

## Un peu d'histoire

Si nous devons aujourd'hui parler de l'intégration sociale des personnes handicapées, c'est parce que ces dernières ont par le passé, été exclues de certaines sphères de la vie quotidienne. Par un court rappel historique, il nous sera possible de mieux cerner l'objet des revendications sociales ainsi que le phénomène de l'intégration en général.

Jusqu'au milieu du 19<sup>ème</sup> siècle, les personnes handicapées étaient presque toujours prises en charge par les membres de leur famille. Cette responsabilité supplémentaire demandait beaucoup de temps et d'énergie, ce qui faisait en sorte que les familles s'essouffaient. Dès lors, les communautés religieuses et les organismes humanitaires ont pris en main la gestion de cette clientèle. Il faut se souvenir qu'à cette époque, et jusqu'au milieu du 20<sup>ème</sup> siècle, on attribuait la déficience physique et intellectuelle à la malédiction, c'est-à-dire qu'on croyait qu'il s'agissait d'une condamnation divine. Perçues comme des êtres à part, les personnes atteintes d'une déficience furent traitées par les congrégations religieuses comme des personnes qui aiment la solitude et qui évitent la société. Impuissantes face à cette prise en charge, les personnes handicapées étaient en majorité exclues et isolées de la société car on considérait leur état dépourvu de l'ensemble des qualités requises pour réussir toute forme de socialisation.

Découlant de l'initiative des congrégations religieuses, des mesures éducatives, des centres d'hébergement et des services d'aide sont mis à la disposition des familles qui ont à leur charge une ou des personnes handicapées. C'est aussi vers cette époque que l'enseignement de l'alphabet Louis Braille, pour les non-voyants, fait son apparition. Suivront des organismes tels que la croix rouge ainsi que plusieurs services gouvernementaux afin d'aider les plus démunis. De plus, on en arrivera à institutionnaliser de façon systématique et permanente les personnes handicapées, voire dans certains cas, à la séparation totale de toute vie sociale qui se limitait déjà à leur seule famille. Un des phénomènes entraînant cette attitude est l'urbanisation car le travail en usine remplaçait déjà en grande partie le travail agricole et artisanal que l'on retrouvait à la campagne et où même les personnes handicapées étaient mises à contribution. À la ville, la recherche constante de productivité, rendait presque impossible leur intégration sociale qu'elles avaient à la campagne.

Après la première guerre mondiale, on assiste à la mise sur pieds de quelques organismes tels que l'Association canadienne de la santé mentale, l'Association des amputés de guerre et l'Institut national canadien pour les aveugles. À cette époque un nouveau groupe de personnes handicapées fait son apparition: les amputés de guerre. La deuxième guerre mondiale, quant à elle, a favorisé les recherches médicales et plusieurs centres de réadaptations furent créés pour les anciens

combattants afin qu'ils puissent espérer reprendre leur vie active. C'est ce qui va permettre à l'ensemble des personnes handicapées de se prévaloir de nouveaux services afin de s'intégrer à la société de façon autonome, c'est-à-dire, de vivre chez eux, dans leur communauté ou avec leurs proches, de diversifier les relations avec leur entourage et de participer aux activités normales de la vie.

### **L'espoir venant des groupes populaires**

Les organismes communautaires, composés de personnes handicapées ou des parents de celles-ci, revendiquaient leurs droits et développaient plusieurs services dont les personnes ayant un handicap avaient besoin. Il faudra attendre jusqu'en 1971 pour que la société québécoise prenne conscience du phénomène d'exclusion et des conditions de vie offerte jusqu'alors aux personnes handicapées. La Commission d'enquête sur la santé et le bien-être social (commission Castonguay-Nepveu) conclut son exercice en soulignant que des mesures pour aider ces personnes devront être prises: il faudra améliorer leur intégration sociale par le biais de meilleurs services et ressources et il faudra également prendre des dispositions pour contrer les phénomènes entraînant des déficiences. La Commission Castonguay renchérit en évoquant le fait que les progrès de la science et de la technique permettent aux personnes handicapées physiquement et intellectuellement de devenir des citoyens productifs et utiles à la société.

### **Un changement social**

La fin des années 70 a été très prolifique au niveau législatif puisque des projets de lois ont consenti à la protection des personnes handicapées, ce qui a permis la création de l'OPHQ (Office des personnes handicapées du Québec). L'OPHQ a vu le jour en 1978 et elle a reçu comme mandat de coordonner les services, d'informer la population, de promouvoir les intérêts des personnes handicapées et de favoriser leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. Des modifications législatives ont été apportées pour prévoir le transport, le logement, l'adaptation des téléphones, l'accessibilité architecturale des édifices publics, des trottoirs et des stationnements L'année 1981 fut déclarée par l'O.N.U., *Année internationale des personnes handicapées* et durant cette année, un important ralliement a eu lieu afin de sensibiliser la population aux conditions de vie des personnes handicapées. Il s'agit du début de l'ère de la sensibilisation comme stratégie pour faire bouger les choses mais il faut noter que le milieu communautaire demeure le moteur de ces changements. Cette période fait suite à celle, où pour arriver à leurs fins, les groupes de pression devaient agir par confrontations.

L'arrivée de l'OPHQ a favorisé la désinstitutionnalisation en démontrant que les institutions qui accueillaient les personnes handicapées intellectuelles étaient dans plusieurs cas inutiles, sans compter qu'il en coûtait très cher à l'état de soutenir ces établissements. La coalition entre les organismes communautaires et l'Office a permis d'exercer des pressions auprès de différents ministères et des institutions afin que les

personnes handicapées soient reconnues comme des citoyens à part entière et non pas comme des gens malades.

En 1997, 12,7 % de la population du Québec vit avec un handicap<sup>1</sup> selon l'OPHQ. Depuis 1981, on est en mesure d'observer une plus grande ouverture d'esprit de la population face à l'intégration des personnes handicapées, ces dernières étant plus visibles et de plus en plus impliquées au sein de la société. Aujourd'hui, nombreuses sont celles d'entre elles qui vivent de façon autonome, poursuivent des études, ont des loisirs, profitent des services de transport et ont accès au marché du travail. Mais comme rien n'est acquis dans ce domaine, il faudra continuer de soutenir ces individus dans leur intégration sociale afin de les maintenir actives dans notre société. Comme en cette fin de siècle, nous sommes à l'heure des choix, nous devons décider aujourd'hui d'intégrer l'ensemble de la population au développement de la société.

## Qu'est-ce qu'une personne handicapée

Selon la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, une personne handicapée désigne *"toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap"*<sup>2</sup>. Donc, pour qu'une personne soit reconnue handicapée par la loi, il faut qu'elle soit limitée dans l'accomplissement d'activités normales.

Nous pouvons tous contracter une grippe, nous casser un bras ou être victime d'un burn-out mais tout ceci ne nous amènerait à vivre qu'un déséquilibre physique ou psychologique que de façon temporaire, ce qui est loin de faire de nous une personne handicapée au sens de la loi. Par contre, si des complications surviennent et que le problème devient chronique, il se peut que des conséquences produisent et entraînent une déficience significative et persistante.

---

<sup>1</sup> Toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui de façon significative et persistante est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap. (Définition de l'OPHQ)

<sup>2</sup> L'OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *L'intégration sociale des personnes handicapées: un défi pour tous*, Québec, À part ... égale, 1984, 350 pages.

Être handicapée ne veut pas dire être malade même si l'origine de la situation entraînant un handicap peut découler d'une maladie. Il est primordial de comprendre que se sont les préjugés et les obstacles sociaux qui limitent le plus les activités de ces personnes. Si vous n'êtes pas à l'aise en présence d'une personne handicapée, vous êtes sûrement du nombre de québécois qui n'ont eu que peu ou pas de contact avec une personne atteinte d'une déficience. Cependant, il est tout de même important, de considérer la personne handicapée comme un être à part entière.

### **Qu'est-ce qu'une déficience ?**

*Une déficience est une perte, une malformation, ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique ou anatomique. C'est le résultat d'un état pathologique objectif, observable, mesurable et pouvant faire l'objet d'un diagnostic<sup>3</sup>. Elle peut apparaître dès la naissance soit parce que des facteurs héréditaires en sont la cause ou parce qu'il y a eu des complications lors de la grossesse et/ou lors de l'accouchement. Les accidents, les traumatismes ou certaines maladies peuvent aussi être à l'origine d'un handicap permanent.*

Une déficience survenant à la naissance ou en bas âge signifie qu'une personne devra bâtir sa vie à partir de cette réalité: son identité et son degré d'autonomie seront construits en fonction du ou des handicaps dont elle est atteinte et de l'ouverture de la société face à la différence. Si cela survient plus tard au cours de sa vie, la personne essaiera en premier lieu de sauvegarder ses acquis, mais elle devra probablement tout reconstruire.

### **La déficience intellectuelle**

Les personnes qui ont une déficience intellectuelle sont limitées dans leurs capacités d'acquisition et de compréhension. On estime qu'il y a plus de deux cents causes qui peuvent entraîner une déficience intellectuelle : parmi les plus fréquentes, on retrouve le manque d'oxygène à la naissance (l'anoxie), les maladies telles que la méningite et l'encéphalite qui endommagent le cerveau, l'abus d'alcool ou de drogues, certaines maladies infectieuses contractées par la mère durant la grossesse (syphilis) ou encore une mauvaise alimentation de cette dernière. Il y a aussi les anomalies d'ordre génétique qui se produisent pendant la grossesse comme le syndrome de Down. Ce syndrome, communément appelé trisomie 21, provient d'une anomalie des chromosomes. Dans 95 % des cas, on retrouve trois chromosomes 21 au lieu de deux. La fréquence de cette anomalie se comptabilise par 1/700 et plus la femme vieillit en âge, plus le risque d'avoir un enfant trisomique augmente après l'âge de 35 ans, les risques sont de 1/100

---

<sup>3</sup> L'OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *L'intégration sociale des personnes handicapées: un défi pour tous*, Québec, À part ... égale, 1984, 350 pages.

Les personnes ayant une déficience intellectuelle sont classées selon la gravité de leur handicap; la déficience peut être légère, moyenne, sévère ou profonde et il faut noter que 88 % des personnes sont atteintes d'une déficience légère. Il est important de souligner que lorsqu'elles reçoivent l'éducation et la formation professionnelle appropriées, les personnes ayant une déficience intellectuelle légère peuvent se débrouiller seules et avoir un emploi sur le marché du travail régulier. Emploi et Immigration Canada souligne, *qu'il importe de se souvenir qu'une formation appropriée peut, à toutes fins utiles, faire disparaître les effets négatifs de l'incapacité sur le travail*<sup>4</sup> Bref, une personne déficiente intellectuelle peut-être tout aussi productive et compétitive qu'un employé sans handicap.

## **La déficience physique**

Une déficience physique a comme effet de causer chez les personnes qui en sont atteintes, des maladrotes ou des gestes inopérants. Elle peut trouver son origine dans des troubles moteurs, musculo-squelettiques et/ou squelettiques.

Les déficiences motrices se rapportent en grande partie à des lésions neurologiques tandis que certaines se modifient en s'aggravant : tel est le cas de la sclérose en plaque qui attaque le système nerveux et affecte la coordination. Elle cause des tremblements, de fortes douleurs au dos et aux jambes et peut même entraîner une perte des différents sens; on dit de ce type de maladies qu'elles sont dégénératives. Il y a aussi certaines déficiences motrices dont les séquelles ne s'aggravent pas au fil du temps: tel est le cas de la paralysie cérébrale. Cette dernière peut occasionner certains problèmes aux niveaux du contrôle et de la coordination des gestes, des difficultés d'élocution, et peut parfois affecter la vue et l'ouïe.

En ce qui concerne les déficiences musculo-squelettiques, elles ont plusieurs origines: elles peuvent avoir été causées par des malformations congénitales chez certains enfants qui sont nés avec des membres en moins ou déformés et ce parce que la mère avait pris de la thalidomide durant la grossesse. Il y a également les maladies génétiques, tel que la dystrophie musculaire, qui attaquent les muscles et provoquent ainsi une paralysie complète. Les accidents de la route et les accidents de travail causent également leur lot de dommages importants tel une rupture de la moelle épinière ou une amputation pour nommer que ceux-là. Afin de conclure cette partie, il nous faut ajouter tout le lot des thromboses, des accidents cérébro-vasculaires, des accidents d'origines sportives et bien d'autres encore. Ce n'est pas sombrer dans le dramatique que de dire qu'à chaque instant de notre vie nous ou un de nos proches pouvons devenir une personne handicapée. Quelle attitude voudrions-nous que la société ait à notre égard si cela nous arrivait ? Nous sommes responsables de nos actions et nous pouvons tous agir afin de permettre à la société d'être plus ouverte à l'égard des personnes handicapées.

---

<sup>4</sup> EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, *Un meilleur sort*, Ottawa (Ontario) : Ministère des Approvisionnements et services Canada, 1984.

## **Les déficiences sensorielles**

Les déficiences sensorielles occasionnent la perte totale ou partielle de l'ouïe, de la vision, de la parole et/ou du toucher.

Au niveau de l'audition nous devons faire une distinction entre deux termes : une personne sourde n'entend pas du tout puisqu'elle a perdu totalement l'ouïe, tandis qu'un malentendant perçoit partiellement les sons qui l'environnent.

Si une personne est atteinte d'une déficience auditive dès sa naissance ou très jeune, le manque de stimuli sonores aura pour effets de causer des difficultés supplémentaires dans l'apprentissage de la langue parlée.

La déficience visuelle se caractérise par une importante diminution de l'acuité visuelle ou d'une perte complète de la vue. Selon l'Institut national canadien pour les aveugles, une personne est considérée aveugle au sens de la loi dans les cas suivants : lorsqu'elle a une acuité visuelle de 20/200 ou moins, même avec des verres correcteurs ou qu'elle a un champ visuel de moins 20 degrés. Cela signifie donc qu'une personne avec une acuité de 20/20 verra un panneau à 200 pieds tandis qu'une autre qui a une acuité de 20/200 pourra voir le même panneau, mais à 20 pieds seulement. Il va s'en dire que cette déficience limite les possibilités pour lire, écrire et pour circuler. Comme pour l'audition il y a une distinction à faire : si la personne a une perte totale de la vue, on dira qu'elle est aveugle et si sa capacité de voir est partielle, on la dira amblyope.

Les déficiences de la parole sont quelquefois associées à une autre déficience. C'est le cas des personnes sourdes-muettes parce qu'elles ont de la difficulté à reproduire les sons qu'elles n'entendent pas. La déficience de la parole peut également être causée par une détérioration des organes reliés à la parole, suite à un cancer du larynx ou d'un accident cérébro-vasculaire et bien d'autres encore.

## **Qu'est-ce qu'un handicap ?**

*Un handicap est un désavantage social pour une personne résultant d'une déficience ou d'une incapacité et qui limite ou interdit l'accomplissement de ses rôles sociaux (liés à l'âge, au sexe, aux facteurs socioculturels)<sup>5</sup>*

Ce petit garçon atteint d'une déficience au niveau des mains sera fort probablement confronté à des situations de handicap. Le handicap constitue la ou les barrières qui se dressent devant lui qui l'empêche de s'intégrer à la société, d'aller à l'école, de travailler, de demeurer là où il le désire, de s'adonner à des loisirs, etc. De plus, on ne peut pas dire d'une personne qui a une déficience auditive, visuelle, motrice ou intellectuelle qu'elle est handicapée sans savoir si elle rencontre effectivement des obstacles dans son intégration en société. Pour reprendre l'exemple de notre petit garçon qui a de la difficulté avec ses mains, il ne sera pas en situation de handicap si l'exercice de son travail ne nécessite pas l'usage des mains. Pour mieux comprendre

la situation de handicap prenons l'exemple suivant : une personne aveugle n'est pas handicapée dans la noirceur totale.

### **Vivre avec un handicap**

Il y a plusieurs alternatives qui existent pour permettre à une personne de surpasser ses limites. Par contre certaines déficiences sont irrémédiables, mais cela ne veut pas dire qu'elles sont insurmontables. Avec leur potentiel, les personnes qui en sont atteintes peuvent arriver à réduire une large part de leurs difficultés en profitant, de leurs ressources personnelles : le degré d'autonomie, les acquis d'apprentissage, le cheminement et la personnalité. Pour pouvoir développer pleinement leur potentiel, les personnes handicapées doivent pouvoir compter sur un support minimal de leur entourage. Il est important de fournir l'aide matériel et le soutien professionnel pour pallier à la déficience afin de réduire les situations de handicap. En fréquentant une école et un centre de réadaptation régulièrement, notre petit garçon qui a des difficultés avec les mains pourra progresser suffisamment pour être autonome. Plus tard, un milieu de travail organisé pourra lui donner la possibilité de mettre en valeur ses compétences. Selon les tâches à accomplir il pourra faire appel à des moyens techniques d'adaptation tels que le langage pictographique (s'il a un trouble de la vue), les décodeurs pour les personnes malentendantes, etc.

### **Voici quelques exemples pour saisir des notions de déficience, d'incapacité et de handicap.**

**Premier exemple** L'histoire de Clément va nous aider à mieux comprendre comment survient le handicap. Clément vient d'être embauché en tant que commis-comptable dans une importante quincaillerie. Sa déficience : il a une déficience intellectuelle et ça provoque chez lui une phobie. Son incapacité ; Clément est incapable de se retrouver seul dans les endroits clos et obscurs car cela lui occasionne des périodes d'angoisse. L'une de ses tâches consiste à faire l'inventaire dans le petit entrepôt mais il vaudrait mieux qu'une autre personne s'occupe de cette tâche. Le Handicap ; son gérant souhaite que Clément contrôle ses peurs et il ne veut pas modifier la répartition du travail. Il trouve qu'un changement de répartition des tâches entraînerait trop de bouleversements. Le résultat ; Clément poursuit son travail mais, après un mois de travail, il panique en faisant l'inventaire dans le petit entrepôt. Aussitôt, il décide de quitter son travail. Dans ce cas-ci, une simple modification des tâches aurait permis à Clément de pallier à sa déficience.

### **Deuxième exemple, pour mieux comprendre**

Suite à un accident d'automobile, la colonne vertébrale de Catherine a été endommagée. À présent elle ne peut plus bouger les jambes car elles sont paralysées (déficience). L'endroit où elle travaille est adapté (accessibilité architecturale de l'édifice, au stationnement, à la salle de toilette etc.), et elle pourra poursuivre son

travail sans problème. Par rapport à cette situation, Catherine n'est pas handicapée mais par contre, près de chez elle, il y a un cinéma et elle aimerait bien y aller, mais le cinéma n'a pas de rampe d'accès. À ce moment Catherine vit une situation de handicap car elle ne peut fréquenter le cinéma comme les autres personnes du quartier.

### **Troisième exemple pour terminer et vérifier notre compréhension**

Tristan, interprète de formation, subit un accident cérébro-vasculaire qui engendre une paralysie du visage (déficience). Cette paralysie entraîne une limitation de la communication orale (incapacité), laquelle le limitera dans l'exercice de sa fonction d'interprète (handicap). Par contre, il pourra exercer la fonction de traducteur en traduisant des textes par écrit.

L'incapacité est donc *la réduction ou l'absence chez une personne de la capacité d'exécuter une activité de la manière ou dans la plénitude considérée comme normale pour un être humain*. Tandis que le handicap est un *désavantage découlant de cette réduction ou absence de capacité*.<sup>6</sup>

**Le travail et la personne handicapée**

### **La Situation actuelle de l'emploi**

Malgré l'adoption de la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, l'objectif d'intégration est loin d'être atteint. Il est intéressant de constater que le Québec est un leader mondial dans la recherche de modèles d'intégration cependant on constate qu'il subsiste, chez les personnes handicapées, des problèmes majeurs face à leur intégration sur le marché du travail.

Au Québec en 1991, 68,6 % des personnes ayant des incapacités étaient considérées inactives sur le marché du travail, ce qui signifie qu'elles ne travaillaient pas et n'étaient pas à la recherche d'un emploi, soit à cause de leurs limitations, soit par découragement mais surtout parce qu'elles étaient victimes de discrimination. Heureusement une partie des personnes vivant avec des incapacités ont un emploi et font leur travail comme tous leurs collègues. La plupart ne veulent pas être identifiées en tant que personne handicapée ou en tant que travailleur différent des autres.

### **Le droit au travail**

Dans les pays où il est impossible d'obtenir toute forme d'aide sociale, les personnes handicapées, issues de famille démunie, ont tant de difficulté à se trouver du travail qu'elles n'ont pas d'autre solution que de mendier pour survivre. Au Québec, on dispose de mécanismes de sécurité, de soutien ou de supplément du revenu tels que l'assurance-chômage, l'aide sociale, les rentes d'invalidité, la pension de vieillesse.

Les personnes qui de façon permanente ou provisoire ne peuvent exercer leur travail, sont prises en charge partiellement ou totalement par la société. Mais lorsqu'on parle de donner du travail aux personnes handicapées, certaines réactions négatives sont intéressantes à écouter car elles expriment différentes émotions ou peurs. Pourquoi les faire travailler, alors qu'il y a déjà tant de chômeurs ? Cette interrogation sous-entend que les personnes handicapées ne sont pas obligées de travailler, compte tenu qu'elles bénéficient déjà de l'aide sociale et qu'elles n'ont pas à se sentir coupables d'être inactives. Elles ont des circonstances atténuantes alors qu'il y a tant de prestataires de toutes sortes qui pourraient et devraient aller travailler au lieu d'être à la charge de la société alors qu'ils sont jeunes et en bonne santé.

D'autres peuvent dire : "Si ce n'est pas malheureux, moi qui me cherche un job depuis si longtemps, et voilà que cette femme-là qui est handicapée, se cherche un emploi. Pourquoi voudriez-vous faire travailler ces malheureux, ils ont déjà si peu de plaisir dans la vie ?".

Ces affirmations viennent la plupart du temps de chômeurs qui cherchent du travail sans en trouver. Parce que les emplois se font rares, ils critiquent toutes formes de concurrences et on ne songe pas à blâmer les personnes handicapées qui veulent travailler tant qu'elles ne s'avisent pas de prendre le job des autres ou de revendiquer leur droit au travail.

## **Travailler un besoin**

Une question qui revient souvent attire notre attention : " Les personnes handicapées ont-elles les mêmes besoins de travailler que les autres et ont-elles la capacité de le faire de la même manière que les autres travailleurs ?".

Lorsqu'on se demande quels sont les besoins des personnes handicapées, on a tendance à oublier qu'elles ne viennent pas d'une planète inconnue et il devrait nous apparaître évident qu'elles ont les mêmes besoins élémentaires que tout le monde. Si on trouve légitime qu'une personne qui reçoit l'aide sociale cherche à travailler et qu'on l'encourage à le faire par toute une série de moyens, n'en va-t-il pas de même lorsque cette personne est handicapée ?

Toute notre vie sociale est basée sur le travail : la production et la consommation. La conséquence est qu'une personne exclue de ces activités risque d'être marginalisée et défavorisée à moins que d'autres occupations non lucratives lui permettent de participer à la vie sociale. Le travail tire son importance du fait qu'il répond à des besoins

matériels, psychologiques et sociaux. La recherche de réponses à ces besoins est un droit pour tous et les personnes atteintes d'un handicap demandent simplement la reconnaissance de ce droit et ce, sans discrimination aucune.

## **La capacité de travailler**

Ce qui caractérise de manière extraordinaire le genre humain, c'est sa capacité de dépasser ses limites physiques et mentales. L'homme n'a pas de branchies pour respirer sous l'eau, mais il a inventé le sous-marin, puis l'équipement autonome de plongée sous-marine ; il n'a pas d'ailes pour voler, mais il a inventé les avions, les hélicoptères et les équipements de vol individuel ; pour accomplir des opérations mathématiques complexes, il a inventé les ordinateurs qui exécutent en quelques secondes ce qu'un cerveau humain pourrait faire en plusieurs mois. Le propre de l'être humain étant sa capacité d'adaptation à des situations nouvelles, on ne devrait pas s'étonner que ceux d'entre eux qui ont une déficience puissent s'y adapter et ainsi dépasser leurs limites.

Les personnes qui n'ont pas de déficiences considèrent normal l'ensemble des facultés mentales, sensorielles ou motrices qu'elles ont. Et dans notre monde de compétition ils voient d'un mauvais œil toute incapacité qui pourrait représenter un obstacle à la performance. Une incapacité affaiblie peut, par une réadaptation, une aide matérielle ou par l'acquisition de nouvelles habitudes permettre de fonctionner normalement malgré des limitations supplémentaires. Il n'est pas toujours nécessaire d'être en possession de toutes ses facultés physiques ou mentales pour fonctionner de manière productive dans un travail !

Il faudra, dans certains cas, adapter le poste de travail pour permettre à un individu d'occuper un emploi. Des installations physiques comme une table trop haute, des lieux trop étroits ou un éclairage insuffisant peuvent constituer des barrières importantes à l'accomplissement d'un travail. L'adaptation du poste de travail permettra d'éliminer ces obstacles, non seulement pour la personne handicapée qui y travaille, mais aussi pour l'ensemble des travailleurs puisque tout le monde peut avoir un certain handicap en fonction de certaines tâches. Par exemple, une personne de 5'4" qui n'arrive pas à atteindre un objet placé trop haut sur l'étagère se trouve en situation de handicap jusqu'au moment où elle utilisera une chaise. Il arrive à l'occasion, qu'un handicap donne un avantage au travailleur. Par exemple, une personne sourde ne peut être incommodée par le bruit présent dans certains milieux de travail, tels les moulins à scie, les fonderies et même dans un bureau où une grande concentration est de rigueur. Ces personnes ne seront pas stressées ou fatiguées par le bruit. Peu importe le handicap, il y a un poste quelque part pour chaque personne.

De plus, certaines limitations n'ont aucun effet sur la tâche spécifique à accomplir parce que les capacités manquantes n'ont pas à être utilisées dans l'exercice de ces fonctions-là. Les limitations fonctionnelles de toutes sortes n'empêchent personne d'exercer un travail de bureau, un travail intellectuel ou même un travail en usine sur les postes de travail mécanisés ou informatisés. Les limitations intellectuelles n'empêchent

nullement l'exécution de tâches simples et routinières qui ne demandent pas de réflexion poussée ou de raisonnements complexes. Bon nombre de personnes handicapées peuvent donc travailler et celles qui en sont absolument incapables ne représentent qu'une partie de cette population. Nous vivons à une époque merveilleuse où les limites d'un être humain peuvent être compensées par notre imagination et par la technologie, donc pourquoi hésiter à utiliser les services d'une personne handicapée.

Le handicap peut modifier certains aspects de la personnalité, mais une personne handicapée active, axe sa vie sur la recherche de solutions et non sur les problèmes et cela devient un réflexe pour sa survie. N'est-ce pas là une qualité recherchée par beaucoup d'employeurs? Mais il faut toujours garder à l'esprit, que chaque cas est un cas d'espèce, et que généralement les personnes handicapées ne sont ni meilleures ni pires que l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

### **Intégration des personnes handicapées sur le marché du travail**

Comme nous l'avons vu, il est possible par l'élimination des différents obstacles physiques et sociaux créant les situations de handicaps, de permettre aux personnes handicapées de s'intégrer à la vie active de la communauté. Par une plus grande ouverture du milieu scolaire, par l'adaptation des tâches qui composent le travail et par l'évolution des mentalités, la quasi-totalité des enfants handicapés d'aujourd'hui auront la possibilité de développer leur potentiel et d'intégrer le monde du travail afin de vivre comme tout le monde.

La situation des personnes handicapées face au marché du travail est spécifique à chacune d'elle et on doit déterminer quel type d'emploi ou quel milieu de travail leur convient le mieux. Cela dépend toujours de leurs goûts, de leurs capacités, de leur personnalité, de l'attitude de leur entourage, comme toute autre personne dite «normale».

Pour intégrer une personne handicapée au marché du travail, il n'est pas requis de faire appel à la sorcellerie : on doit tout simplement garder à l'esprit de lui permettre d'acquérir les outils reliés aux tâches à exécuter et ceci est valable pour tous les employés. Comme tout travailleur, la personne handicapée a besoin d'une formation générale ou professionnelle adéquate qui réponde aux besoins de l'employeur et dans certains cas, elle peut avoir besoin d'encadrement et d'adaptations physiques des lieux de travail selon la nature de sa déficience. Pour compléter la formation reçue, la personne handicapée peut également faire un stage en milieu travail afin de développer ses compétences et ainsi devenir employable. Un stage peut se faire par le biais d'une maison d'enseignement, d'un centre de réadaptation ou d'une subvention directe à l'employeur.

### **Quelques chiffres**

Selon un sondage réalisé en 1987 par la firme Louis Harris and Associates auprès de 920 employeurs américains la majorité des gestionnaires disent que les employés ayant une déficience :

- ▷ maintiennent une cote de rendement au travail : bonne (64 %) ou excellente (24 %) ; travaillent aussi fort (33 %) ou plus fort (46 %) que les employés sans déficience ;
- ▷ sont aussi fiables (42 %) ou plus fiables (39 %) que les employés sans déficience ;
- ▷ maintiennent une productivité semblable (57 %) ou supérieur (20 %) à celle des employés sans déficience ;
- ▷ ne sont pas plus difficiles à superviser que les employés sans déficience (82 %).

Et selon le sondage Equal to the Task réalisé par la société Du Pont en 1990 auprès de 811 employés ayant une déficience :

- ▷ 97 % conservent une cote moyenne ou supérieure à la moyenne en matière de sécurité ;
- ▷ 90 % maintiennent une cote moyenne ou supérieure à la moyenne dans l'exécution des fonctions reliées à leur poste ;
- ▷ 86 % maintiennent une cote moyenne ou supérieure à la moyenne en matière d'assiduité<sup>5</sup>.

**Et moi que puis-je faire ?**

### **Au niveau organisationnel**

En tant qu'employeur, il m'est impossible de faire disparaître les obstacles organisationnels qui sont intimement liés aux préjugés entourant la personne handicapée et l'intégration d'une personne ayant des incapacités intellectuelles ou physiques grave dans un milieu de travail, ne doit pas être faite à l'improviste. L'élaboration et le respect d'une procédure d'intégration favoriseront considérablement les chances de succès d'une intégration, non seulement à l'embauche, mais aussi pour le maintien en emploi et l'avancement d'un nouvel employé. Passons maintenant aux principales étapes d'élaboration d'une telle procédure :

---

<sup>5</sup>ANNABLE, Gary, *Initiation à l'emploi des personnes ayant une déficience*, Des solution pratiques, Winnipeg (Manitoba), 1994, 16 pages.

- 1) l'engagement de la haute direction et, le cas échéant, du syndicat d'éliminer les obstacles et les préjugés lors de l'embauche, du maintien en emploi et de l'avancement des personnes ayant des incapacités.
- 2) la diffusion de cet engagement auprès de l'ensemble du personnel ;
- 3) la désignation de personnes responsables de la mise en œuvre de l'intégration, notamment parmi les chefs de section, le personnel des ressources humaines et des délégués syndicaux ;
- 4) la formation de ces personnes et l'affectation des ressources nécessaires
- 5) la révision des descriptions de tâches ;
- 6) l'adaptation du poste de travail, c'est-à-dire des outils, des méthodes et des tâches ;

### **Les principaux mythes qui empêchent l'équité en emploi**

Les mythes dont nous parlerons, sont composés de préjugés qui alimentent l'imaginaire collectif d'un groupe ou d'une société, de façon négative ou préjudiciable, envers les personnes handicapées.

*Si nous embauchons un certain nombre de personnes handicapées, étant donné toutes les adaptations qu'il y aura à faire, il nous faudra transformer de fond en comble toute l'organisation du travail, d'autant plus que ces transformations nécessiteront des coûts excessifs pour l'entreprise. Nous ne pouvons nous permettre de faire des investissements qui menaceraient sa survie.* Il en était d'ailleurs de même lors de l'arrivée des femmes dans les emplois considérés non traditionnels. On sait que la percée des femmes dans les domaines traditionnellement réservés aux hommes a fortement contribué à l'amélioration des conditions de travail et à la réduction des accidents au dos pour l'ensemble des employés. Or, le simple vieillissement de la population et de la main-d'œuvre exercera inévitablement un mouvement dans le sens d'une modification des conditions de travail ainsi qu'une réorganisation des lieux de travail. A long terme, tout le monde en bénéficiera, y compris les employeurs. Mentionnons ici l'exemple vécu d'un employé en fauteuil roulant pour qui on a fait installer un dispositif permettant d'ouvrir et de fermer la porte du bureau grâce à une commande à distance : ses collègues de travail, et même le patron, utilisent souvent l'ouverture automatique de la porte lorsqu'ils ont les bras chargés.

D'une part, il faut savoir que l'aménagement des postes de travail ne nécessite pas nécessairement des coûts onéreux. Souvent, il suffit de rallonger un levier de commande, de rabaisser un établi ou un bureau ou tout autre moyen qui faciliterait le travail d'une personne. Pour les cas plus compliqués, on peut toujours faire appel aux services d'un spécialiste en s'adressant à un centre de réadaptation. Ce dernier peut vous aider à trouver des moyens de faire les adaptations requises.

L'OPHQ du Québec peut également accorder aux employeurs qui en font la demande, des subventions afin de leur permettre d'effectuer de tels aménagements. Le coût moyen des adaptations est de 500 \$, mais il faut noter que l'embauche d'une personne

handicapée ne requière pas nécessairement une adaptation des lieux de travail, tout dépend de nature la déficience et du lieu où s'exerce le travail.

*Les personnes handicapées sont nécessairement moins productives que les autres à cause de leurs limitations.* Si une personne handicapée s'attaque résolument au marché du travail, c'est qu'elle s'estime suffisamment compétitive pour y prendre sa place selon ses capacités. Si elle trouve un emploi qui lui convient, avec des tâches qui correspondent vraiment à ce qu'elle peut faire, il n'y a aucune raison pour qu'elle ne puisse donner un rendement concurrentiel.

*Une personne handicapée s'absentera fréquemment de son travail ou s'y présentera souvent en retard étant donné ses nombreux problèmes de santé.* Il faut d'abord comprendre qu'une personne handicapée n'est pas nécessairement une personne malade : un handicap n'est en aucune façon une maladie. En fait, quelqu'un peut très bien être à la fois sévèrement handicapé, mais en excellente santé.

*Les personnes handicapées courent plus de risques de se blesser et de se rendre plus malades qu'elles ne le sont en travaillant. En outre, leur seule présence sur les lieux de travail va faire augmenter les primes d'assurances.* Une personne handicapée au travail ne présente pas plus de risques, ni pour elle-même ni pour les autres. De plus, il est clair qu'une personne qui se sait physiquement plus limitée et plus vulnérable évite généralement de se placer et de placer son entourage dans des situations risquées ou dangereuses. Un homme atteint d'épilepsie ne peut, par exemple, même s'il est fort et très mobile travailler comme opérateur de grue ou comme couvreur car il constituerait un véritable danger pour lui-même et pour les autres. Quant aux assureurs, soyez sûrs qu'ils sont parfaitement au courant de ces faits et qu'il n'y a donc rien à craindre pour ce qui est d'un éventuel accroissement des primes d'assurance puisqu'il est entendu que les risques encourus ne sont, en général, pas plus élevés que pour l'ensemble de la population.

*Les personnes handicapées sont moins polyvalentes au travail et elles ont une moins grande capacité d'adaptation en emploi que les autres.* Il arrive qu'à cause de ce mythe, des personnes handicapées tout à fait qualifiées et intégrables au marché du travail se trouvent confinées à des emplois qui n'ont que des possibilités restreintes de mobilité professionnelle, d'avancement et de carrière. Si ces personnes désirent progresser dans une entreprise, conséquemment à ce mythe, il peut arriver qu'on leur signifie de ne pas trop en demander étant donné qu'elles ont au moins la chance d'avoir trouvé un emploi. Nous devons réagir promptement et vigoureusement à ce phénomène lorsque nous le constatons car comme tout autre individu, le travailleur handicapé a les mêmes aspirations concernant son cheminement de carrière.

*La personne handicapée sera mal acceptée ou même rejetée par les autres travailleurs. Elle ne pourra pas faire face à la compétition.* En avançant de tels arguments pour justifier leur refus ou à tout le moins leurs réticences à embaucher des personnes handicapées, certains employeurs font de la projection en prêtant ainsi à leur personnel leurs propres peurs. Cela dit, il ne faut jamais perdre de vue que lorsqu'une personne handicapée réussit à intégrer le marché du travail, c'est qu'elle a été jugée

productive et compétitive. Elle peut parfaitement faire face à la compétition normale en fonction de son potentiel comme tous les autres employés et notre expérience nous ont permis de constater que leur présence favorise positivement l'ambiance des équipes de travail.

*La présence de personnes handicapées, notamment à des postes les mettant en contact avec le public, éloignerait une bonne partie de la clientèle et pourrait même ternir l'image publique de l'entreprise.* L'idée de l'intégration sociale de personnes devenues enfin autonomes est maintenant à la mode au Québec. Les gens expriment le désir de retrouver des personnes handicapées dans le rôle de personnes intégrées à la vie active. L'image publique des entreprises qui embauchent des personnes handicapées attire l'admiration du public. L'initiative de Loto-Québec, d'utiliser une présentatrice en fauteuil roulant (Chantal Petitclerc), a été fortement appréciée de la population et c'est par milliers que cette entreprise a reçu des félicitations. De plus en plus de grands magasins insèrent dans leurs publicités et leurs catalogues des personnes avec des handicaps visibles. L'image d'une entreprise sans préjugés va dans le sens de l'évolution des mœurs de la société québécoise.

### **Les mythes qui véhiculent des préjugés à portée positive**

La particularité de ces mythes tend à surestimer les personnes qu'elles visent, les présentant alors comme de super-travailleurs. Ne nous méprenons pas : ces préjugés sont tout aussi nuisibles que ceux à portée négative puisque ces mythes déforment la réalité en plus de forcer les personnes visées à satisfaire à des attentes déraisonnables.

*Les personnes handicapées sont si heureuses d'avoir trouvé un emploi qu'elles se donnent corps et âme à leur travail afin que leur productivité dépasse celle de la plupart des autres membres du personnel.* Comme tout nouveau travailleur qui a eu de la difficulté à trouver un emploi, la personne handicapée déborde souvent d'enthousiasme à débiter un nouveau travail et compte tenu des différentes embûches qu'elle peut rencontrer, il est normal qu'elle s'évertue à démontrer ses capacités. Il arrive malheureusement que certains employeurs profitent de cet enthousiasme pour élever indûment leurs exigences et exploiter ce type d'employé.

*À cause des difficultés qu'elles ont surmontées au cours de leur vie, les personnes handicapées qui réussissent à s'intégrer au marché du travail ont développé une force morale supérieure ainsi qu'un équilibre mental à toute épreuve.* Voilà qui, pour les personnes visées, peut paraître à première vue assez flatteur. Mais même si cette affirmation n'est pas totalement fautive, il faut être prudent pour ne pas exiger davantage des personnes handicapées, ce qui pourrait avoir comme effet de les placer dans des situations fort angoissantes.

Finalement, toutes ces considérations sont très simples : à savoir que les personnes handicapées sont des êtres à part entière et qu'elles ne sont ni meilleures ni pires que

l'ensemble de la population. Par contre, elles ont puisé des forces dans les expériences et les épreuves qu'elles peuvent avoir vécues.

## **Conclusion**

Pour conclure de manière brève cette partie, il faut se rappeler que tout ce que demande la personne handicapée aux employeurs, c'est d'être traité de manière équitable et sans avantage dans le processus de sélection du personnel et dans l'exercice de son travail. Il serait souhaitable, lorsque que nous posons notre regard sur une personne qui a un handicap, que se soit son potentiel qui devienne la principale chose que l'on voit chez elle et non pas ses limitations fonctionnelles. D'autant plus que ses limites sont celles que l'on imagine, la réalité étant bien souvent différente. Pourquoi ne pas donner la chance au coureur ?

*Subventions pour l'employeur (euse)*

## **Le contrat d'intégration au travail (CIT)**

Cette subvention vise les employeurs qui désirent utiliser les services de personnes handicapées, productives, mais non compétitives, compte tenu de l'importance de leur handicap. C'est un contrat signé entre l'OPHQ, un employeur et une personne handicapée afin de favoriser l'emploi de cette personne. L'employeur s'engage à embaucher cette personne pour une période déterminée par le contrat, ce qui lui permet de recevoir une subvention qui compense le manque de productivité de la personne handicapée durant la période où elle est formée et où elle s'intègre à l'emploi. La subvention peut également couvrir les dépenses encourues pour aménager, adapter ou rendre accessible un poste de travail. La plupart des participants des CIT sont des personnes handicapées intellectuellement.

Pour aider les participants et les employeurs, le Contrat d'Intégration au Travail permet l'évaluation en emploi et l'OPHQ, comme nous l'avons mentionné précédemment,

dédommagement en totalité ou en partie le salaire de la personne handicapée pendant la période où elle est évaluée et compense l'employeur pour le manque de productivité d'une personne handicapée nécessitant une longue période d'intégration. L'OPHQ indemnise l'employeur, selon les budgets disponibles et les besoins nécessaires, pour les frais encourus afin d'achever l'équipement spécialisé pour l'adaptation du poste de travail, de l'organisation du travail et de l'accessibilité des lieux de travail.

Pour obtenir un contrat d'intégration au travail, un employeur ou une personne handicapée peut s'adresser à un Service externe de main-d'œuvre (SEMO), ou à un Centre d'emploi du Canada. Les contrats sont négociés entre l'employeur et la personne handicapée par des conseillers et conseillères en main-d'œuvre de ces organismes qui sont répartis sur tout le territoire du Québec. L'OPHQ négocie directement les contrats lorsqu'il s'agit de projets de création d'entreprise ou lorsqu'il n'y a pas de conseiller disponible. Pour en savoir plus sur les contrats d'intégration au travail en Montérégie, on peut s'adresser au SEMO-Montérégie, 370 Chemin Chambly, bureau 210, Longueuil, J4H 3L6. Téléphone (514) 646-1595.

#### **DRHC**

Pour permettre à une personne d'accéder à un emploi à long terme, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) pourra, selon ses disponibilités budgétaires, offrir une aide financière à l'employeur qui embauchera une personne handicapée si les conditions liées à cette prestation d'emploi sont remplies. La contribution financière et la durée de l'accord seront négociées avec l'employeur en fonction des besoins du travailleur et de la complexité de l'emploi. Cette aide financière pourra couvrir une partie des frais relatifs aux salaires et certains frais supplémentaires. La contribution financière offerte comprend un remboursement des frais salariaux pouvant aller jusqu'à 60 %, une durée pouvant atteindre 78 semaines et un emploi à temps plein (30 heures et plus). Afin d'obtenir plus d'informations pour le territoire desservi par le CRHC Brossard, veuillez contacter Hélène Courtemanche, services aux entreprises, au (514) 445-1400 poste 264 ou Louise Ringuette, services aux entreprises, poste 253.

## Ressources

### Office des personnes handicapées (OPHQ)

Siège social : 309, rue Brock  
Drummonville, Qc.  
J2B 1C5

Téléphone: 1-800-567-147  
Télécopieur: (819) 475-8753  
Téléscripneur: 1-800-567-1477  
Services: Coordonner et planifier les services dispensés. Informer, conseiller et protéger les intérêts.

Montréal: 600, rue Fullum, 5<sup>ième</sup> étage  
Montréal, Qc.  
H2K 3L6

Téléphone: (514) 873-3905

Longueuil: 118, rue Guilbeault  
Longueuil, Qc.  
J4H 2T2

Téléphone: (514) 928-7430  
Télécopieur: (514) 928-7437

### Services externes de main d'œuvre (SEMO) Montérégie

Rive-Sud: 370, chemin Chambly, bureau 210  
Longueuil, Qc.  
J4H 3L6

Téléphone: (514) 646-1595  
Services: Service de placement, entrevues sur rendez-vous seulement.

Montréal: L'Étape  
Téléphone: (514) 526-0887

Laval: Option-Travail  
Téléphone: (514) 687-6810

### Mode d'Emploi

Montréal: 5085, rue Buchan  
Montréal, Qc.  
H4P 1S4

Téléphone: (514) 341-7272  
Télécopieur: (514) 341-8884  
Services: Sensibilisation du personnel ; recrutement d'employés qualifiés, information sur les programmes et subventions ; suivi après embauche et conseils sur l'accessibilité et l'adaptation (Pour déficiences physiques). Couvre aussi la Rive-Sud de Montréal.  
(Centre spécialisé de ressources humaines géré par l'**Association de paraplégie du Québec**)

### Centre Travail Québec

Châteauguay: 102, rue St-Jean Baptiste  
Châteauguay, Qc.  
J6K 5E8

Téléphone: 1-800-465-0286  
(514) 691-7328

Services: Offre plusieurs programmes pour les employeurs.

### **École La Magdeleine**

La Prairie : 110, boul. Taschereau  
La Prairie, Qc.  
J5R 4C9  
Téléphone: 659-9724  
Services: Stages d'intégration au travail.

### **Comité d'Adaptation de la Main d'œuvre pour Personnes handicapées. (CAMO)**

Montréal: 1030, rue Cherrier, suite 505  
Montréal, Qc.  
H2L 1H9  
Téléphone: (514) 522-4708  
(514) 522-3310  
Services: Champs d'intervention : l'intégration au travail ; l'accès à la formation de base et professionnelle ; la création d'emploi ; l'organisation des services et des programmes spécialisés.

### **Association des personnes handicapées de la Rive-Sud Ouest (APHRSO)**

La Prairie : 100, rue Ste-Marie  
La Prairie, Qc.  
J5R 1E8  
Téléphone: (514) 659-6519  
Télécopieur: (514) 659-6510 (appeler avant)  
Services: Promotion et défense des droits. Services de références. Conférences de sensibilisation, centre de documentation, service d'aide aux parents, organisation de loisirs : sportifs et socioculturels. Centre de jour.

### **CLSC Katéri**

Candiac: 90, boul. Marie-Victorin  
Candiac, Qué  
Téléphone: (514) 559-7661  
Services: Service de santé et des services sociaux pour répondre aux besoins de la population.

### **Service de référence Téléphonique**

#### **Centre de référence du Grand Montréal (CRGM)**

Montréal: 801, rue Sherbrooke Est, bureau 401  
Montréal, Qc.  
H2L 1K7  
Téléphone: (514) 527-1375  
Services: Banque d'informations sur les services communautaires du réseau en matière de sécurité social, santé loisirs. Couvre aussi la Rive-Sud de Montréal.

### **Communication Québec**

Longueuil: 118, rue Guilbeault, suite 101  
Longueuil, Qc.  
J4H 2T2

Téléphone: (514) 928-7777  
télécopieur: (514) 928-7427

### Sources et références

ALLIE, Robert, *La Main d'œuvre ayant des incapacités au Québec*, Service de la recherche et de l'évaluation des programmes, Direction de la planification, de l'évaluation et de la recherche, Gouvernement du Québec, Collection Statistiques, Québec, 1993, 65 pages.

ANNABLE, Gary, *Initiation à l'emploi des personnes ayant une déficience*, Des solutions pratiques, Winnipeg (Manitoba), 1994, 16 pages.

ANNABLE, Gary, *L'emploi des personnes ayant une déficience visuelle*, Des solutions pratiques, Winnipeg (Manitoba), 1994, 17 pages.

AQEA, *Le réseau des entreprises adaptées, Québec, 1996, 21 pages.*

ASSOCIATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DE LA RIVE-SUD OUEST, *Guide de sensibilisation destiné aux enseignants*, La Prairie, 18 juillet 1996, 36 pages.

ASSOCIATION DU QUÉBEC POUR L'INTÉGRATION SOCIALE, *Intégration socio-professionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle*, Montréal, mars 1995, 15 pages.

BRAVAY, Françoise, *L'employabilité des personnes avec une déficience intellectuelle*, Québec, 1989, 167 pages.

BRAVAY, Françoise, *Programme de sensibilisation pour employeurs voulant embaucher des adultes ayant une déficience intellectuelle*, Montréal, mai 1990, pagination multiple.

CONFÉDÉRATION DES ORGANISMES PROVINCIAUX DE PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *À la veille de l'an 2000*, Rapport de la commission consultative sur la situation des personnes handicapées au Québec, Montréal, 20 janvier 1992, 148 pages.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Le droit au travail des personnes handicapées*, source pages 1 à 13, Québec, 1994, 40 pages.

DESLAURIERS, Luc, Martine DESLONGCHAMPS et Luc FORTIN, *La déficience guide d'information et de sensibilisation*, Laval, 1985, 110 pages.

DUBOIS-FRIGON, *Mal entendre... bien comprendre*, Édition Edisem, St-Hyacinthe, 1987, 168 pages.

FAWCETT, Gail, *Vivre avec une incapacité au Canada un portrait économique*, Développement des ressources humaines Canada, Hull, 1996, 231 pages.

FONDATION VALAISANNE EN FAVEUR DE LA PERSONNE HANDICAPÉE MENTALE, *Travail et identité*, Collection du La Fayette, Editions des Deux Continents, Suisse, 1993, 335 pages.

GROUPEMENT DES ASSOCIATIONS DE PERSONNES HANDICAPÉES DE LA RIVE-SUD DE MONTRÉAL, *Répertoire des services pour personnes handicapées*, Longueuil, mai 1995, 307 pages.

LEGAULT, Lucie, *L'intégration au travail des personnes ayant des incapacités*, Filiale de communication Québecor, 1996, 220 pages.

LES PUBLICATIONS DU QUÉBEC, *Guide de ressources accès +*, Les Éditions de l'AQASEP, Montréal, édition 1996, 608 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Décennie des personnes handicapées 1983-1992*, Québec, 1992, Fiche d'information.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Orientations concernant les mesures à privilégier pour l'emploi des personnes handicapées*, Direction de la planification de l'évaluation et de la recherche, Drummondville, 1993, 32 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Comment devient-on handicapé(é)?, Mieux connaître les personnes handicapées pour agir*, Québec, juin 1990, 110 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Comment une personne devient-elle handicapée?, À part...égale*, novembre 1985, 23 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Connaissance des personnes handicapées*, Mieux connaître les personnes handicapées pour agir, Drummondville, août 1991, 118 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Évaluation de l'intégration sociale*, Québec, 1996, 88 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *L'intégration sociale des personnes handicapées: un défi pour tous*, notes pages 1 à 26 Québec, À part ... égale, 1984, 350 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Le contrat d'intégration au travail*, Direction des communications et des services juridiques, Québec, juillet 1990, 6 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Le lexique français- anglais des terme utilisés par l'OPHQ.*, À part...égale, Drummondville, janvier 1989, 22 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Le travail et les personnes handicapées*, Direction des communications et de la coordination national, avril 1993, 11 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Les personnes handicapées au Québec: un projet de société dix ans plus tard*, notes pages 1, 2, 35, Québec, Avril 1993, 36 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Les personnes handicapées au Québec*, volume 11, *Gagner sa vie*, Québec, 1987, 51 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Les personnes handicapées*, Quelques caractéristiques des personnes ayant des incapacités en 1986 et 1991, Québec, 1996, 50 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Programme de subventions CTA 1996-1997*, Québec, 1996, 32 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *Programme du Subventions aux employeurs CIT 1996-1997*, Québec, 1996, 25 pages.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, *S'associer pour défendre ses droits*, volume 12, notes pages 1 à 7, Québec, 1987, 54 pages.

OFFICES DES PERSONNES HANDICAPÉES, *Les centres de travail adapté*, Direction des communications et de la coordination nationale, septembre 1991, 6 pages.

RÉSEAU INTERNATIONAL SUR LE PROCESSUS DU HANDICAP, *Guide de formation sur les causes et les conséquences des maladies, traumatismes et autres*, Québec, octobre 1996, 171 pages.

\*Les annotations en bas de page (non-italique) ne sont pas nécessairement intégral, elles représentent la source.