter les possibilités de scolarisation additionnelle.

En somme, madame Beauvet est présentement en situation de handicap, ce qui la rend incapable, à très long terme, d'occuper tout genre d'emploi à cause de considérations multifactorielles qui se conjuguent. Selon les documents analysés, il est fort probable que l'état de santé de madame ne s'améliorera pas et que sa condition physique est irréversible. Il serait souhaitable que je puisse réévaluer toute la situation, à la lumière de nouvelles informations quant à l'état de santé de madame Beauvais, dans 18 mois, soit en avril 2015, afin de vérifier si des obstacles à sa pleine participation sociale se seront résorbés.

Je vous invite à communiquer avec moi pour toute autre information additionnelle.

Charles Paré, Ph. D., Ps. Éd.

c.c. Dre Maryse Bonpas, médecin traitant
Dr Denis Guyaume, neurologue, médecin spécialiste
Régie des rentes du Québec
Centre GRAND DÉPART de Saville
Madame Cécile Beauvet





Appel de propositions d'articles

Date de tombée: 1er mars 2015

Revue Développement humain handicap et changement social

Volume 23, numéro 1, janvier 2016

**Représentations sociales et handicap:
regards croisés sur le sens commun
du handicap**

Sous la direction de
Charles Gaucher, Ann M. Beaton et
John Kabano

Nous sommes à la recherche d'articles inédits sur les dimensions empiriques, théoriques et politiques des représentations sociales du handicap. Les articles peuvent aussi porter sur les expériences subjectives de la différence, les origines sociopolitiques des processus de stigmatisation, ainsi que les initiatives ayant parvenu à opérer des changements dans les attitudes et les comportements à l'égard des personnes ayant des incapacités.

Représentations sociales, respect de la différence, **comportements**, **handicap**, citoyenneté, **préjugés**, **perceptions** changement social, expériences subjectives, **attitudes**, stigmatisation, **valeurs**, etc.

POUR SOUMETTRE VOS ARTICLES :

Réseau international sur le
Processus de production du handicap
(418) 529-9141, poste 6004 ou
ripph@irdpq.qc.ca

www.ripph.qc.ca



Mieux **comprendre** la **différence** pour **changer** le monde





Call for Submissions

Deadline: April 15, 2015

Journal of Human Development Disability and Social Change

Volume 23, Issue 1, January 2016

**Social representations and disability:
shared perspectives on the meaning
of a concept**

Invited Editors
Charles Gaucher, Ann M. Beaton et
John Kabano

We are looking for original articles on issues examining the empirical, theoretical and political dimensions of social representations of disability. Articles can also discuss subjective experiences of difference, the socio-political origins of stigmatization, as well as initiatives that have managed to bring changes in attitudes and behaviors in the population concerning people with disabilities

Social representations, respect of differences, **behaviors**, **disability**, citizenship, **prejudices**, perceptions, social change, **Subjective experiences**, attitudes, stigmatization, values, etc.

SUBMIT YOUR ARTICLES TO :

International Network on the
Disability Creation Process
(418) 529-9141, ext. 6004 or
ripph@irdpq.qc.ca

www.ripph.qc.ca



Changing the World Through **Understanding Differences**

