

LES OBSTACLES À L'EMBAUCHE, À L'INTÉGRATION ET AU MAINTIEN EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP





Document adopté à la 732^e séance de la Commission,
tenue le 11 avril 2025, par sa résolution COM-732-4.1.1

Jean-François Trudel
Secrétaire de la Commission

Recherche, analyse et rédaction

Daniel DUCHARME, chercheur
Direction de la recherche

Recherche, analyse et soutien à la rédaction

Élodie FOURNIER, assistante de recherche
Direction de la recherche

Soutien à la recherche

Emmanuel BANCE, technicien en recherche
Direction de la recherche

Révision de texte et mise en page

Sylvie DURAND, technicienne en administration
Direction de la recherche



Un comité interdirections a été formé pour conseiller l'équipe de recherche dans la réalisation de cette étude. Il est composé des personnes suivantes :

Meissoon AZZARIA, coordonnatrice
Halimatou BAH, conseillère en communications
Direction des communications et des affaires publiques

Jeannette MBENOUN, coordonnatrice
Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils

Marie-Lynn NADEAU, enquêtrice
Direction des enquêtes Charte

Sébastien OTIS, conseiller en éducation et coopération
Direction de l'éducation et de la promotion des droits

M^e Emma TARDIEU, conseillère juridique
Direction des affaires juridiques

Les recommandations de cette étude ont été approuvées par les membres de la Commission.

Philippe-André TESSIER, président
Myrlande PIERRE, vice-présidente responsable du mandat Charte
Stéphanie GAREAU, vice-présidente responsable du mandat Jeunesse

Habib EL-HAGE
Lizette GAUVREAU
Marie-Laure LECLERCQ
Sylvain LE MAY
Martine ROY

Anne-Marie SANTORINEOS
Bruno SIOUI
Nadine VOLLANT
Marjorie VILLEFRANCHE



À PROPOS DE LA COMMISSION DES DROITS

Mission et responsabilités

La Commission des droits de la personne a été constituée en 1976 par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Son nom et sa mission actuels proviennent de la fusion, en 1995, de la Commission des droits de la personne et de la Commission de protection des droits de la jeunesse.

La Commission des droits est un organisme indépendant du gouvernement et remplit sa mission au seul bénéfice de la population et dans l'intérêt du public.

La mission de la Commission est d'assurer la promotion et le respect des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse* (LPJ). Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (LAÉE).



MESSAGE DU PRÉSIDENT



La Commission des droits est particulièrement fière de dévoiler la présente étude sur les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Cette étude revêt une grande importance pour la Commission car elle s'inscrit en droite ligne avec notre mission de promouvoir le contenu et les principes de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La Charte québécoise, qui fête cette année ses 50 ans, protège le droit à l'égalité de toute personne sur la base de 14 motifs de discrimination interdits. Année après année, le handicap représente le motif du plus grand nombre de plaintes de discrimination déposées à la Commission des droits et ce, dans divers domaines, dont celui de l'emploi.

Il est important de noter qu'au sein de la population active québécoise, 1,4 million de personnes présentent une incapacité et que parmi elles, plus d'un million possède au moins un diplôme d'un établissement d'enseignement. Ces personnes sont aptes à répondre aux besoins des employeurs, mais sont malheureusement trop souvent ignorées par ces derniers.

Nous avons amorcé ce projet à la suite de demandes de groupes représentant les personnes en situation de handicap qui déplorent les trop nombreux obstacles auxquels elles sont confrontées sur le marché du travail.

Nous n'avons pas hésité à entreprendre cette étude qui permet de documenter en profondeur la discrimination systémique en emploi des personnes en situation de handicap. En effet, nous ne pouvons pas accepter qu'après 50 ans d'interventions publiques visant à favoriser l'embauche, l'intégration et l'emploi, les personnes en situation de handicap soient encore aussi peu nombreuses dans tous les grands secteurs d'emploi au Québec. Que ce soit dans l'appareil gouvernemental, dans les organismes assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, dans le secteur privé ou même dans le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire, elles sont nettement sous-représentées. Qui plus est, lorsqu'elles parviennent à décrocher un emploi, les atteintes à leurs droits semblent se reproduire dans une relative indifférence.

Il est plus que jamais nécessaire d'infléchir cette tendance qui prive des centaines de milliers de personnes en situation de handicap de la possibilité de participer pleinement à la société québécoise. En réalisant cette étude, la Commission a voulu contribuer à cet objectif.

Une caractéristique importante de cette étude est qu'elle donne la parole aux personnes qui sont les premières concernées par la discrimination. En effet, nous avons réalisé des entretiens de type « biographique » auprès d'un échantillon représentatif de 114 personnes en situation de handicap provenant de toutes les régions du Québec. Les entretiens ont permis de documenter les difficultés



qu'elles ont rencontrées lors de leurs parcours de formation et d'emploi. Il nous a paru essentiel de tenir compte des expériences de travail des personnes concernées et de leur point de vue sur les programmes et mesures qui visent à favoriser leur employabilité. Vous constaterez que les témoignages recueillis sont très éloquents.

Si chaque trajectoire professionnelle qui nous a été racontée est unique, une constante se dégage cependant : la persistance des préjugés capacitistes dans les milieux de travail québécois causent de profonds dommages. Ces préjugés tenaces contribuent à reproduire les pratiques et les comportements discriminatoires qui ont traditionnellement tenu à l'écart les personnes en situation de handicap du marché du travail.

Le modèle développé il y a près de 50 ans ne donne pas tous les résultats escomptés. Il est urgent de réfléchir à de nouvelles façons de faire et c'est ce à quoi sert cette étude, qui propose des pistes de solution. À l'heure où le gouvernement du Québec procède à la révision de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, nous souhaitons que les résultats de cette étude participent à définir des axes d'intervention et des mesures susceptibles de favoriser le plein exercice de tous les droits des personnes en situation de handicap et ce, dans l'ensemble des milieux de travail du Québec. Nous formulons des recommandations à cet effet et nous invitons le gouvernement du Québec à procéder à leur mise en œuvre.

Le Président,

Philippe-André Tessier



Table des matières

À PROPOS DE LA COMMISSION DES DROITS	i
MESSAGE DU PRÉSIDENT	ii
Liste des tableaux	vii
Liste des graphiques	ix
Liste des acronymes et des sigles	xii
FAITS SAILLANTS	xiii
INTRODUCTION	1
Les travailleuses et travailleurs en situation de handicap sont sous-représentés dans tous les secteurs d'emploi au Québec.....	2
La représentation des travailleuses et travailleurs en situation de handicap au sein de l'appareil gouvernemental : plus de 4 décennies sans progrès réel	3
Les organismes assujettis à la <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i> : aucun progrès en 20 ans.....	6
Le secteur privé : des données fragmentaires qui laissent entrevoir que trop peu d'entreprises embauchent des travailleuses et travailleurs en situation de handicap	7
Le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire : moins d'embauche de travailleuses et travailleurs en situation de handicap que dans le secteur privé	8
Mieux documenter les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap pour favoriser leur pleine participation au marché du travail québécois : un engagement de la Commission	8
1 Les personnes en situation de handicap au Québec : un bref portrait statistique	11
1.1 Au Québec, plus de 1,4 million de personnes vivent une situation de handicap.....	11
1.2 Le taux d'incapacité observé dans la population augmente avec l'âge	11
1.3 Les femmes sont plus susceptibles de présenter une incapacité que les hommes.....	12
1.4 Plus du tiers des personnes en situation de handicap présentent une incapacité sévère ou très sévère	12
1.5 Les incapacités liées à la douleur, à la flexibilité et à la mobilité sont les plus fréquemment évoquées.....	13
1.6 Les incapacités liées à la santé mentale : une croissance soutenue qui affecte davantage les femmes et les plus jeunes.....	15
1.7 Les personnes en situation de handicap sont de plus en plus nombreuses à détenir un diplôme ou un certificat attestant de la réussite d'un programme d'études	18
1.8 La moitié des personnes en situation de handicap ne sont pas actives sur le marché du travail	19
1.9 Des revenus insuffisants pour s'extraire de la pauvreté	21



2	Aux sources de la discrimination en emploi : les représentations sociales du handicap et le capacitisme.....	23
2.1	De la mise à l'écart des personnes qui présentent des limitations fonctionnelles à leur reconnaissance en tant que sujets de droit : la lente évolution des représentations sociales du handicap	23
2.2	Le capacitisme : un concept clé pour comprendre les causes structurelles de l'exclusion des personnes en situation de handicap	26
2.3	Le capacitisme intériorisé	28
2.4	Le capacitisme dans le contexte du travail.....	28
3	Le traitement des plaintes reçues à la Commission : un révélateur de l'ampleur de la discrimination en emploi que subissent les personnes en situation de handicap.....	31
3.1	Le handicap, motif de discrimination le plus souvent invoqué dans les plaintes reçues à la Commission	31
3.2	Près de la moitié des dossiers ouverts concernent le secteur du travail	33
3.3	La discrimination fondée sur le handicap dans le secteur du travail.....	35
3.4	Dans le secteur du travail, quelles sont les caractéristiques des personnes en situation de handicap qui portent plainte à la Commission ?.....	38
3.4.1	Les femmes sont plus nombreuses à se déclarer victimes de discrimination.....	38
3.4.2	Des plaintes qui touchent des personnes de tous les âges.....	39
3.4.3	Près du tiers des victimes présentent un trouble de santé mentale	40
3.4.4	Dans 12 % des plaintes, la victime invoque au moins un autre motif de discrimination que le handicap.....	41
3.4.5	Des plaintes qui concernent surtout le congédiement ou la mise à pied de personnes en situation de handicap	42
3.5	Qui sont les employeurs mis en cause dans les plaintes traitées par la Commission ?	43
3.5.1	Des employeurs mis en cause dans toutes les régions du Québec	43
3.5.2	Les entreprises et organismes de petite et moyenne tailles sont davantage visés par les plaintes.....	45
3.5.3	Les secteurs des services, du commerce et de l'industrie représentent 80 % des plaintes traitées par la Commission	46
3.6	Les dossiers d'enquête où la Commission décide de saisir un tribunal pour des mesures de redressement qui n'ont pas été suivies par les employeurs mis en cause	49
3.6.1	Les refus d'embauche et l'administration de questionnaires médicaux préembauche sont au cœur de 60 % des dossiers qui font l'objet d'un mandat confié à la Direction des affaires juridiques de la Commission.....	49
3.6.2	Dans 46 % des cas, un règlement entre les parties est négocié sans que le dossier ne soit judiciairisé	49
3.6.3	Un peu plus de la moitié des dossiers ont fait l'objet d'une judiciairisation	50
3.6.4	Les dossiers qui ont mené à un jugement du Tribunal des droits de la personne	50



4	Le témoignage des personnes en situation de handicap sur leurs parcours de formation et d'emploi : quelques précisions sur l'approche méthodologique retenue par la Commission .	54
4.1	Reconstituer les trajectoires professionnelles des personnes en situation de handicap en utilisant une approche biographique	54
4.2	Le recrutement des personnes participantes	55
4.3	La composition de l'échantillon	56
4.3	Les témoignages de conseillers et conseillères œuvrant dans des organismes spécialisés en employabilité.....	63
5	Les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi tels qu'ils sont vécus par les personnes en situation de handicap	64
5.1	Des trajectoires scolaires qui conditionnent l'insertion socioprofessionnelle et la qualité des expériences de travail des personnes en situation de handicap	64
5.1.1	Les conséquences des préjugés capacitistes qui sont à l'œuvre en milieu scolaire	66
5.1.2	L'accompagnement des élèves et des personnes étudiantes dans leurs choix de formation et de carrière.....	68
5.1.3	Les stages exigés dans le cadre de programmes de formation : un premier contact avec l'univers du travail qui est souvent brutal et mal planifié	71
5.1.4	Les programmes de formation axés sur l'emploi : des programmes qui ne répondent pas aux aspirations professionnelles des personnes en situation de handicap ni aux exigences des employeurs.....	73
5.2	Faire valoir sa candidature dans un processus de recrutement : le dilemme de la divulgation du handicap et ses conséquences	77
5.3	Les questionnaires et les examens médicaux préembauche	81
5.4	Faire sa place dans un univers qui valorise la compétitivité, la productivité et la performance : plaider pour un changement de culture et une révision de la formation des gestionnaires en ressources humaines	84
5.5	Une intégration en emploi menacée par des modes d'organisation du travail trop rigides.....	89
5.6	Quand le milieu de travail devient hostile : subir le harcèlement discriminatoire au quotidien	94
5.7	Faire carrière dans une entreprise ou une organisation : un rêve qui se heurte à la volonté des employeurs	98
5.8	Entre le soutien financier et la contrainte, quel est le meilleur moyen pour s'assurer que les employeurs s'engagent à respecter les droits des travailleurs et travailleuses en situation de handicap ?.....	101
5.9	Les plateaux de travail : une forme de ségrégation qui persiste à l'égard des personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme	106
5.10	Quand le handicap se conjugue avec d'autres motifs de discrimination pour produire un contexte de travail encore plus oppressif.....	108
	Conclusion.....	113
	Liste des recommandations	115



Liste des tableaux

Tableau 1 Représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif des ministères et organismes assujettis à la Loi sur la fonction publique, au 31 mars 2024.....	4
Tableau 2 Représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif des réseaux assujettis à la <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i> , au 31 mars 2022.....	7
Tableau 3 Personnes avec incapacité selon le groupe d'âge et le genre Québec, 2022	12
Tableau 4 Plus haut certificat ou diplôme obtenu pour les personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, Québec, 2022	19
Tableau 5 Dossiers ouverts impliquant une situation alléguée de discrimination fondée sur le handicap 2010-2017 et 2017-2024	32
Tableau 6 Dossiers ouverts impliquant une situation alléguée de discrimination dans le secteur du travail 1er avril 2017 au 31 mars 2024.....	34
Tableau 7 Dossiers ouverts impliquant une situation alléguée de discrimination fondée sur le handicap, secteur du travail 1er avril 2017 au 31 mars 2024.....	35
Tableau 8 Plaintes traitées, par région administrative 1er avril 2017 au 31 mars 2024.....	44
Tableau 9 Dossiers ayant fait l'objet d'un règlement entre les parties avant saisies d'un tribunal - 1er avril 2017 au 31 mars 2024.....	50
Tableau 10 Dossiers ayant fait l'objet d'une judiciarisation 1er avril 2017 au 31 mars 2024.....	50
Tableau 11 Répartition des personnes participantes par type de diagnostic.....	58
Tableau 12 Répartition des personnes participantes par région administrative de résidence	59
Tableau 13 Secteurs d'activité dans lesquels les personnes participantes ont exercé un emploi ...	63



Liste des graphiques

Graphique 1

Incapacité liée à la santé mentale pour les personnes âgées de 15 ans et plus, selon le genre, Québec, 2017 et 2022

p. 12

Graphique 2

Type d'incapacité pour les personnes âgées de 15 ans et plus, Québec, 2017 et 2022

p.14

Graphique 3

Incapacité liée à la santé mentale pour les personnes âgées de 15 ans et plus, selon le genre, Québec, 2017 et 2022

p.16

Graphique 4

Proportion de jeunes du secondaire ayant reçu un diagnostic de trouble de santé mentale, par type de trouble, Québec, 2010-2011 à 2022-2023

p.17

Graphique 5

Taux d'inactivité des personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus selon l'âge, Québec

p.20

Graphique 6

Revenu après impôt pour les personnes avec et sans incapacité âgées de 25 ans et plus, Québec, 2022

p. 22

Graphique 7

Principaux motifs de discrimination invoqués dans les dossiers ouverts

p. 33

Graphique 8

Dossiers ouverts par secteur d'activité

p.34

Graphique 9

Dossiers ouverts sous le motif handicap, par secteurs d'activité

p. 37

Graphique 10

Genre des victimes 1er avril 2017 au 31 mars 2024

p. 38



Graphique 11

Âge des victimes 1er avril 2017 au 31 mars 2024

p. 39

Graphique 12

Diagnostic des victimes 1er avril 2017 au 31 mars 2024

p.40

Graphique 13

Autres motifs de discrimination invoqués 1er avril 2017 au 31 mars 2024

p. 41

Graphique 14

Objet de la plainte 1er avril 2017 au 31 mars 2024

p.42

Graphique 15

Taille des entreprises et organismes mis en cause 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2024

p. 45

Graphique 16

Secteur d'activité de l'employeur mis en cause 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2024

p. 46

Graphique 17

Genre des personnes participantes

p. 57

Graphique 18

Âge des personnes participantes

p. 57

Graphique 19

Lieu de naissance des personnes participantes

p.59

Graphique 20

Statut des personnes participantes

p.60

Graphique 21

Identité autochtone des personnes participantes

p. 60



Graphique 22
Première langue apprise à la maison
p.61

Graphique 23
Plus haut diplôme ou certificat obtenu par les personnes participantes
p. 62

Graphique 24
Situations de harcèlement fondé sur le handicap évoquées dans les témoignages, par secteurs d'emploi
p. 95

Graphique 25
Personnes à l'origine des situations de harcèlement discriminatoire évoquées dans les témoignages
p. 96



Liste des acronymes et des sigles

AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CFMS	Certificat de formation à un métier semi-spécialisé
CFPT	Certificat de formation préparatoire au travail
CIT	Contrat d'intégration au travail
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CSMO-ÉSAC	Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale et communautaire
ECI	Enquête canadienne sur l'incapacité
EHDA	Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
EMICA	École des métiers de l'informatique, du commerce et de l'administration
EPA	Enquête canadienne sur la population active
EPJ	Exigence professionnelle justifiée
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FMSS	Formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé
FPT	Formation préparatoire au travail
GRH	Gestionnaire en ressources humaines
LAÉE	<i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i>
LPJ	<i>Loi de la protection de la jeunesse</i>
OMS	Organisation mondiale de la Santé
POC	Programme d'obligation contractuelle
PSEAT	Programme de subventions aux entreprises adaptées
RAPLIQ	Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec
TDAH	Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité



FAITS SAILLANTS

Au Québec, 21 % des personnes en âge de travailler présentent au moins une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes



1 personne sur 5 est dans cette situation



Déficiência auditive

Déficiência intellectuelle

Déficiência langagière

Déficiência motrice

Déficiência organique

Déficiência visuelle

Troubles d'apprentissage

Troubles de santé mentale

Troubles du spectre de l'autisme

Plus d'un million de personnes en situation de handicap possèdent des compétences et des qualifications qui sont recherchées sur le marché du travail. Malgré cela, elles se trouvent régulièrement confrontées à des employeurs qui se refusent à les embaucher.

Lorsqu'elles réussissent à décrocher un emploi, elles ne bénéficient pas forcément de conditions de travail qui soient respectueuses de leurs droits, ce qui peut mettre en péril leur intégration dans les entreprises ou les organismes qui les accueillent et, ultimement, compromettre leur maintien en emploi.

Cette dynamique contribue à perpétuer la sous-représentation des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail au Québec.

Pour que les milieux de travail québécois puissent prétendre à une juste représentation des personnes en situation de handicap au sein de leurs effectifs, il faudrait qu'au moins 10,5 % des personnes qui sont à leur emploi soient en situation de handicap.

Dans les 40 dernières années, cette cible n'a jamais été atteinte. Dans tous les grands secteurs d'emploi, la représentation des travailleuses et travailleurs en situation de handicap demeure nettement insuffisante :



Appareil gouvernemental

Un objectif de 2 % qui a été fixé en 1984 et qui n'a jamais été atteint



Organismes assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*

Un taux de représentation qui stagne autour de 1 % depuis 2005



Secteur privé

Seulement 10 % des entreprises embauchent des personnes en situation de handicap



Secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire

Seulement 7 % des entreprises et organismes embauchent des personnes en situation de handicap

C'est la persistance de cette faible représentation des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail québécois qui a mené plusieurs organismes de défense des droits à interpeller directement la Commission sur le sujet. Pour contribuer à lever les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi de ces personnes et lutter plus efficacement contre la discrimination systémique dont elles sont victimes en milieu de travail, la Commission s'est engagée à réaliser une étude qui prend appui sur l'analyse de deux principales sources de données :

1

698 plaintes de discrimination fondée sur le handicap dans le secteur du travail traitées entre le 1er avril 2017 et le 31 mai 2024

L'analyse de ces plaintes permet de rendre compte de l'ampleur du phénomène de la discrimination en emploi vécu par les personnes en situation de handicap. Elle offre aussi la possibilité de mieux connaître le profil des personnes qui en sont victimes et d'esquisser un premier portrait des obstacles qu'elles rencontrent pour faire valoir leurs droits dans le contexte du travail.

2

114 entretiens réalisés avec des personnes en situation de handicap

Ces entretiens permettent de reconstituer les trajectoires professionnelles de ces personnes en utilisant une approche biographique. Ils offrent à ces dernières la possibilité de rendre compte des obstacles qu'elles ont rencontrés tout au long de leur parcours de formation et d'emploi, et d'exprimer leur point de vue sur les programmes et mesures qui visent à favoriser leur employabilité.

Pour compléter l'exercice de documentation des obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap, 18 entretiens semi-directifs ont été réalisés avec des conseillères et conseillers œuvrant dans des organismes en employabilité.



Les principaux obstacles relevés dans le cadre de cette étude sont les suivants :

- 93% des personnes en situation de handicap interrogées ont connu **des trajectoires professionnelles très difficiles, caractérisées par l'instabilité et la précarité**. L'examen attentif de ces trajectoires démontre que ces personnes ont vécu une succession d'expériences d'emploi relativement brèves qui ont alterné avec des périodes de chômage ou d'inactivité plus ou moins prolongées, d'inaptitude au travail ou de transition professionnelle (retour aux études et changement de carrière).
- Les témoignages que nous avons recueillis dans le cadre de cette étude révèlent que de nombreuses personnes en situation de handicap ont connu **un parcours scolaire tumultueux qui les a insuffisamment préparés à intégrer le marché du travail**. Bien que l'égalité des chances ait été consacrée comme principe qui doit guider les interventions des acteurs du système éducatif québécois, de nombreux préjugés persistent à propos de la capacité des personnes en situation de handicap d'entreprendre un parcours de formation et de le compléter. **Le personnel des établissements d'enseignement demeure insuffisamment formé pour assurer la réussite de ces personnes et les accompagner adéquatement dans leurs choix de formation et de carrière**.
- Les stages exigés dans le cadre des programmes de formation dispensés par les établissements d'enseignement constituent souvent le premier contact qu'auront les personnes en situation de handicap avec la réalité du travail. Fréquemment, cette première expérience s'avère brutale et mal planifiée. **De nombreuses personnes en situation de handicap renoncent à compléter leurs études ou décident de se réorienter dans un autre programme de formation, car elles n'arrivent pas à trouver un milieu de stage prêt à les accueillir ou à les accommoder**.
- De nombreux employeurs entretiennent des préjugés tenaces à l'égard des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. **Lors des processus d'embauche, une attention disproportionnée est trop souvent accordée par l'employeur aux conséquences anticipées du handicap sur la productivité et la compétitivité de l'entreprise ou de l'organisation**. Elle oblige les personnes en situation de handicap à consacrer l'essentiel de leurs énergies à offrir un plaidoyer pour faire valoir que leur « différence » ne nuira pas à la bonne marche des activités de l'entreprise ou de l'organisation, plutôt qu'à faire valoir leurs compétences et leur expérience professionnelle.
- Pour maximiser leurs chances d'obtenir un emploi, plusieurs personnes dont les limitations fonctionnelles ne sont pas immédiatement visibles choisissent de **ne pas divulguer leur handicap**. D'autres préfèrent **minimiser les mesures d'accommodement qui seraient requises** pour qu'elles puissent s'intégrer à l'entreprise ou à l'organisation. **Ces stratégies ne**



sont pas sans conséquences, car elles viennent éroder le lien de confiance avec l'employeur à plus ou moins brève échéance.

- Même lorsqu'elles ont des compétences égales à celle des travailleuses et travailleurs sans limitations fonctionnelles, les personnes en situation de handicap ont le sentiment d'être le choix de « dernier recours » des employeurs. Celles-ci partagent l'impression que leur candidature est rarement accueillie de manière favorable par les employeurs.
- Plus du tiers des personnes qui ont participé à l'étude ont eu à remplir des questionnaires médicaux ou à se plier à des examens médicaux comme condition à leur embauche, à un moment ou à un autre de leur parcours professionnel. Il s'agit d'une pratique qui est répandue dans plusieurs secteurs d'emploi, mais qui est plus fréquente dans certains réseaux du secteur public : santé et services sociaux, éducation, services policiers, municipalités, sociétés de transport et ministères. Les personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont déploré le caractère intrusif des questions qui leur étaient posées, notamment celles qui portaient sur leurs habitudes de vie ou sur leurs antécédents médicaux. De façon unanime, elles ont dénoncé le fait que ces questions n'avaient aucun lien rationnel avec l'exercice des fonctions qu'elles souhaitent occuper, et que les réponses à ces questions servaient régulièrement de prétexte pour écarter leur candidature.
- En valorisant la constitution d'équipes de travail « ultra-performantes », la formation des gestionnaires en ressources humaines (GRH) reproduit les préjugés capacitistes qui engendrent l'exclusion des personnes en situation de handicap de nombreux milieux de travail. L'approche d'équité, diversité et inclusion (EDI) qui a connu un essor important dans les dernières années est de plus en plus enseignée dans le cadre de la formation initiale et continue des GRH. Celle-ci ne met pas suffisamment l'accent sur les droits des travailleuses et travailleurs en situation de handicap, ce qui ne permet pas d'adopter des pratiques de gestion des ressources humaines qui permettraient de prévenir la discrimination que ces personnes pourraient subir.
- Dans de nombreux milieux, les prestations de travail s'effectuent dans un cadre qui manque de souplesse. Très souvent, ce dernier s'appuie sur une conception traditionnelle du travail avec des horaires paramétrés qui ne permettent pas de concilier les tâches à accomplir avec certaines contraintes qui sont vécues par les personnes en situation de handicap : faible disponibilité du transport adapté, suivis médicaux, nécessité d'avoir un horaire allégé pour éviter la surcharge cognitive ou la fatigue, etc.
- 83% des personnes que nous avons interrogées ont déclaré avoir subi au moins une expérience de travail qui impliquait une forme de harcèlement liée à leur situation de handicap : remarques humiliantes et blagues dégradantes à propos de leurs limitations fonctionnelles, comportements de collègues de travail ou des gestionnaires visant à les isoler, etc.



- Dans la majorité des milieux de travail, les opportunités de promotion sont quasi inexistantes pour les personnes en situation de handicap. De plus, ces dernières ne se voient pratiquement jamais offrir un plan de carrière par leur employeur. Cette réalité contribue à entretenir chez celles-ci le sentiment qu'elles ne sont que des travailleuses et travailleurs « de passage » aux yeux de leur employeur.
- Le gouvernement du Québec propose plusieurs programmes de soutien financier visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, dont le plus connu demeure le Contrat d'intégration au travail (CIT). En dépit de leurs objectifs louables, ces programmes ne sont pas suffisants pour que les employeurs exercent pleinement leurs responsabilités à l'égard des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. **Les personnes qui ont participé à cette étude ont été très nombreuses à exprimer le souhait que le gouvernement québécois adopte une approche plus contraignante pour les employeurs**, en s'inspirant de certains modèles législatifs (Canada, Ontario, France) qui prévoient notamment des sanctions financières à l'égard des entreprises et organismes qui n'atteignent pas une représentation suffisante des personnes en situation de handicap parmi leurs effectifs.
- Depuis la fin des années 1950, le Québec propose des **ateliers protégés (plateaux de travail)** pour initier au travail les personnes qui en sont le plus éloignées. Ce sont généralement des **personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme** qui y œuvrent. Les tâches effectuées dans ces structures ne sont généralement pas rémunérées. Par ailleurs, lorsqu'une personne accède à un plateau de travail, il n'existe pratiquement aucune possibilité pour elle d'intégrer le milieu régulier de l'emploi, par la suite. **De l'avis de la Commission, cette situation est profondément inacceptable. Non seulement elle nie la dignité des personnes qui la subissent, mais elle porte directement atteinte à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables, ainsi qu'à leur droit d'être protégées contre toute forme d'exploitation.**



Pour s'assurer que les droits des travailleurs et travailleuses en situation de handicap soient pleinement respectés, il est nécessaire de prendre acte du cumul d'obstacles que ces personnes subissent et dont elles ont fait état dans les témoignages que la Commission a recueillis.

Un message d'ensemble se dégage de ces témoignages : l'approche volontariste qui a été privilégiée par le gouvernement du Québec depuis près de 50 ans n'a pas livré les fruits escomptés. Dans l'indifférence généralisée, les atteintes aux droits des travailleuses et travailleurs en situation de handicap se sont maintenues au fil du temps.

Pour renverser cette situation, une approche plus contraignante à l'égard des employeurs est maintenant souhaitée par les personnes en situation de handicap. La Commission partage entièrement ce souhait. Le gouvernement du Québec devrait agir avec plus de fermeté pour s'assurer qu'à l'avenir, les employeurs respecteront scrupuleusement les droits des travailleurs et travailleuses en situation de handicap.

La prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi* devrait refléter ce changement d'approche. C'est dans cet esprit que la Commission a formulé 8 recommandations au gouvernement du Québec. Au cours des prochaines années, elle s'engage à assurer un suivi rigoureux de celles-ci.



INTRODUCTION

Conformément à sa mission et aux différentes responsabilités qu'elle assume, la Commission lutte depuis près de 50 ans contre la discrimination fondée sur le handicap. Au fil des ans, elle est intervenue à de nombreuses reprises pour s'assurer que les personnes en situation de handicap puissent, au même titre que toutes les autres personnes, exercer pleinement l'ensemble des droits qui sont prévus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*¹ du Québec. Ces interventions lui ont permis de devenir un témoin privilégié des nombreux obstacles que ces personnes rencontrent au quotidien, notamment lorsqu'il s'agit :

- d'accéder aux espaces publics, aux établissements commerciaux et aux bâtiments dans lesquels des services leur sont dispensés ;
- d'accéder aux services de transports collectifs ;
- de bénéficier d'un logement adapté à leurs besoins ;
- de recevoir des services éducatifs qui répondent à leurs besoins et à leurs capacités ;
- de recevoir des services de loisirs adaptés et de bénéficier d'équipements sportifs et culturels accessibles ;
- d'exercer leur droit de vote ou de faire entendre leur voix au sein des instances décisionnelles ;
- d'accéder à la justice ;
- de bénéficier de services de santé et de services sociaux qui contribuent à leur développement et à leur bien-être, tout au long de leur vie ;
- de bénéficier de mesures d'assistance financière et de mesures sociales susceptibles de leur assurer un niveau de vie décent, lorsque le besoin le justifie.

La vaste expérience que la Commission a acquise dans l'ensemble de ces domaines lui permet de constater que, malgré les efforts qui ont été consentis jusqu'à présent, le Québec peine toujours à atteindre l'objectif d'assurer la pleine participation sociale des personnes en situation de handicap qu'il s'était pourtant donné il y a près de 50 ans. Bien que les orientations politiques et législatives visant à donner corps à cet objectif aient maintes fois été réitérées au fil des ans, de nombreux obstacles de nature systémique empêchent encore aujourd'hui ces personnes de jouer un rôle actif dans notre société. Dans plusieurs aspects de leur vie, celles-ci demeurent confrontées à des environnements qui

¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. 12 (ci-après « Charte »).



n'ont pas été conçus pour répondre à leurs besoins, ainsi qu'à des normes, des pratiques et des comportements qui font l'impasse, de façon plus ou moins volontaire, sur leurs droits.

L'accès à l'emploi, dont l'importance est absolument capitale pour assurer l'autonomie des personnes en situation de handicap et pour favoriser leur insertion sociale, n'échappe malheureusement pas à cette triste réalité. Encore de nos jours, ces personnes se heurtent à de multiples obstacles qui entravent leur participation au marché du travail. Celles-ci sont nettement moins susceptibles d'occuper un emploi que celles qui ne présentent aucune incapacité. À ce propos, les plus récentes données de l'*Enquête canadienne sur la population active* (EPA) nous révèlent que, dans la population âgée de 16 à 64 ans, 36 % des personnes en situation de handicap sont sans emploi au Québec², alors que c'est le cas de 18 % des personnes qui ne présentent aucune limitation³. En proportion, les personnes en situation de handicap se trouvent donc à être deux fois plus nombreuses à vivre le non-emploi.

Les travailleuses et travailleurs en situation de handicap sont sous-représentés dans tous les secteurs d'emploi au Québec

Bien qu'elles soient nombreuses à disposer de qualifications recherchées sur le marché du travail, les personnes en situation de handicap se trouvent régulièrement confrontées à des employeurs qui se refusent à les embaucher. Par ailleurs, lorsqu'elles réussissent à décrocher un emploi, celles-ci ne bénéficient pas forcément de conditions de travail qui soient respectueuses de leurs droits, ce qui peut mettre en péril leur intégration dans l'entreprise ou l'organisme qui les accueille et, ultimement, compromettre leur maintien en emploi.

Cette dynamique contribue à perpétuer la sous-représentation des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail au Québec. Pour que ces derniers puissent prétendre à une juste représentation de ces personnes au sein de leurs effectifs, il faudrait qu'au moins 10,5 % des personnes qui sont à leur emploi soient en situation de handicap⁴.

Comme nous allons en faire la démonstration, tous les grands secteurs qui composent le marché de l'emploi sont loin d'avoir atteint cette cible. Que ce soit dans les ministères et organismes assujettis à la *Loi sur la fonction publique*, dans les organismes qui sont visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (LAÉE), dans le secteur privé ou dans celui de l'économie sociale et de

² STATISTIQUE CANADA, *Indicateurs du marché du travail pour les personnes avec incapacité par province - 2022*, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230830/t001a-fra.htm> (page consultée le 3 juin 2024).

³ *Id.*

⁴ Ce taux correspond au taux de disponibilité des personnes handicapées sur le marché du travail, c'est-à-dire la proportion (%) de personnes handicapées parmi l'ensemble des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mise en œuvre de la loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics : Rapport triennal 2019-2022*, 2023, p. 26. [En ligne]. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2019_2022.pdf (page consultée le 5 décembre 2024).



l'action communautaire, la représentation des travailleuses et travailleurs en situation de handicap est nettement insuffisante.

La représentation des travailleuses et travailleurs en situation de handicap au sein de l'appareil gouvernemental : plus de 4 décennies sans progrès réel

La *Charte des droits et libertés de la personne* a été modifiée en 1982 afin d'y introduire une série de dispositions relatives aux programmes d'accès à l'égalité en emploi. L'une d'entre elles prévoyait que le gouvernement du Québec devait désormais exiger des ministères et organismes dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* qu'ils procèdent à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité⁵. Ces derniers devaient permettre d'offrir de nouveaux moyens de lutter contre la discrimination en emploi dont avaient été historiquement victimes certains groupes, notamment les personnes handicapées⁶. Malgré cette obligation, la représentation des travailleuses et travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique québécoise n'a pratiquement pas progressé depuis plus de 40 ans.

À l'époque, le gouvernement du Québec avait dévoilé un plan d'embauche pour les personnes handicapées⁷. Ce plan fixait pour cible que ces personnes représentent 2 % de tout l'effectif de la fonction publique⁸. Quarante ans plus tard, cette cible n'est toujours pas atteinte. Au 31 mars 2023, les personnes handicapées ne représentaient que 1,4 % de l'effectif total des 22 ministères et 53 organismes publics assujettis à la *Loi sur la fonction publique*⁹. À l'heure actuelle, seulement 3 ministères et 8 organismes publics ont atteint ou dépassé la cible de représentation établie en 1984 (Tableau 1).

⁵ Charte, art. 92.

⁶ Pour les fins de cette étude, nous n'utiliserons le terme « personne handicapée » que lorsque celui-ci est employé dans des lois telles que la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, la *Loi sur la fonction publique* et la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, ou dans des politiques et orientations gouvernementales comme la *Politique À part entière* ou la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*. De façon générale, nous privilégierons plutôt l'expression « personne en situation de handicap ». Celle-ci a une portée plus large que le terme « personne handicapée ». Elle englobe les personnes qui ont des incapacités significatives et persistantes, mais aussi des incapacités temporaires, épisodiques ou légères.

⁷ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Plan d'embauche du Gouvernement du Québec pour les personnes handicapées*, 1984, [En ligne]. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/programmes_mesures/plan_embauche_hand.pdf (page consultée le 5 juin 2024).

⁸ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique : Rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980, Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique*, 2000, p. 17, [En ligne]. <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1927471> <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1927471> (page consultée le 5 juin 2024).

⁹ SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *L'effectif de la fonction publique du Québec 2022-2023*, 2024, p. 18 [En ligne]. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_fonction_publicque/2223/D5_Part1_2022-2023.pdf (page consultée le 6 mars 2025).



Tableau 1	
Représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif des ministères et organismes assujettis à la <i>Loi sur la fonction publique, au 31 mars 2024</i>	
Représentation des personnes handicapées	Pourcentage
Ministères	Au 31 mars 2024
Affaires municipales et Habitation	0,5 %
Agriculture, Pêcheries et Alimentation	1,1 %
Conseil Exécutif	1,4 %
Culture et communications	1,6 %
Cybersécurité et numérique	1,4 %
Économie, innovation et énergie	1,99 %
Éducation	0,5 %
Emploi et Solidarité sociale	2,3 %
Enseignement supérieur	2,0 %
Environnement, Lutte contre les changements climatiques, Faune et Parcs	1,1 %
Famille	1,2 %
Finances	0,5 %
Immigration, Francisation et Intégration	1,3 %
Justice	1,1 %
Langue française	1,0 %
Relations internationales et francophonie	0,8 %
Ressources naturelles et forêts	1,5 %
Santé et Services sociaux	1,2 %
Secrétariat du Conseil du Trésor	1,06 %
Tourisme	2,5 %
Transport et mobilité durable	0,8 %
Travail	1,8 %
Organismes publics	Au 31 mars 2024
Assemblée nationale du Québec	0,7 %
Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE)	5,3 %
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	0,0 %
Bureau du coroner	0,0 %
Centre d'acquisitions gouvernementales	0,3 %
Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	n/d
Comité consultatif sur l'accessibilité financière aux études	n/d
Commissaire à la déontologie policière	0,0 %
Commissaire à la langue française	n/d
Commissaire à la santé et au bien-être	0,0 %
Commissaire à l'éthique et à la déontologie	n/d
Commissaire au lobbyisme du Québec	n/d
Commission consultative de l'enseignement privé	n/d
Commission d'accès à l'information	1,2 %
Commission d'évaluation de l'enseignement collégial	n/d
Commission de la fonction publique	0,0 %



Tableau 1 Représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif des ministères et organismes assujettis à la <i>Loi sur la fonction publique</i>, au 31 mars 2024	
Représentation des personnes handicapées	Pourcentage
Commission de protection du territoire agricole	2,4 %
Commission de la qualité de l'environnement Kativik	n/d
Commission de l'éthique en science et en technologie	0,0 %
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	1,2 %
Commission des transports du Québec	1,1 %
Commission municipale du Québec	0,0 %
Conseil de gestion de l'assurance parentale	n/d
Conseil de la justice administrative	n/d
Conseil de la magistrature	n/d
Conseil du patrimoine culturel du Québec	0,0 %
Conseil du statut de la femme	0,0 %
Conseil supérieur de l'éducation	0,0 %
Curateur public du Québec	2,0 %
Directeur des poursuites criminelles et pénales	1,7 %
Élections Québec	1,6 %
Fonds d'aide aux actions collectives	0,0 %
Institut de la statistique du Québec	1,0 %
Financière agricole du Québec	1,7 %
Office de la protection du consommateur	2,4 %
Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)	9,8 %
Office des professions du Québec	n/d
Office québécois de la langue française	1,4 %
Protecteur national de l'élève	4,3 %
Régie de l'assurance-maladie du Québec	1,8 %
Régie des alcools, des courses et des jeux	1,1 %
Régie du bâtiment du Québec	0,4 %
Retraite Québec	1,5 %
Société de l'assurance-automobile du Québec	n/d
Société d'habitation du Québec	n/d
Sûreté du Québec	n/d
Tribunal administratif des marchés financiers	0,0 %
Tribunal administratif du logement	7,53 %
Tribunal administratif du Québec	3,83 %
Tribunal administratif du travail	1,8 %
Unité permanente anticorruption (UPAC)	2,6 %
Vérificateur général du Québec	0,3 %

Source : Rapports annuels d'activités et de gestion 2023-2024 des ministères et organismes assujettis à la *Loi sur la fonction publique* (n/d = non disponible)



Ces résultats s'avèrent d'autant plus décevants que les taux de représentation des personnes handicapées sont nettement plus élevés dans les provinces canadiennes où les effectifs de la fonction publique sont comparables à ceux du Québec. En 2022, ce taux s'élevait à 21,8 % en Colombie-Britannique¹⁰, alors qu'il était de 13,3 % en Ontario¹¹. D'autre part, cette représentation était également plus élevée dans la fonction publique fédérale (6,2 %) ¹² et dans l'appareil gouvernemental de pays comme les États-Unis (16,6 %) ¹³ ou la France (5,5 %) ¹⁴.

Au regard des principes dont il fait la promotion dans ses lois et ses politiques, l'État québécois se doit pourtant de jouer un rôle exemplaire en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes handicapées. Il doit viser à ce qu'au sein de l'effectif de chaque ministère et organisme public, ces personnes soient présentes en nombre suffisant pour refléter leur disponibilité réelle sur le marché du travail. En dépit des orientations qui ont été mises de l'avant depuis près de 50 ans, il faut malheureusement se rendre à l'évidence : cet objectif n'a jamais été atteint. Jusqu'à présent, les moyens qui ont été déployés pour assurer une meilleure représentation des personnes handicapées au sein de l'appareil gouvernemental n'ont pas donné les effets escomptés.

Les organismes assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* : aucun progrès en 20 ans

En plus des ministères et organismes publics qui sont visés par la *Loi sur la fonction publique*, il existe 345 organismes publics qui sont assujettis à la LAÉE. Ces organismes, qui ont en commun de compter 100 personnes et plus à leur emploi, sont associés à divers réseaux qui contribuent à la mise en œuvre des politiques publiques : santé et services sociaux, éducation, villes et municipalités, sociétés de transport, sociétés d'État, Sûreté du Québec et régies intermunicipales de police. En vertu de la LAÉE, ils sont tenus d'élaborer un programme d'accès à l'égalité en emploi. Malgré cette obligation, la représentation des personnes handicapées parmi les effectifs de ces organismes n'est guère plus reluisante que celle observée dans les ministères et organismes publics assujettis à la *Loi sur la fonction*

¹⁰ BRITISH COLUMBIA STATS, *WORKFORCE PROFILES, Indicator of Progress — By Designated Group, BC Public Service, all employees, 2022*, [En ligne]. https://erap.apps.gov.bc.ca/workforceprofiles/#/indicators-of-progress?Year=2022&Employee_Type=ALL&Des_Grp=IND&Des_Grp=VM&Des_Grp=WOM&Des_Grp=DIS&Ministry_Key=BC_PS (page consultée le 10 avril octobre 2025).

¹¹ GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO, *Commission de la fonction publique 2022-2023 : Rapport annuel, 2024*, [En ligne]. <https://www.ontario.ca/fr/page/commission-de-la-fonction-publique-2022-2023-rapport-annuel#section-5> (page consultée le 16 octobre 2024).

¹² GOUVERNEMENT DU CANADA – SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Répartition des employés de la fonction publique du Canada par sous-groupe désigné et province/territoire de travail – Personnes en situation de handicap. Données de 2022*. [En ligne]. <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/statistiques-diversite-inclusion/repartition-employes-fonction-publique-canada-sous-groupe-designe-province-personnes-situation-handicapees.html#t2022> (page consultée le 5 décembre 2024).

¹³ UNITED STATES OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT, *Government-wide DEIA: Our Progress and Path Forward to Building a Better Workforce for the American People. Annual Report 2022, 2023*, p. 7.

¹⁴ FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP), *Dossier de presse 2023, 22 mars 2023*, p. 4, [En ligne]. <https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2023-03/FIPHFP%20Dossier%20de%20presse%2022Mars2023%20Accessible.pdf> (page consultée le 10 avril 2025).



publique. Depuis 2005, celle-ci n'a aucunement évolué, oscillant toujours autour de 1 % de l'ensemble de leurs effectifs¹⁵.

Centres de services scolaires et commissions scolaires anglophones	1,0 %
Établissements d'enseignement privés	1,0 %
Cégeps	1,1 %
Universités	2,1 %
Sociétés d'État	0,8 %
Municipalités	0,9 %
Sociétés de transport	1,0 %
Régies intermunicipales de police	0,3 %
Sûreté du Québec	0,3 %
Établissements de santé et de services sociaux	0,6 %

Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics – Rapport triennal 2019-2022*, 2023, p. 30
https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2019_2022.pdf (page consultée le 12 novembre 2024)

Le secteur privé : des données fragmentaires qui laissent entrevoir que trop peu d'entreprises embauchent des travailleuses et travailleurs en situation de handicap

En ce qui concerne le secteur privé, il faut regretter que très peu de données relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap soient actuellement disponibles. Quelques données fragmentaires sont néanmoins accessibles et laissent entrevoir une situation à peine plus favorable dans ce secteur d'emploi. Ainsi, la Commission dispose de données sur les entreprises privées qui, pour obtenir un contrat ou une subvention du gouvernement du Québec, doivent se soumettre à un programme d'obligation contractuelle (POC). Ce programme engage les entreprises contractantes dont l'effectif est supérieur à 100 employés, à implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne*. Les données recueillies par la Commission révèlent un très faible taux de représentation des personnes handicapées dans les entreprises qui sont soumises à un POC. Au 31 mars 2024, 175 entreprises privées étaient assujetties à un tel programme¹⁶. Le taux de représentation des personnes handicapées dans les effectifs de ces entreprises s'élevait à 1,2 %.

¹⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics – Rapport annuel du groupe visé des personnes handicapées 2021*, 2021, p. 68, [En ligne].
https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_annuel_PAEE_PH_2021.pdf (page consultée le 16 septembre 2024). Au 31 mars 2024, le taux de représentation des personnes handicapées au sein des effectifs des organismes assujettis à la LAÉE s'élevait précisément à 1 %.

¹⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Rapport d'activités et de gestion 2023-2024*, p. 34, [En ligne].
https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/RA_2023_2024.pdf (page consultée le 17 décembre 2024).



Cette situation peut laisser présumer que pour le reste du secteur privé, qui n'est pas soumis à cette contrainte, le taux de représentation des personnes en situation de handicap serait relativement faible aussi. Un sondage mené en 2016 pour le compte du Conseil du patronat auprès d'un échantillon représentatif de 300 entreprises privées de toutes tailles tend à confirmer cette hypothèse¹⁷. Selon celui-ci, à peine une entreprise québécoise sur 10 emploierait des personnes en situation de handicap. Bien que cet exercice n'ait malheureusement pas été reproduit depuis, on peut raisonnablement penser que la proportion d'entreprises privées qui emploient des personnes en situation de handicap demeure toujours très faible, encore aujourd'hui.

Le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire : moins d'embauche de travailleuses et travailleurs en situation de handicap que dans le secteur privé

Selon les données recueillies par le Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale et communautaire (CSMO-ÉSAC), seulement 7 % des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale avaient parmi leurs effectifs des personnes handicapées occupant un emploi à temps plein en 2022¹⁸. Cette proportion s'élevait à 6 % pour les personnes handicapées occupant un emploi à temps partiel, et à 1 % pour celles qui étaient embauchées dans le cadre d'un stage (rémunéré ou non). Ces emplois étaient essentiellement regroupés dans des organismes qui offrent des services aux personnes en situation de handicap, lesquels ne constituent qu'une faible proportion des 18 643 organismes qui composent le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire.

Mieux documenter les obstacles à l'emploi des personnes en situation de handicap pour favoriser leur pleine participation au marché du travail québécois : un engagement de la Commission

C'est la persistance de cette faible représentation des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail québécois qui a mené plusieurs organismes de défense des droits à interpeller directement la Commission sur le sujet. Ces organismes déplorent plus particulièrement l'écart important qui existe entre le nombre de personnes en situation de handicap qui sont disponibles pour répondre aux besoins des employeurs et la véritable représentation de celles-ci dans les effectifs des différents secteurs d'emploi au Québec.

Au nombre des organismes qui ont dénoncé cette situation, figure le Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec (RAPLIQ). Ce dernier a interpellé la Commission afin de lui demander qu'elle réalise une étude permettant de documenter plus en profondeur la discrimination en emploi vécue par les personnes en situation de handicap au Québec. Selon le RAPLIQ, il est urgent d'alimenter la preuve que ces personnes sont victimes de discrimination systémique dans l'embauche, l'intégration et le

¹⁷ CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *Sondage auprès des employeurs québécois 2016*, p. 21, [En ligne].
<https://www.cpq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/11/sondage1016.pdf> (page consultée le 10 avril 2025).

¹⁸ COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE ÉCONOMIE SOCIALE ET ACTION COMMUNAUTAIRE (CSMO-ÉSAC), *Enquête Repères 2022*, p. 29.



maintien en emploi. Cet organisme affirme que bien que cette forme de discrimination ait été reconnue par le législateur au moment où celui-ci a choisi d'ajouter les personnes handicapées au nombre des groupes qui sont visés par la LAÉE, les discours qui ont actuellement cours sur la place publique tendraient à en minimiser les impacts, voire à les occulter complètement. En faisant l'impasse sur les nombreux obstacles que sont susceptibles de rencontrer les personnes en situation de handicap, tant dans la recherche d'un emploi que dans l'intégration à un milieu de travail, ces discours ne permettraient pas de lutter contre les préjugés persistants qui circulent à l'égard de leur employabilité. Ce faisant, ils contribueraient à perpétuer l'exclusion disproportionnée que ces dernières ont historiquement subie dans tous les secteurs d'activités du marché de l'emploi québécois.

Puisqu'elle partage la même impatience de voir progresser la représentation des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail québécois et qu'elle reconnaît la nécessité de documenter plus finement les obstacles auxquels ces personnes sont confrontées en emploi, c'est sans hésitation que la Commission a décidé de donner suite à la demande du RAPLIQ. Elle a officialisé cet engagement en juin 2021, en annonçant publiquement qu'elle procéderait à la réalisation d'une étude dont les résultats auraient pour objectifs de :

- Documenter la nature des obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap ;
- Identifier les conséquences de ces obstacles pour les personnes en situation de handicap ;
- Offrir des pistes de solution pour la création de milieux de travail respectueux des droits des personnes en situation de handicap¹⁹.

Afin de répondre à ces objectifs, la Commission a donc initié une démarche de recherche au printemps 2022 qui prend appui sur deux principales sources de données :

- 1) Les plaintes traitées par la Commission en matière de discrimination fondée sur le handicap dans le secteur du travail :** Au fil des ans, la Commission a traité un nombre considérable de plaintes qui concernent l'embauche, l'intégration ou le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Le volume important d'informations qui découle du traitement de ces plaintes justifie pleinement qu'une attention particulière soit accordée à leur analyse dans le cadre de cette étude. Cet exercice permet non seulement de rendre compte de l'ampleur du phénomène de la discrimination en emploi qui est vécu par les personnes en situation de handicap, mais il offre aussi la possibilité de mieux connaître le profil des personnes qui en sont victimes et d'esquisser un premier portrait des obstacles qu'elles rencontrent pour faire valoir leurs droits dans le contexte du travail. Les résultats de cette analyse seront présentés dans la section 3 de ce rapport.

¹⁹ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 15, p. 64 (page consultée le 16 septembre 2024).



2) Les témoignages de 114 personnes en situation de handicap et de 18 conseillers et conseillères œuvrant dans des organismes spécialisés en employabilité : Dans le cadre d'un avis publié en 2019, le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH) présentait le résultat d'une méta-analyse de la littérature scientifique portant sur les obstacles à l'intégration en emploi des personnes handicapées²⁰. Celle-ci révélait que les études réalisées au Québec et ailleurs dans le monde prenaient davantage appui sur les perceptions des décideurs publics, des employeurs et des syndicats que sur l'expérience vécue par les travailleurs et travailleuses en situation de handicap. Pour la Commission, il s'agit d'une lacune importante qu'il faut impérativement combler. On ne saurait effectivement prétendre lever les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap sans tenir compte des expériences de travail que celles-ci ont vécues et sans recueillir leur point de vue sur les programmes et mesures qui sont destinés à favoriser leur employabilité. À ce sujet, rappelons que le préambule de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* précise que ces dernières « [...] devraient avoir la possibilité de participer activement aux processus de prise de décisions concernant les politiques et programmes, en particulier ceux qui les concernent directement »²¹. C'est dans cet esprit que la Commission a recueilli les témoignages d'un échantillon représentatif constitué de 114 personnes en situation de handicap et de 18 conseillères et conseillers en emploi œuvrant dans des organismes spécialisés en employabilité qui accompagnent ces personnes au quotidien. La méthodologie retenue par la Commission pour recueillir ces témoignages et pour en faire l'analyse ainsi que les résultats de cette dernière seront présentés dans les sections 4 et 5 de ce rapport.

Toutefois, avant de présenter ces analyses, nous brosserons un bref portrait statistique des personnes âgées de 15 ans et plus qui présentent des limitations fonctionnelles au Québec (section 1). Ce portrait permettra notamment de mesurer la prévalence du handicap dans la population québécoise en âge de travailler et de présenter les principales caractéristiques des personnes qui vivent avec des limitations fonctionnelles. Nous aborderons ensuite les représentations du handicap qui ont cours dans notre société et qui conditionnent largement la participation au marché du travail des personnes en situation de handicap (section 2). Cette présentation permettra d'introduire la notion de « capacitisme », laquelle sera au cœur de l'analyse que nous proposerons dans la section 5 de ce rapport. Bien que cette notion soit moins connue que celles du sexisme, du racisme ou de l'homophobie, elle n'en demeure pas moins essentielle à la compréhension du traitement discriminatoire que les personnes en situation de handicap continuent de subir dans le secteur du travail.

²⁰ COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES HANDICAPÉES, *Avis - L'accompagnement des milieux de travail en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées*, 2019, [En ligne]. <https://ccpersonneshandicapees.com/wp-content/uploads/2019/11/AVIS-CCPH-Accompagnement-des-MT-Mai-2019.pdf> (page consultée le 10 mars 2025).

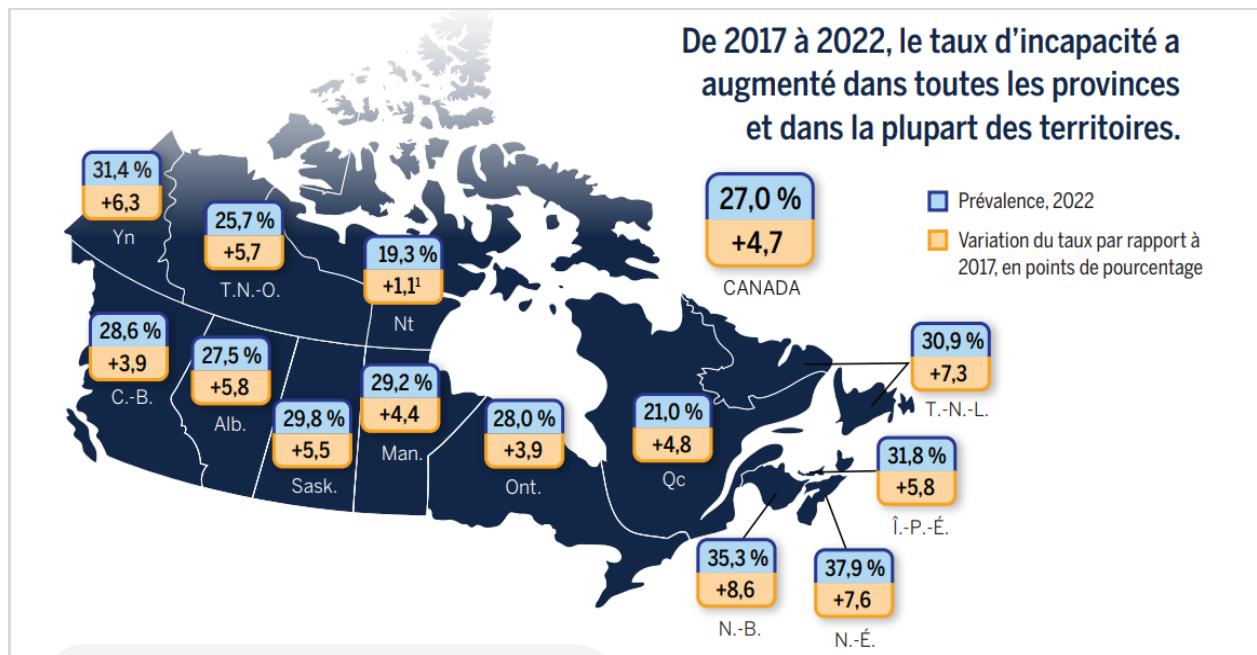
²¹ *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, 13 décembre 2006, [2010] R. T. Can. n°8, préambule.



1 Les personnes en situation de handicap au Québec : un bref portrait statistique

1.1 Au Québec, plus de 1,4 million de personnes vivent une situation de handicap

Selon les plus récentes données recueillies dans le cadre de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité* (ECI), 21 % des Québécoises et Québécois âgés de 15 ans et plus déclarent présenter au moins une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes²². C'est donc dire qu'une personne sur cinq affirme être en situation de handicap. Bien qu'il s'agisse d'une proportion moins élevée que dans les autres provinces et territoires canadiens (excluant le Nunavut), celle-ci correspond néanmoins à un peu plus de 1,4 million de personnes réparties sur l'ensemble du territoire québécois.



Source : Statistique Canada, *Nouvelles données sur l'incapacité au Canada - 2022, 2023*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-627-m/11-627-m2023063-fra.pdf?st=2z5RqQrH> (page consultée le 21 novembre 2024).

1.2 Le taux d'incapacité observé dans la population augmente avec l'âge

Alors que 16 % des personnes âgées entre 15 et 24 ans déclarent présenter au moins une incapacité qui les limite dans leurs activités quotidiennes, cette proportion augmente à 18 % pour les 25 à 44 ans, à 20 % pour les 45 à 64 ans et à 30 % pour les personnes de 65 ans et plus²³.

²² STATISTIQUE CANADA, *Nouvelles données sur l'incapacité au Canada - 2022, 2023*, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-627-m/11-627-m2023063-fra.pdf?st=2z5RqQrH> (page consultée le 21 novembre 2024).

²³ *Id.*



1.3 Les femmes sont plus susceptibles de présenter une incapacité que les hommes

Tableau 3 Personnes avec incapacité selon le groupe d'âge et le genre Québec, 2022		
Groupe âge	Femmes	Hommes
15 à 24 ans	19,4 %	13,6 %
25 à 44 ans	21,2 %	13,8 %
45 à 64 ans	22,0 %	17,9 %
65 ans et plus	31,6 %	27,9 %

Source : Statistique Canada, *Tableau 13-10-0374-01 Personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre*, DOI : (page consultée le 21 novembre 2024).

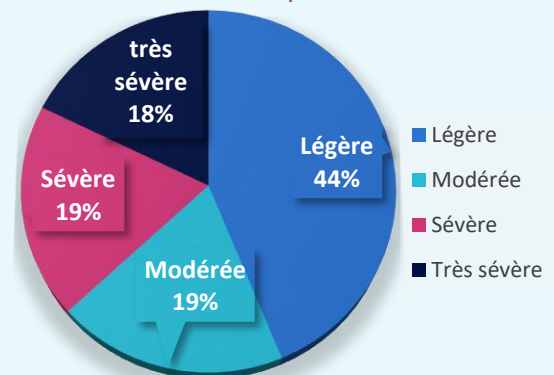
1.4 Plus du tiers des personnes en situation de handicap présentent une incapacité sévère ou très sévère

Plus du tiers des personnes qui déclarent présenter une incapacité (37 %) indiquent que celle-ci est sévère ou très sévère, alors que 63 % d'entre elles mentionnent qu'elle est légère ou modérée (Graphique 1).

Alors que la proportion de personnes qui déclarent présenter une incapacité sévère ou très sévère est relativement semblable pour les 15 à 24 ans (32,2 %) et pour les 25 à 44 ans (31,5 %), elle augmente notablement pour les 45 à 64 ans (42,5 %) et pour les 65 ans et plus (50,1 %).

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à déclarer une incapacité sévère ou très sévère (40 % c. 32 %).

Graphique 1
Sévérité de l'incapacité pour les personnes ayant une incapacité âgées de 15 ans et plus



Source : Statistique Canada, *Tableau 13-10-0375-01 Sévérité de l'incapacité pour les personnes ayant une incapacité, âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre*, DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037501-fra> (page consultée le 18 novembre 2024)



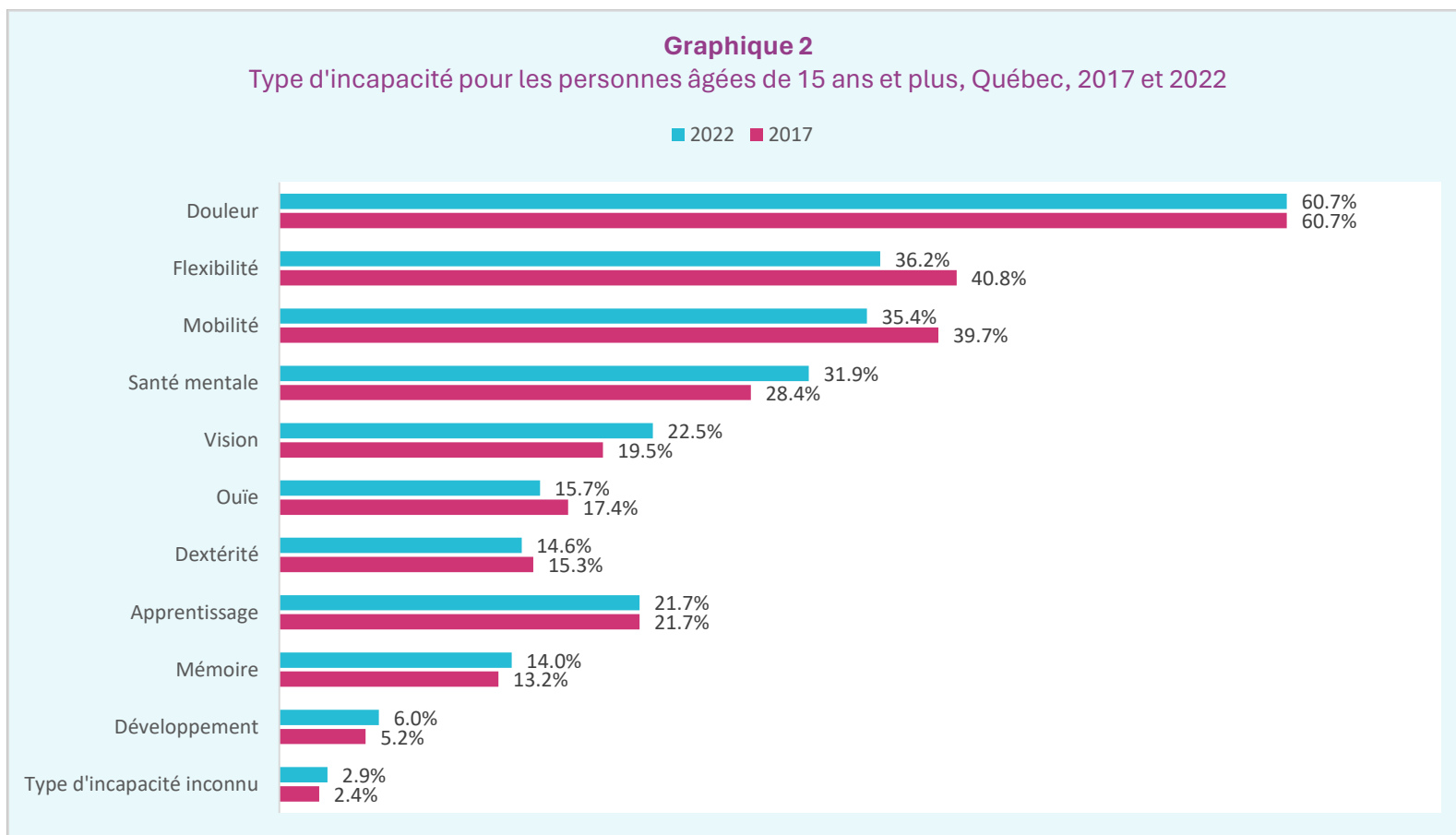
1.5 Les incapacités liées à la douleur, à la flexibilité et à la mobilité sont les plus fréquemment évoquées

Les incapacités qui sont le plus couramment déclarées au Québec sont liées à la douleur²⁴ (Graphique 2). Entre 2017 et 2022, la proportion de personnes en situation de handicap concernées par celles-ci est demeurée stable, se fixant à 60,7 %. Par ailleurs, bien que les proportions de personnes présentant des incapacités liées à la flexibilité²⁵ et à la mobilité²⁶ aient connu un certain fléchissement durant cette période, ces dernières demeurent les incapacités qui sont les plus fréquemment évoquées après celles qui sont liées à la douleur. Chacune d'entre elles affecte plus du tiers des personnes qui déclarent présenter une incapacité (36,2 % et 35,4 %, respectivement).

²⁴ Les personnes qui ont une incapacité liée à la douleur sont celles dont les activités sont limitées en raison d'une douleur toujours présente ou qui revient sporadiquement. STATISTIQUE CANADA, *Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 - Guide des concepts et méthodes : Annexe B – Identification des types d'incapacités*, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/2018001/app-ann-b-fra.htm>

²⁵ Les personnes qui ont une incapacité liée à la flexibilité sont celles dont les activités sont limitées en raison de leur difficulté à se pencher ou à tendre les bras. *Id.*

²⁶ Les personnes qui ont une incapacité liée à la mobilité sont celles dont les activités sont limitées en raison de leur difficulté à se déplacer, y compris la marche et l'utilisation d'escaliers. *Id.*



Source : Statistique Canada. *Tableau 13-10-0376-01 Type d'incapacité pour les personnes âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre*, DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037601-fra> (page consultée le 1er avril 2025).



1.6 Les incapacités liées à la santé mentale : une croissance soutenue qui affecte davantage les femmes et les plus jeunes

Une tendance de plus en plus lourde s'est par ailleurs vue confirmée durant les dernières années, alors qu'un nombre sans cesse croissant de personnes ont déclaré présenter une incapacité liée à la santé mentale²⁷. Entre 2017 et 2022, le nombre de personnes ayant déclaré une telle incapacité a connu une hausse de 52 %, passant de 298 630 à 453 970 personnes, faisant en sorte que ces dernières représentent désormais près du tiers de toutes les personnes ayant déclaré une incapacité au Québec (31,9 %) ²⁸.

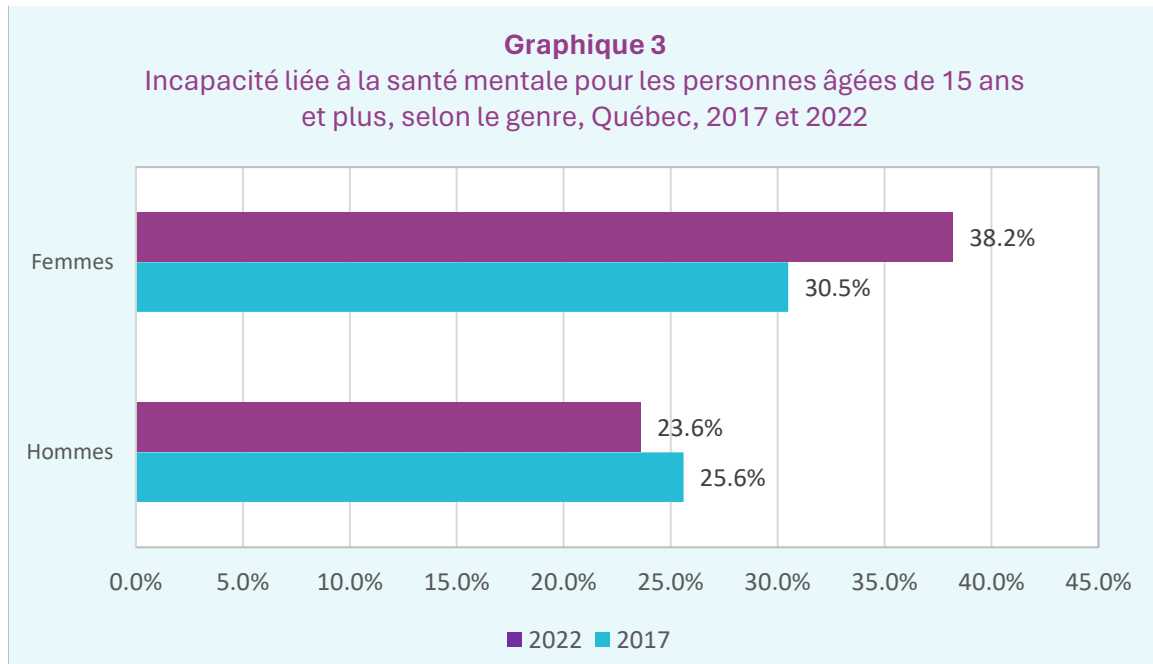
Contrairement aux incapacités liées à la flexibilité et à la mobilité qui affectent davantage les personnes âgées de 45 ans et plus, la prévalence des incapacités liées à la santé mentale est nettement plus élevée chez les moins de 45 ans. En 2022, près de 60 % des personnes âgées de 15 à 24 ans présentant une incapacité avaient déclaré un trouble de santé mentale. Cette proportion demeurait élevée pour les personnes âgées de 25 à 44 ans (47,3 %), alors qu'elle était nettement moindre pour les 45 à 64 ans (28,5 %) et pour les 65 ans et plus (13,8 %) ²⁹.

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de présenter des incapacités liées à la santé mentale et ce, peu importe leur âge. Entre 2017 et 2022, l'écart s'est même accru entre les hommes et les femmes, passant de 4,9 à 14,6 points de pourcentage (Graphique 3). Ce bond impressionnant s'explique par le fait qu'entre 2017 et 2022, les femmes ont été de plus en plus nombreuses à déclarer une incapacité liée à la santé mentale, alors que la proportion d'hommes qui ont fait une telle déclaration a légèrement diminué.

²⁷ Les personnes qui ont une incapacité liée à la santé mentale sont celles dont les activités sont limitées en raison d'une condition d'ordre émotionnel, psychologique ou de santé mentale. *Id.*

²⁸ STATISTIQUE CANADA. *Tableau 13-10-0376-01 Type d'incapacité pour les personnes âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre*, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310037601> (page consultée le 10 mars 2025).

²⁹ *Id.*



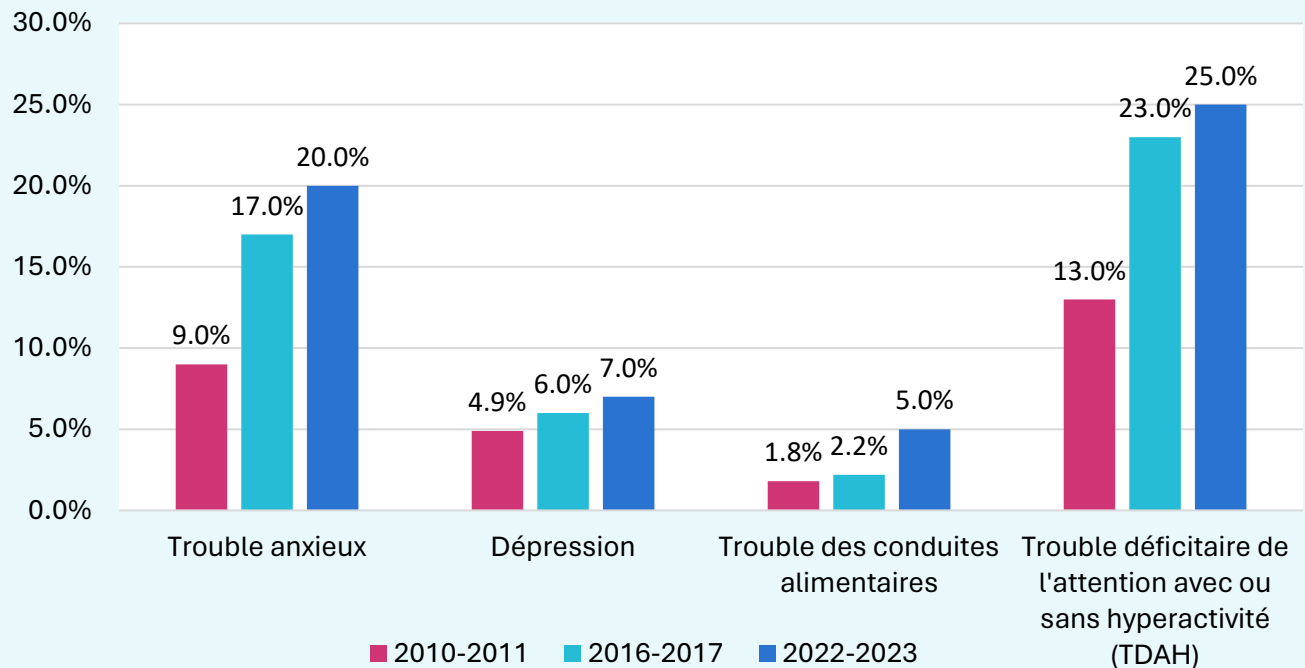
Source : Statistique Canada. *Tableau 13-10-0376-01 Type d'incapacité pour les personnes âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre*, DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037601-fra> (page consultée le 18 novembre 2024).

La plus récente édition de l'*Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire* vient par ailleurs confirmer que cette tendance touche aussi les jeunes de 12 à 16 ans. Entre 2010-2011 et 2022-2023, la santé psychologique de ces derniers s'est considérablement détériorée. Ils sont de plus en plus nombreux à recevoir un diagnostic de trouble de santé mentale par un professionnel ou une professionnelle de la santé (Graphique 4). Ainsi, un jeune du secondaire sur cinq (20 %) possède actuellement un diagnostic de trouble anxieux, alors que c'était le cas d'environ un jeune sur 10 (9 %) en 2010-2011. De la même manière, la proportion de jeunes du secondaire qui ont reçu un diagnostic de trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) a pratiquement doublé, passant de 13 % à 25 %. Dans des proportions beaucoup plus faibles, mais néanmoins préoccupantes, on note aussi une progression des diagnostics de dépression et de troubles des conduites alimentaires (anorexie, boulimie, hyperphagie boulimique, etc.) chez les jeunes du secondaire.



Graphique 4

Proportion de jeunes du secondaire ayant reçu un diagnostic de trouble de santé mentale, par type de trouble, Québec, 2010-2011 à 2022-2023



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire : Résultats de la troisième édition 2022-2023*, 2024, p. 558, <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-quebecoise-sante-jeunes-secondaire-2022-2023.pdf> (page consultée le 3 décembre 2024).

Si ces données démontrent une progression généralisée des diagnostics de santé mentale chez les jeunes du secondaire, elles tendent cependant à invalider l'hypothèse selon laquelle la détérioration de leur santé psychologique serait essentiellement attribuable aux effets du confinement sanitaire imposé lors de la pandémie de du coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19). Pour la plupart des troubles de santé mentale diagnostiqués chez les jeunes du secondaire, on note qu'une large part de la progression observée est survenue avant la période pandémique. Il ne s'agit donc pas d'un problème conjoncturel, mais d'une réalité qui a pris de l'ampleur dans les deux dernières décennies et qui s'est solidement ancrée dans le réseau scolaire québécois. Dans une étude qu'elle a menée sur les conditions de scolarisation des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA), la Commission a d'ailleurs mis en lumière la croissance exponentielle du nombre d'élèves présentant un trouble de santé mentale dans le réseau scolaire public québécois : entre 2001 et 2016, celui-ci a triplé³⁰.

³⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Le respect des droits des élèves HDAA et l'organisation des services éducatifs dans le réseau scolaire québécois : une étude systémique*, Daniel Ducharme et Johanne Magloire, avec la collaboration de M^e Karina Montminy, 2018, p. 30, [En ligne]. https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/etude_inclusion_EHDA.pdf (page consultée le 16 décembre 2024).



L'augmentation substantielle de la prévalence de ces troubles dans les plus récentes cohortes d'élèves du secondaire laisse entrevoir qu'à l'avenir, les employeurs québécois devront composer avec une proportion beaucoup plus élevée de travailleuses et de travailleurs présentant des incapacités liées à la santé mentale. Il devrait en être de même pour les élèves qui ont reçu des diagnostics de trouble du spectre de l'autisme, de déficience langagière ou de trouble d'apprentissage, car leur nombre a littéralement bondi lors des deux dernières décennies³¹. Tout comme celles et ceux qui présentent des troubles de santé mentale, ces élèves ont en commun de connaître une situation de handicap dite « invisible », c'est-à-dire qu'elle n'est pas forcément détectable à première vue. D'ici quelques années, ces élèves gagneront le marché du travail en grand nombre et les employeurs devront s'assurer qu'ils puissent leur offrir des milieux de travail adaptés et respectueux de leurs droits.

1.7 Les personnes en situation de handicap sont de plus en plus nombreuses à détenir un diplôme ou un certificat attestant de la réussite d'un programme d'études

Le Québec compte actuellement plus d'un million de personnes en situation de handicap qui possèdent au moins un certificat ou un diplôme attestant de la réussite d'un programme de formation dispensé par un établissement d'enseignement (Tableau 4). C'est environ 300 000 personnes de plus qu'en 2017³². De ce nombre, plus de la moitié (53 %) ont obtenu un certificat ou un diplôme décerné par un établissement d'enseignement postsecondaire (cégeps, collèges ou universités), soit 563 800 personnes.

³¹ *Id.*, p. 30-32. Entre 2001 et 2016, le nombre d'élèves ayant obtenu un diagnostic de trouble du spectre de l'autisme a été multiplié par 7, alors que pour les élèves ayant obtenu un diagnostic de déficience langagière, ce nombre a été multiplié par 4 et pour les élèves présentant un trouble d'apprentissage par 1,7. Mentionnons qu'à l'heure actuelle, le tiers de tous les élèves handicapés ont obtenu un diagnostic de trouble du spectre de l'autisme, ce qui en fait la catégorie la plus importante parmi tous les élèves ayant été identifiés comme « handicapés » dans le réseau scolaire québécois.

³² Plus précisément, 755 100 personnes en situation de handicap détenaient un certificat ou un diplôme en 2017. Cinq ans plus tard, en 2022, ce nombre s'élevait à 1 072 090 personnes. STATISTIQUE CANADA. *Tableau 13-10-0378-01 Plus haut certificat, diplôme ou grade pour les personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon la sévérité, selon le groupe d'âge et le genre*, [En ligne]. <https://doi.org/10.25318/1310037801-fra> (page consultée le 18 novembre 2024).



Tableau 4
**Plus haut certificat ou diplôme obtenu pour les personnes avec
et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, Québec, 2022**

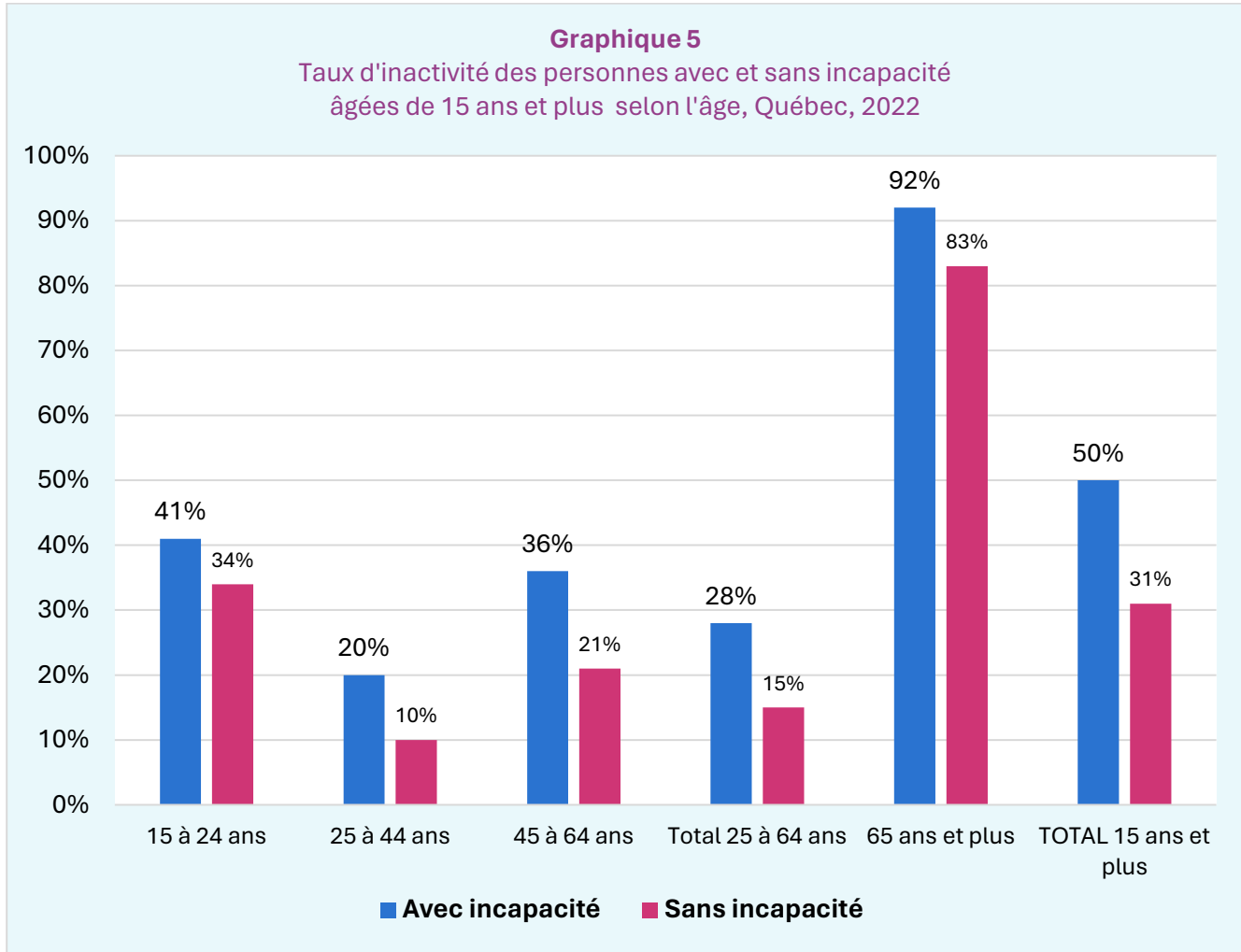
Plus haut certificat ou diplôme obtenu	Avec incapacité		Sans incapacité	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Aucun certificat, diplôme ou grade	349 920	24,6 %	877 040	16,4 %
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	290 320	20,4 %	1 158 640	21,6 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	217 970	15,3 %	869 510	16,2 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement postsecondaire	240 610	16,9 %	931 080	17,4 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	45 860	3,2 %	206 850	3,9 %
Certificat ou diplôme universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur	277 330	19,5 %	1 320 090	24,6 %

Source : Statistique Canada. *Tableau 13-10-0378-01 Plus haut certificat, diplôme ou grade pour les personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon la sévérité, selon le groupe d'âge et le genre*. DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037801-fra> (page consultée le 18 novembre 2024).

Bien que ces données viennent confirmer que les personnes en situation de handicap sont de plus en plus nombreuses à posséder des compétences et des qualifications qui sont transigibles sur le marché de l'emploi, il n'en demeure pas moins que le quart d'entre elles (24,6 %) ne détiennent toujours aucun diplôme ou certificat, car elles ont interrompu leurs études avant la fin du secondaire, de manière temporaire ou définitive. C'est une proportion nettement plus élevée que celle qui est observée chez les personnes ne présentant pas d'incapacité (16,4 %). À l'heure actuelle, près de 350 000 personnes en situation de handicap ne détiennent aucun diplôme ou certificat.

1.8 La moitié des personnes en situation de handicap ne sont pas actives sur le marché du travail

Dans la population âgée de 15 ans et plus, une personne avec incapacité sur deux (50 %) est considérée comme inactive, c'est-à-dire que celle-ci n'est ni en emploi ni au chômage (Graphique 5). Il s'agit d'une proportion nettement plus élevée que celle qui est observée pour les personnes sans incapacité (31 %).



Source : Statistique Canada. *Tableau 13-10-0377-01 Situation vis-à-vis l'activité des personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre*. DOI : <https://doi.org/10.25318/1310037701-fra> (page consultée le 18 novembre 2024).

En excluant les personnes âgées de 15 à 24 ans et celles de 65 ans et plus qui sont nettement moins nombreuses à participer au marché du travail³³, on constate que chez les 25 à 64 ans, cet écart se réduit, mais demeure toutefois important. Dans cette tranche d'âge, 28 % des personnes avec incapacité sont considérées inactives, alors que 15 % des personnes sans incapacité vivent la même situation. Selon Statistique Canada, cet écart pourrait s'expliquer par le fait que les personnes avec incapacité sont plus nombreuses à déclarer être à la retraite de façon permanente avant l'âge de 65 ans ou à vivre des contraintes sévères à l'emploi qu'aucune mesure d'adaptation ne permettrait d'atténuer³⁴. Par ailleurs, les données de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité* (ECI) révèlent que 8 % de ces personnes renoncent

³³ Principalement en raison de la poursuite d'un programme d'études à temps plein pour les plus jeunes et de la retraite de la vie active pour les plus âgés.

³⁴ STATISTIQUE CANADA, *Profil démographique, d'emploi et de revenu des personnes ayant une incapacité âgées de 15 ans et plus au Canada*, 2022, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2024001-fra.htm> (page consultée le 16 septembre 2024).



à chercher un emploi soit par découragement, soit parce qu'elles appréhendent les préjugés ou la discrimination dont elles pourraient être victimes en milieu de travail³⁵.

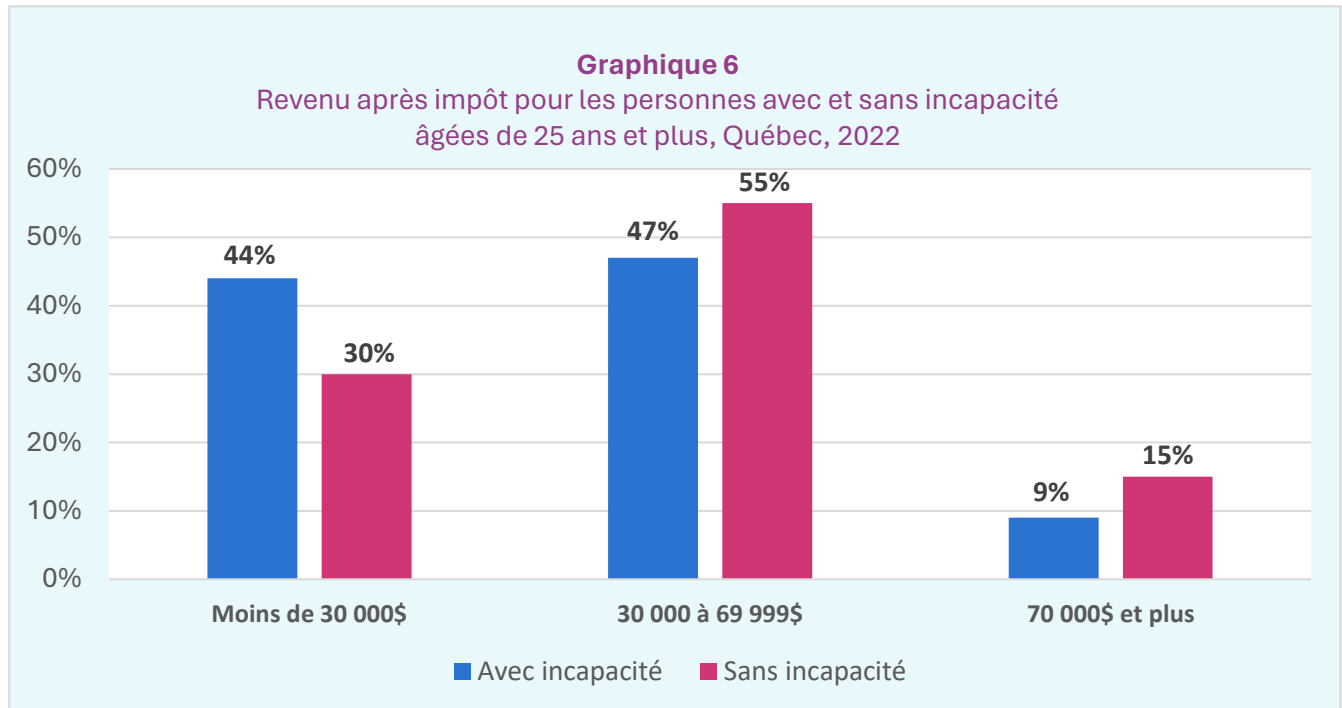
1.9 Des revenus insuffisants pour s'extraire de la pauvreté

Les personnes en situation de handicap sont plus nombreuses à vivre avec un faible revenu que les personnes n'ayant aucune incapacité (Graphique 6). En 2022, 44 % des personnes de 25 ans et plus qui présentaient une incapacité vivaient avec un revenu annuel après impôt de moins de 30 000 \$, comparativement à 30 % de celles qui n'avaient aucune incapacité. Ce revenu s'avère insuffisant pour permettre à une personne seule d'assumer les coûts relatifs à sa subsistance (alimentation, habillement, logement, soins de santé, transport, etc.) et de s'extraire de la pauvreté³⁶.

Ce revenu est d'autant plus insuffisant pour les personnes qui présentent des limitations fonctionnelles que celles-ci doivent souvent déboursier des frais supplémentaires pour pallier leur handicap : médicaments, soins médicaux, réadaptation physique, aide technique et matérielle, soutien à domicile, transport adapté, adaptation de véhicule, adaptation du domicile, etc.

³⁵ STATISTIQUE CANADA, *Tableau 13-10-0891-01 : Raisons de ne pas chercher du travail pour les personnes ayant une incapacité âgées de 15 ans et plus*, [En ligne]. [En ligne]. <https://doi.org/10.25318/1310089101-fra> (page consultée le 16 septembre 2024).

³⁶ Selon la mesure de faible revenu (MFR), le seuil de faible revenu pour une personne seule s'élevait à 27 331 \$ en 2022. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Seuils du faible revenu selon la Mesure du faible revenu (MFR), selon la taille du ménage, Québec, 1996-2022*, [En ligne]. https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/4284#tri_type_revenu=10 (page consultée le 10 janvier 2025). Pour sa part, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) évaluait que le revenu nécessaire pour qu'une personne seule puisse s'extraire de la pauvreté en 2024 variait entre 30 738 \$ (Trois-Rivières) et 43 609 \$ (Sept-Îles). Pour les personnes à la tête d'une famille monoparentale qui avaient à répondre aux besoins de base d'enfants qui sont à leur charge, ce revenu oscillait entre 43 318 \$ (Trois-Rivières) et 57 768 \$ (Sept-Îles). INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIOÉCONOMIQUES, *Le revenu viable en 2024 — Sortir de la pauvreté dans un contexte de crise du logement*, Eve-Lyne COUTURIER avec la collab. de Guillaume TREMBLAY-BOILY, 2024, p. 2, [En ligne]. <https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2024/04/Revenu-viable-2024-WEB.pdf> (page consultée le 16 septembre 2024).



Source : Statistique Canada, *Tableau 13-10-0379-01 Revenu après impôt pour les personnes avec et sans incapacité âgées 25 ans et plus, selon la sévérité, selon le groupe d'âge et le genre*, <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310037901> (page consultée le 18 novembre 2024).

Les femmes en situation de handicap sont proportionnellement plus nombreuses (49,3 %) que les hommes (37,7 %) à déclarer un revenu annuel après impôt inférieur à 30 000 \$.

Par ailleurs, plus les personnes en situation de handicap sont âgées, plus elles sont susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu. Il s'agit d'une situation qui touche environ le tiers des personnes avec incapacité qui sont âgées entre 25 et 44 ans (30 %), 41 % de celles qui ont entre 45 et 64 ans et 60 % de celles qui ont 65 ans et plus³⁷. À titre comparatif, les proportions observées chez les personnes sans incapacité sont les suivantes : 23 % pour les personnes âgées entre 25 et 44 ans, 28 % pour celles qui ont entre 45 et 64 ans et 49 % pour celles qui ont 65 ans et plus.

³⁷ STATISTIQUE CANADA. *Tableau 13-10-0379-01 Revenu après impôt pour les personnes avec et sans incapacité âgées 25 ans et plus, selon la sévérité, selon le groupe d'âge et le genre*, [En ligne]. <https://doi.org/10.25318/1310037901-fra> (page consultée le 18 novembre 2024).



2 Aux sources de la discrimination en emploi : les représentations sociales du handicap et le capacitisme

2.1 De la mise à l'écart des personnes qui présentent des limitations fonctionnelles à leur reconnaissance en tant que sujets de droit : la lente évolution des représentations sociales du handicap

Jusqu'à la seconde moitié du XX^e siècle, il était d'usage de considérer que les personnes qui présentaient un handicap ne pouvaient participer à la vie sociale au même titre que les autres. Les diverses appellations dont elles étaient affublées témoignaient des peurs et des réticences qui étaient alors nourries à leur égard : « aliénées », « anormales », « infirmes », « invalides », « inadaptées », « incapables », « inéducables », « arriérées », « tarées », etc.³⁸ Au fil des siècles, ces qualificatifs fortement péjoratifs ont permis de fonder les interventions qui étaient destinées à ces personnes, en plaçant ces dernières à l'écart du reste de la société, dans des institutions spécialisées telles que les hospices, crèches, orphelinats et hôpitaux psychiatriques³⁹.

Cette manière d'appréhender le handicap était conditionnée par une approche qui mettait essentiellement l'accent sur le fait que ces personnes s'éloignaient des normes anatomique, physiologique, fonctionnelle, comportementale ou esthétique qui étaient communément admises par la médecine classique⁴⁰. Dans cet esprit, la mise à l'écart des personnes présentant un handicap apparaissait inéluctable, car elle répondait à un « ordre naturel des choses » : la place qui était assignée à ces personnes dans la société leur était fatalement imposée par un déterminisme biologique auquel il leur était difficilement possible d'échapper⁴¹.

Dans sa compréhension du handicap, ce modèle venait légitimer l'exclusion sociale dont les personnes qui présentaient des limitations fonctionnelles étaient victimes. En réduisant ces personnes à leurs déficits et à leurs manques, l'approche biomédicale cantonnait celles-ci à un statut de bénéficiaires d'œuvres de charité qui ne leur permettait pas d'être considérées comme des sujets de droit au même titre que les autres personnes. Du moins, pendant plusieurs siècles, les droits dont elles pouvaient prétendre être titulaires se limitaient essentiellement aux droits aux soins et à la réadaptation⁴². L'accès aux moyens permettant de s'épanouir et de contribuer activement à la vie collective n'était alors envisagé

³⁸ Éric Plaisance, *Autrement capables – École, emploi, société : pour l'inclusion des personnes handicapées*, Paris, Éditions Autrement, coll. « Mutations », 2009., p. 7-8.

³⁹ Patrick FOUGEYROLLAS, « Compréhension historique du handicap et participation sociale des personnes ayant des capacités différentes », (2021) 40 (1) *Droits et libertés - Droits et handicaps*, 20, [En ligne]. <https://liguedesdroits.ca/comprehension-historique-du-handicap-et-participation-sociale-des-personnes-ayant-des-capacites-differentes/> (page consultée le 22 octobre 2024).

⁴⁰ *Id.*

⁴¹ Wolf WOLFENBERGER, Bengt NIRJE *et al.*, *The Principle of Normalization in Human Services*, Toronto, National Institute on Mental Retardation, 1972.

⁴² Catherine BARRAL, « Reconfiguration internationale du handicap et loi du 11 février 2005 », (2008) 73(3) *La lettre de l'enfance et de l'adolescence* 95-102, [En ligne]. <https://shs.cairn.info/revue-lettre-de-l-enfance-et-de-l-adolescence-2008-3-page-95?lang=fr> (page consultée le 22 octobre 2024).



que sous l'angle d'une prise en charge de ces personnes dans des structures ségréguées, comme des écoles spécialisées ou des milieux de travail assisté⁴³. Dans de telles circonstances, il apparaissait illusoire d'espérer une participation pleine et entière de celles-ci à la société⁴⁴.

Ce n'est qu'à la fin des années 1960 que cette approche s'est vue fortement contestée. Différentes manières de décrire le handicap se sont alors développées et ont mis en évidence le rôle central qu'exerce l'environnement social dans l'expérience du handicap. À cet égard, les travaux de classification des handicaps initiés au début des années 1980 par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)⁴⁵ ont joué un rôle particulièrement important dans ce changement de paradigme. Ceux-ci ont permis de présenter le handicap comme un « désavantage » qui s'impose à la personne et la confine à une situation sociale où elle est « [...] confrontée à des normes de fonctionnement auxquelles elle ne peut répondre totalement, dans le cadre de la vie quotidienne, au travail, à l'école, dans les transports publics, etc. »⁴⁶

Les théories qui découlent de ce nouveau paradigme considèrent le handicap comme le résultat de l'organisation de la société : celui-ci naît de l'interaction d'une personne et de ses capacités avec l'environnement social et ses exigences⁴⁷. Lorsque cet environnement ne permet pas à la personne d'exercer pleinement les rôles sociaux auxquels elle doit habituellement répondre et qu'il a un impact négatif sur l'accomplissement de ses tâches quotidiennes, celle-ci vit alors une situation de handicap⁴⁸. À défaut d'être adapté, l'environnement social engendre d'importantes restrictions de participation qui sont préjudiciables à l'exercice des droits des personnes en situation de handicap, dans de nombreuses sphères de leur vie⁴⁹.

En droit international, la pertinence du modèle social du handicap s'est rapidement imposée lorsqu'il a été question d'envisager les moyens de prévenir ou de corriger les situations de discrimination dont ont été traditionnellement victimes les personnes présentant un handicap. L'adoption de la *Convention*

⁴³ Susanne COMMEND, *Vulnérables, tolérés, exclus : histoire des enfants handicapés au Québec : 1920-1980*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2021.

⁴⁴ Benoît EYRAUD, Sébastien SAETTA et Tonya TARTOUR, « Rendre effective la participation des personnes en situation de handicap », (2018) 22(3) *Participations* 5-28. [En ligne]. <https://shs.cairn.info/revue-participations-2018-3-page-5?lang=fr#s2n1> (page consultée le 22 octobre 2024).

⁴⁵ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. A manual of Classification Relating to the Consequences of Disease*, 1980.

⁴⁶ É. PLAISANCE, préc., note 38, p. 28.

⁴⁷ L'un des principaux théoriciens de cette approche est l'anthropologue québécois Patrick Fougeyrollas dont les travaux ont été déterminants pour définir le modèle social de production du handicap. PATRICK FOUGEYROLLAS. « La classification québécoise du processus de production du handicap et la révision de la CIDIH », *Handicaps et inadaptations. Les cahiers du CTNERHI*, 1998, n° 79-80, p. 85-103.

⁴⁸ CHARLES GARDOU, « Fragments sur le handicap et la vulnérabilité : Pour une révolution de la pensée et de l'action », Toulouse, Érès, 2005.

⁴⁹ Lisa VANHALA, *Making Rights a Reality? Disability Rights Activists and Legal Mobilization*, New York, Cambridge University Press, 2011.



relative aux droits des personnes handicapées par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2006 est d'ailleurs venue consacrer cette approche, par la reconnaissance, dans son préambule :

« [...] que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »⁵⁰

Cette avancée a ouvert la porte à une interprétation plus large et plus libérale du « handicap » comme motif de discrimination dans le droit interne de plusieurs pays, notamment au Canada, qui a ratifié cette Convention en 2010. La jurisprudence qui s'est d'ailleurs développée au Canada et au Québec a su tenir compte des avancées théoriques du modèle social du handicap et ce, bien avant cette ratification. Ainsi, les tribunaux ont rappelé, à maintes reprises, que la notion de handicap devait « être interprétée selon une approche multidimensionnelle en mettant l'accent sur la dignité humaine plutôt que sur la condition biomédicale »⁵¹.

Une telle reconnaissance par les tribunaux découle notamment de l'action de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui a porté jusqu'en Cour suprême deux dossiers ayant mené à des décisions⁵² qui ont confirmé la pertinence d'intégrer le modèle social du handicap à l'analyse des discriminations dont sont susceptibles d'être victimes les personnes qui présentent des limitations fonctionnelles. Ces décisions ont notamment permis de reconnaître que les désavantages sociaux subis par ces personnes sont intimement liés aux :

« [...] déficiences de l'environnement physique et social, aux obstacles d'accessibilité architecturale ou des infrastructures, à la non-disponibilité des services d'assistance, de soutien à domicile, de sécurité de revenu et d'accès aux aides techniques ou animales permettant de compenser les incapacités et de réaliser les rôles sociaux valorisés par la personne et la population sans incapacité. »⁵³

Reprenant les conclusions du *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*, présidée par la juge Rosalie S. Abella, ces décisions ont mis en évidence que ces obstacles résultaient aussi de pratiques ou d'attitudes qui, dans le cadre du travail, gênent l'accès des personnes en situation de handicap à des possibilités d'emplois, en raison de caractéristiques qui leur sont souvent prêtées à tort⁵⁴. La discrimination dont seraient victimes ces personnes en contexte de travail et dans de nombreuses autres sphères de leur vie aurait donc une composante subjective attribuable aux préjugés

⁵⁰ *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, préc., note 21, préambule.

⁵¹ ANNE-MARIE LAFLAMME. « L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées un droit à l'emploi ? », (2002) 62 *Revue du Barreau* 125, 141.

⁵² *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)* ; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665.

⁵³ P. FOUGEYROLLAS, préc., note 40.

⁵⁴ Rosalie S. ABELLA, *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*, 1984, p. 2.



et stéréotypes qui sont nourris à leur égard depuis des siècles, et dont nos sociétés ne se seraient pas encore entièrement débarrassées⁵⁵.

2.2 Le capacitisme : un concept clé pour comprendre les causes structurelles de l'exclusion des personnes en situation de handicap

Ces avancées juridiques n'auraient pu advenir sans le développement parallèle d'un riche corpus de recherches scientifiques qui ont pris pour objet d'étude les mécanismes qui engendrent l'exclusion disproportionnée dont sont victimes les personnes en situation de handicap dans plusieurs sphères de la vie sociale, notamment dans l'univers du travail⁵⁶.

Avec l'objectif avoué de lutter contre la discrimination systémique dont ont traditionnellement été victimes ces personnes, ces recherches se sont attardées à identifier les causes structurelles de cette exclusion. Récusant l'idée que les contraintes à la participation sociale des personnes présentant un handicap ne soient attribuables qu'aux seules déficiences physiques et psychologiques de ces dernières, elles ont permis de démontrer que le handicap était, d'abord et avant tout, produit socialement.

Dans cette perspective, les obstacles physiques et les comportements discriminatoires auxquels ont à faire face ces personnes trouvent leur origine dans un système dont les racines sont anciennes et bien intégrées dans les institutions qui composent notre société :

« [...] le point de départ est toujours la société et ses barrières, la déficience n'étant qu'une composante, mais non centrale, du handicap. Ce n'est plus à l'individu à s'adapter à l'environnement social, mais à celui-ci à s'adapter aux individus. »⁵⁷

Par leurs pratiques et par leurs normes, ce sont les institutions qui produisent les situations de handicap. En n'adaptant pas leurs modes de fonctionnement aux limitations des individus, les établissements d'enseignement, les milieux de travail et l'ensemble des institutions (publiques ou privées) qui offrent des services au public contribuent à inférioriser et déshumaniser ces personnes et, par voie de conséquence, reproduisent les inégalités dont elles sont victimes⁵⁸. Les procédés qui sont à l'œuvre dans cette dynamique sont plus ou moins conscients et s'appuient sur des représentations du handicap qui, comme nous l'avons précédemment exposé, sont fortement péjoratives et historiquement reconduites.

⁵⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *L'accommodement des étudiants et étudiantes en situation de handicap dans les établissements d'enseignement collégial*, Daniel Ducharme et M^e Karina Montminy, 2012, p. 7-10. [En ligne]. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/accommodement_handicap_collegial.pdf (page consultée le 3 janvier 2025).

⁵⁶ Adrien PRIMERANO, « L'émergence des concepts de "capacitisme" et de "validisme" dans l'espace francophone », *Alter*, 2022, 16(2) : 43-58.

⁵⁷ Gary L. ALBRECHT, Jean-François RAVAUD et Henri-Jacques STIKER, « L'émergence des disability studies : état des lieux et perspectives », *Sciences sociales et santé*, 2001, 19(4) : 43-73.

⁵⁸ P. FOUGEYROLLAS, préc., note 40 ; É. PLAISANCE, préc., note 39.



Au fil du temps, la récurrence de ces représentations est venue confirmer un ordre social qui imprègne les mentalités et s'impose comme une réalité oppressive et structurelle pour les personnes présentant des limitations fonctionnelles⁵⁹. Cette réalité s'incarne dans un système d'actions et de pratiques de différenciation, d'exclusion et de hiérarchisation sociales qui départage les personnes selon leurs capacités mentales, cognitives, intellectuelles ou physiques. Ce système se base sur une représentation sociale de la normalité physique, intellectuelle et sensorielle purement subjective. Dans cet esprit, la normalité réfère à l'absence de limitations fonctionnelles :

« La norme représente un individu sans incapacités, capable de travailler et de contribuer socialement d'une manière uniforme et standardisée. Les personnes qui s'en éloignent doivent soit tenter de s'y conformer, soit se trouver socialement et matériellement dans une situation inférieure. Ces dernières sont alors considérées moins dignes d'être traitées avec respect, moins aptes à contribuer et à participer à la société ou moins importantes intrinsèquement que les autres. »⁶⁰

Les chercheurs anglo-saxons ont été les premiers à décrire ce système et à lui donner un nom : *ableism*. Celui-ci a rapidement trouvé un équivalent dans la littérature scientifique d'expression française, avec la notion de capacitisme.

Le capacitisme agit en tant que système puisqu'il « infuse et structure tous les aspects de la vie en société [...] et toutes les sphères de la vie sociale »⁶¹. Il contribue à définir les règles de fonctionnement des institutions et conditionne non seulement l'aménagement de l'environnement physique, mais aussi les relations sociales. Le système capacitiste :

« [...] agit comme un angle mort dans la perception et la compréhension des personnes dites capables, performantes et en bonne santé. Il valorise comme allant de soi les corps parfaits et performants et juge inférieure et non désirée toute déficience, incapacité ou maladie chronique »⁶².

L'adhésion aux préjugés capacitistes repose sur un ensemble de présupposés fondamentaux que les individus intègrent du simple fait qu'ils prennent « [...] le monde comme allant de soi, c'est-à-dire comme il est, et de le trouver naturel parce qu'ils lui appliquent des structures cognitives qui sont issues des structures mêmes de ce monde »⁶³.

⁵⁹ Harlan HAHN, « Public support for rehabilitation programs: The analysis of disability policy », *Disability, Handicap & Society*, 1986, 1(2): 121-137.

⁶⁰ COMITÉ CONSULTATIF PERSONNES HANDICAPÉES, « Capacitisme », *Vocabulaire et terminologies dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap*, Véronique GARCIA, Normand BOUCHER et Marie-Ève SCHMOUTH, 2018, p. 14.

⁶¹ Dominique MASSON, « Femmes et handicap », *Recherches féministes*, 2013, 26(1) : 115.

⁶² Yan GRENIER et Patrick FOUGEYROLLAS, « Capacitisme », (2020) *Dictionnaire anthropologique virtuel Anthroopen*, [En ligne]. <https://revues.ulaval.ca/ojs/index.php/anthroopen/article/view/40947>

⁶³ Pierre BOURDIEU, *Réponses pour une anthropologie réflexive*, Paris, Le Seuil, 1992, p. 143.



La mise à distance des personnes présentant des limitations fonctionnelles qu'impose le système capacitiste est d'autant plus insidieuse qu'elle s'appuie sur une catégorisation plus ou moins consciente des corps et des esprits, selon que ceux-ci sont jugés valides ou non⁶⁴. Ce faisant, le système capacitiste contribue à l'oppression et à la marginalisation des personnes qui présentent des caractéristiques physiques ou psychologiques hors norme. Ultimement, il entrave la reconnaissance et l'exercice des droits et des libertés de ces personnes ainsi que leur participation à la vie collective dans les domaines politiques, économiques, sociaux, culturels, civils ou autres⁶⁵.

2.3 Le capacitisme intériorisé

Une des conséquences les plus funestes du capacitisme est l'intériorisation des préjugés, croyances et stéréotypes que véhicule ce système par les personnes qui en sont elles-mêmes victimes. Pour échapper à l'ordre capacitiste des choses, certaines personnes peuvent effectivement passer sous silence leurs limitations fonctionnelles afin d'embrasser une identité qui leur paraît suffisante pour les protéger de tout traitement discriminatoire : celle des personnes qui ne présentent aucune incapacité⁶⁶.

Ce mécanisme de défense oblige les personnes qui l'utilisent à invisibiliser ou nier certaines caractéristiques physiques ou psychologiques qui leur sont propres pour correspondre aux attentes des différentes institutions qui composent la société⁶⁷. En faisant plus ou moins l'impasse sur leur situation de handicap, ces personnes ne sont pas en mesure d'exiger des institutions avec lesquelles elles transigent les mesures adaptatives qui leur seraient pourtant nécessaires pour exercer l'ensemble de leurs droits.

Par ailleurs, l'oblitération du handicap tend à isoler et fragiliser les personnes qui la pratiquent⁶⁸. Dans certains milieux, elle réduit même la possibilité qu'elles puissent se regrouper afin de faire valoir efficacement leurs droits.

Enfin, certaines personnes en situation de handicap intériorisent les normes prescrites par le système capacitiste d'une telle manière qu'elles en viennent à adhérer aux stéréotypes qui procèdent à leur dévalorisation et à leur déshumanisation, et contribuent à les reproduire bien malgré elles.

2.4 Le capacitisme dans le contexte du travail

De tout temps, le travail s'est imposé comme une activité essentielle au développement des sociétés humaines. S'il permet de concevoir, de produire et d'entretenir des biens et des services nécessaires au

⁶⁴ Dan GOODLEY, *Dis/ability Studies: Theorising disablism and ableism*, Londres et New York, RoutledgeTaylor & Francis Group, 2014.

⁶⁵ Comité consultatif Personnes handicapées, préc., note 61.

⁶⁶ Fiona K. CAMPBELL, «Exploring internalized ableism using critical race theory», *Disability & Society*, 2008, 23(2): 151-162

⁶⁷ Heesoon JUN, «Disablism/Ableism» dans *Social Justice, Multicultural Counseling, and Practice: Beyond a Conventional Approach*, 3^e éd. Londres, Springer, 2024, aux p. 271-302.

⁶⁸ F. K. CAMPBELL, préc., note 66.



fonctionnement de ces dernières⁶⁹, son utilité ne se résume toutefois pas qu'à cette simple fonction économique. Sur le plan individuel, le travail contribue à l'épanouissement des personnes en leur permettant d'entrer en relation avec autrui et d'offrir une contribution utile à la société, laquelle renforce le sentiment d'appartenance à cette dernière⁷⁰. Le travail offre ainsi une reconnaissance sociale et contribue à la cohésion d'ensemble des sociétés.

Comme le souligne le Comité des droits des personnes handicapées de l'Organisation des Nations Unies, le droit au travail est un droit fondamental, indispensable à la réalisation des autres droits humains :

« Il est inhérent à la dignité humaine et en fait partie intégrante. Il contribue à la subsistance de la personne qui l'exerce, et à celle de sa famille, et, pour autant que le travail ait été librement choisi ou accepté, à son épanouissement et à sa reconnaissance au sein de la communauté. [...] Avoir un travail et un emploi corrects est essentiel à la sécurité économique, à la santé physique et mentale, au bien-être et au sentiment d'identité d'une personne. »⁷¹

Toutefois, ce même comité reconnaît que le capacitisme prive les personnes en situation de handicap de la possibilité de travailler dans des conditions d'égalité avec les autres :

« [...] le capacitisme conduit à des préjugés sociaux, à des inégalités et à la discrimination à l'égard des personnes handicapées car il inspire des lois, des politiques et des pratiques telles que la ségrégation dans l'emploi – dont les « ateliers protégés » sont un exemple. »⁷²

De fait, les préjugés capacitistes contribuent à la multiplication des obstacles qui empêchent les personnes en situation de handicap d'exercer pleinement leur droit au travail et à l'emploi. À ce sujet, le Comité des droits des personnes handicapées relève que les personnes qui présentent des limitations fonctionnelles :

« [...] se heurtent à des taux de chômage élevés, à des salaires inférieurs, à la précarité, à de moins bonnes conditions d'embauche et à l'inaccessibilité de l'environnement de travail, et ont moins de chances que les autres personnes d'être nommées à des postes de direction lorsqu'elles sont employées dans le secteur formel. [...] Les personnes handicapées, notamment lorsqu'elles travaillent dans le secteur informel, exercent une activité indépendante ou sont

⁶⁹ Dominique ROYER, « Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ? », *Empan*, 2002, 46 (2) : 18-25.

⁷⁰ Robert CASTEL, « Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat », Paris, Fayard, 1995. Dominique MÉDA, « Le travail : Une valeur en voie de disparition ? », Flammarion, « Champs - Essais », 2021.

⁷¹ COMITÉ DES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES, *Observation générale n° 8 (2022) sur le droit des personnes handicapées au travail et à l'emploi*, Doc. N.U. CRPD/C/GC/8, par. 2.

⁷² *Id.*, par. 3.



employées à temps partiel, sont plus susceptibles que les autres personnes d'occuper un emploi mal rémunéré et précaire. »⁷³

Ce cumul de désavantages résulterait notamment des nombreux préjugés et fausses croyances qui circulent chez les employeurs quant à la capacité des personnes en situation de handicap de bien répondre aux exigences du monde du travail. Dans de très nombreuses entreprises ou organisations, la catégorisation binaire qui permet aux employeurs de départager les individus « capables » de ceux qui sont « incapables » prendrait le pas sur l'analyse objective de leurs qualifications pour occuper un emploi. Ce faisant, elle contribuerait à créer un faux amalgame selon lequel la présence de limitations fonctionnelles viendrait de pair avec la non-productivité⁷⁴. Celle-ci serait attribuable à une série de « menaces » latentes qui viendraient affecter le fonctionnement des entreprises et des organisations, lesquelles compromettraient ultimement leur compétitivité :

- Risques accrus d'absentéisme ;
- Coûts disproportionnés des adaptations nécessaires pour intégrer une personne employée en situation de handicap par rapport aux bénéfices que l'entreprise peut en tirer ;
- Multiplication des risques pour la santé et la sécurité de la personne qu'on intègre et pour celles de ses collègues de travail ;
- Rendement insuffisant par rapport aux objectifs fixés par l'entreprise ou l'organisation ;
- Imprévisibilité du comportement de la personne employée ;
- etc.⁷⁵

Ces « menaces » appréhendées révèlent des biais capacitistes qui ne sont pas sans conséquence pour la participation des personnes en situation de handicap au marché du travail⁷⁶. L'expression de ces biais, qu'ils soient conscients ou non, contribue à créer des conditions propices au refus d'embaucher ces personnes. Elle engendre également des comportements et attitudes qui contribuent à rendre certains milieux de travail particulièrement hostiles aux personnes en situation de handicap et à leurs besoins.

⁷³ *Id.*, par. 4.

⁷⁴ *Id.*

⁷⁵ Rachid MERZOUK, Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap. *Reflète*, 2008, 14(1) : 155–181 ; Lilian NEGURAN et Marie-France MARANDA, « L'intégration socioprofessionnelle des toxicomanes : les représentations sociales des gestionnaires d'entreprises », *Recherches sociographiques*, 2004, 45(1) : 129–145. [En ligne]. <https://doi.org/10.7202/009238ar>

⁷⁶ *Id.*



3 Le traitement des plaintes reçues à la Commission : un révélateur de l'ampleur de la discrimination en emploi que subissent les personnes en situation de handicap

La Commission exerce plusieurs importantes responsabilités afin d'assurer la promotion et le respect des principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*⁷⁷. C'est toutefois par l'examen des plaintes individuelles qui lui sont soumises que la Commission peut le mieux témoigner de l'ampleur de la discrimination en emploi qui est vécue par les personnes en situation de handicap.

Dans cette section, nous proposons de brosser un portrait contemporain de ce phénomène à partir des plaintes qui ont été traitées par la Commission durant les sept dernières années, soit entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024⁷⁸.

En plus de rendre compte de l'imposant volume de plaintes que la Commission reçoit annuellement, ce portrait permet de décrire les principales caractéristiques des plaignantes et des plaignants qui s'adressent à elle, ainsi que celles des entreprises et des organismes qui sont mis en cause dans ces plaintes. Enfin, elle permet d'identifier les motifs qui sont le plus fréquemment évoqués par les personnes en situation de handicap qui soumettent une plainte à la Commission.

3.1 Le handicap, motif de discrimination le plus souvent invoqué dans les plaintes reçues à la Commission

Depuis son introduction dans la Charte en 1978, le handicap est le motif de discrimination qui est le plus fréquemment invoqué dans les plaintes que la Commission reçoit⁷⁹. D'une année à l'autre, il représente

⁷⁷ La Commission assume notamment les responsabilités suivantes :

- Elle fait enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation qui lui paraît constituer soit un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, soit un cas de violation du droit à la protection contre l'exploitation des personnes âgées ou handicapées énoncé au premier alinéa de l'article 48 de cette même Charte ;
- Elle élabore et applique un programme d'information et d'éducation, destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la Charte ;
- Elle dirige et encourage les recherches et publications sur les libertés et droits fondamentaux ;
- Elle relève les dispositions des lois du Québec qui sont contraires à la Charte et fait au gouvernement les recommandations appropriées ;
- Elle reçoit les suggestions, recommandations et demandes qui lui sont faites touchant les droits et libertés de la personne, les étudie, éventuellement en invitant toute personne ou tout groupement intéressé à lui présenter publiquement ses observations lorsqu'elle estime que l'intérêt public ou celui d'un groupement le requiert, pour faire au gouvernement les recommandations appropriées ;
- Elle coopère avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés de la personne, au Québec ou à l'extérieur.

⁷⁸ Lorsque cela s'avère pertinent, nous proposons aussi une comparaison avec la période septennale qui précède, soit celle qui s'échelonne entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 mars 2017.

⁷⁹ Les motifs illicites de discrimination qui sont actuellement prévus à l'article 10 de la Charte sont les suivants : « race », couleur, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge (sauf dans la mesure prévue



minimalement 30 % des dossiers qu'elle traite, et ce dans tous les secteurs d'activité pour lesquels elle est appelée à intervenir : travail, logement, accès à des biens et services ordinairement offerts au public, accès aux transports et aux lieux publics, etc.

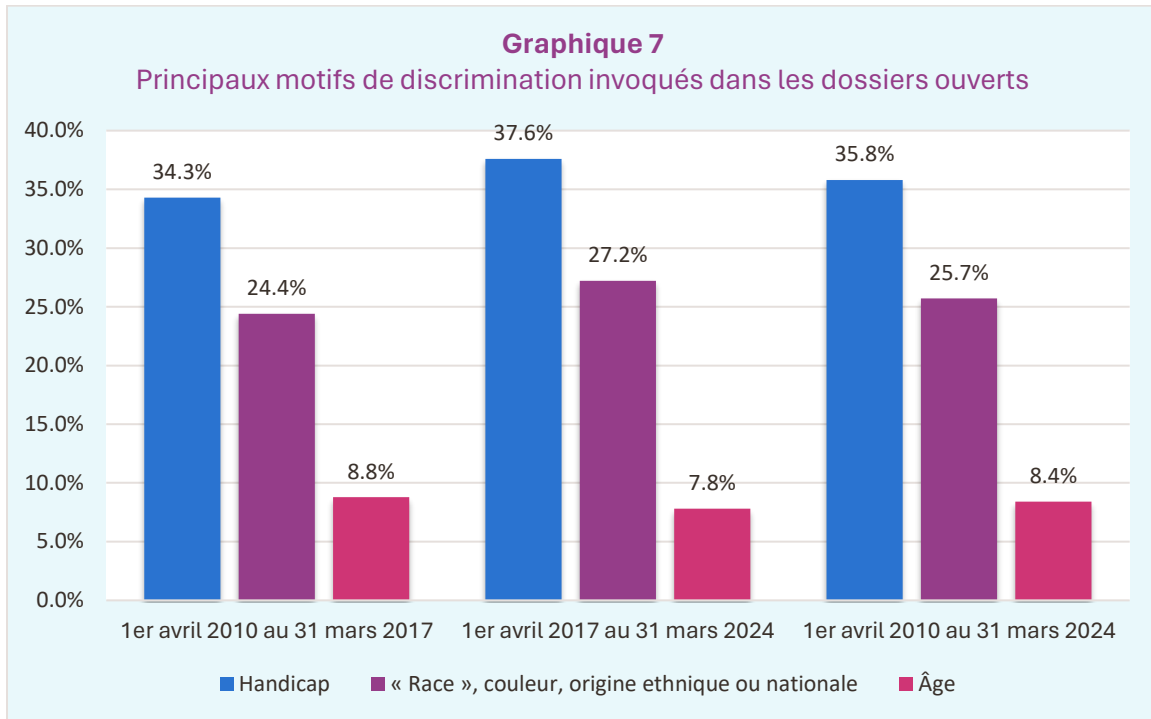
Entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 mars 2024, les dossiers concernant le handicap représentaient 35,8 % de tous les dossiers ouverts à la Commission (Tableau 5). Durant la période s'étendant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2024, cette proportion a même légèrement augmenté par rapport à la période septennale précédente (1^{er} avril 2010 au 31 mars 2017) pour s'établir à 37,6 %.

Tableau 5 Dossiers ouverts impliquant une situation alléguée de discrimination fondée sur le handicap 2010-2017 et 2017-2024							
2010-2017				2017-2024			
Années	Dossiers ouverts Tous motifs de discrimination confondus	Dossiers ouverts Handicap	Dossiers ouverts Handicap (%)	Années	Dossiers ouverts Tous motifs de discrimination confondus	Dossiers ouverts Handicap	Dossiers ouverts Handicap (%)
2010-2011	761	229	30,1 %	2017-2018	580	219	37,8 %
2011-2012	1 047	353	33,7 %	2018-2019	614	224	36,5 %
2012-2013	1 022	307	30,0 %	2019-2020	673	233	34,6 %
2013-2014	837	280	33,5 %	2020-2021	783	287	36,7 %
2014-2015	790	283	35,8 %	2021-2022	512	197	38,5 %
2015-2016	727	294	40,4 %	2022-2023	779	311	39,9 %
2016-2017	743	288	38,8 %	2023-2024	788	308	39,1 %
Total	5 927	2 034	34,3 %	Total	4 729	1 779	37,6 %
Grand total 2010-2024	10 656	3 813	35,8 %				

Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Depuis 2010, le handicap occupe, avec les motifs de discrimination regroupés « race », couleur et origine ethnique ou nationale et le motif âge, 70 % de tous les dossiers ouverts à la Commission (Graphique 7). Quant aux autres motifs de discrimination prévus à l'article 10 de la Charte, chacun de ceux-ci occupe une part qui oscille entre 1 % et 5 %.

par la loi), religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

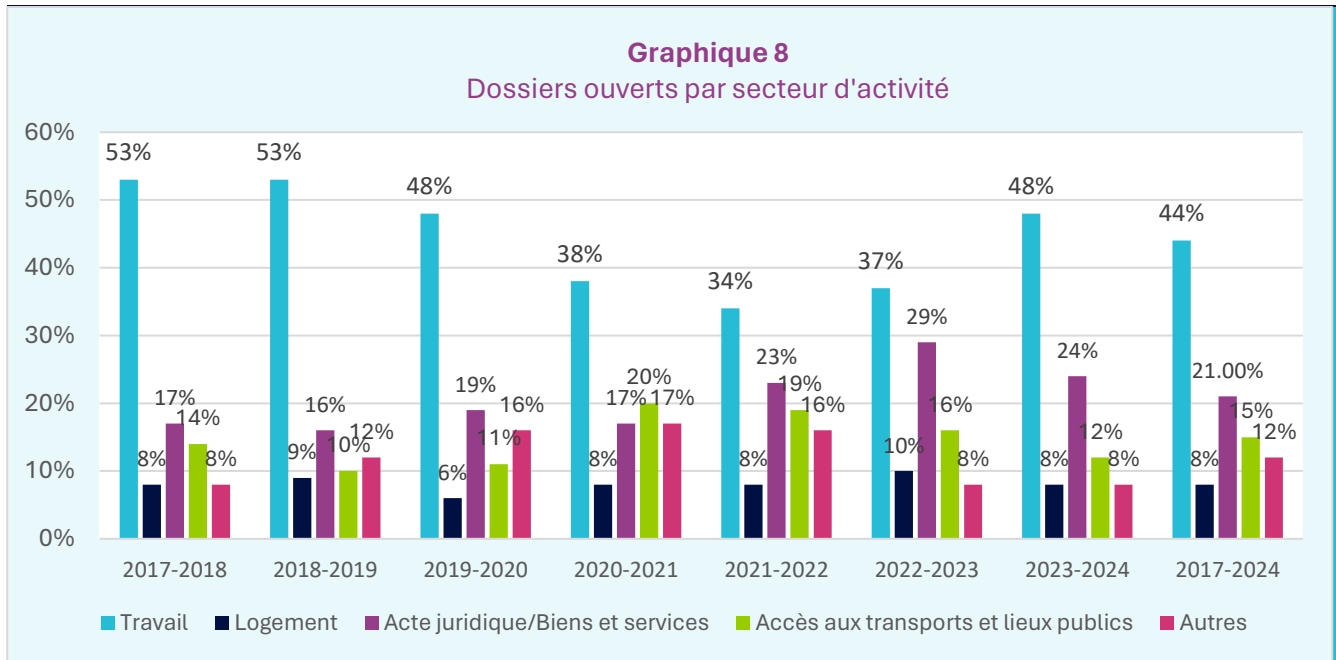


Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

3.2 Près de la moitié des dossiers ouverts concernent le secteur du travail

De tous les secteurs d'activité pour lesquels la Commission reçoit des plaintes, c'est celui du travail qui représente la plus forte proportion de dossiers ouverts à la Commission (44 %) (Graphique 8). Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, 2 091 dossiers relatifs à des situations de discrimination en emploi ont été ouverts (Tableau 6). N'eût été la période pandémique engendrée par la propagation de la COVID-19⁸⁰, durant laquelle une chute du nombre de ces dossiers a été observée, cette proportion serait plus élevée et avoisinerait 50 %.

⁸⁰ En tout et pour tout, l'état d'urgence sanitaire a été maintenu pendant près de 27 mois sur l'ensemble du territoire québécois. Il a été décrété par le gouvernement du Québec le 13 mars 2020 et a pris fin avec la sanction d'un projet de loi par l'Assemblée nationale du Québec, le 1^{er} juin 2022. *Loi visant à mettre fin à l'état d'urgence sanitaire tout en prévoyant le maintien de mesures transitoires nécessaires pour protéger la santé de la population*, RLRQ, c. 15. [En ligne]. https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/LoisAnnuelles/fr/2022/2022_C15F.PDF#:~:text=Projet%20de%20loi%20no%2028%20%282022%2C%20chapitre%2015%29,1er%20juin%202022%20Sanctionn%C3%A9%20le%201er%20juin%202022 (page consultée le 12 février 2025).



Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Tableau 6
Dossiers ouverts impliquant une situation alléguée de discrimination dans le secteur du travail
1er avril 2017 au 31 mars 2024

Année	Dossiers ouverts Tous motifs de discrimination confondus	Dossiers ouverts Secteur du travail	Dossiers ouverts Secteur du travail (%)
2017-2018	580	306	53 %
2018-2019	614	323	53 %
2019-2020	673	327	48 %
2020-2021	783	296	38 %
2021-2022	512	175	34 %
2022-2023	779	287	37 %
2023-2024	788	377	48 %
TOTAL	4 729	2 091	44 %

Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Bien que la volumétrie des plaintes concernant le secteur du travail soit particulièrement impressionnante, il importe de préciser que celle-ci ne permet de rendre compte que d'une partie de tous les litiges qui impliquent une situation alléguée de discrimination en emploi. En dépit du fait que la Commission ait pour responsabilité de faire enquête sur toute situation qui lui paraît constituer un cas de discrimination, il faut préciser que sa compétence en la matière n'est pas totale. Si une question soulevée dans une plainte relève de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une convention collective, ou encore qu'elle implique une violation potentielle d'une disposition de celle-ci, ce sont les arbitres de grief qui ont alors compétence pour évaluer la présence de discrimination et



appliquer les principes de la Charte⁸¹. Par conséquent, les dossiers ouverts à la Commission concernent presque exclusivement des événements qui se produisent dans des milieux non syndiqués. À titre indicatif, mentionnons que le Québec comptait environ 2 461 200 travailleuses et travailleurs non syndiqués en 2024⁸². En proportion, les hommes étaient plus nombreux à ne pas être syndiqués (52,9 %) que les femmes (47,1 %) ⁸³.

3.3 La discrimination fondée sur le handicap dans le secteur du travail

Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, la Commission a ouvert 698 dossiers concernant des situations alléguées de discrimination fondée sur le handicap dans le secteur du travail. Ceux-ci ont représenté 15 % de tous les dossiers ouverts par la Commission durant cette période (Tableau 7)⁸⁴.

Tableau 7 Dossiers ouverts impliquant une situation alléguée de discrimination fondée sur le handicap, secteur du travail 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2024			
Années	Dossiers ouverts Tous motifs de discrimination et secteurs d'activités confondus	Dossiers ouverts Motif handicap/Secteur du travail	Dossiers ouverts Motif handicap/Secteur du travail (%)
2017-2018	580	113	19 %
2018-2019	614	128	21 %
2019-2020	673	99	15 %
2020-2021	783	87	11 %
2021-2022	512	49	10 %
2022-2023	779	87	11 %
2023-2024	788	135	17 %
TOTAL	4 729	698	15 %

Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Le secteur du travail représente 39 % de tous les dossiers qui ont été ouverts sous le motif handicap entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, ce qui le positionne largement devant tous les autres secteurs

⁸¹ Dans un arrêt récent, la Cour d'appel du Québec s'est prononcée sur la compétence des arbitres de grief, soulignant que celle-ci est large et « [...] ne se limite pas strictement au texte de la convention collective. Si l'essence du différend relève ou découle expressément ou implicitement de l'interprétation, l'application, l'administration, l'exécution ou la violation d'une convention collective, l'arbitre de grief aura une compétence exclusive sur le litige. » *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Commission scolaire de Montréal*, 2022 QCCA 398, par. 48.

⁸² INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Emploi syndiqué et non syndiqué, résultats selon le genre et l'âge, 1997-2024, Québec, Ontario et Canada*, [En ligne]. https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-presence-syndicale-au-quebec/tableau/emploi-syndique-et-non-syndique-resultats-selon-le-sexe-et-lage-quebec-ontario-et-canada#tri_regn=11485&tri_sexe=1 (page consultée le 12 mars 2025). À titre comparatif, le Québec comptait 1 605 000 travailleurs et travailleuses syndiqué.es en 2024.

⁸³ *Id.*

⁸⁴ À titre comparatif, 402 dossiers ont été ouverts sous les motifs combinés « race », couleur et origine ethnique ou nationale (9 %) et 217 dossiers sous le motif âge (5 %).

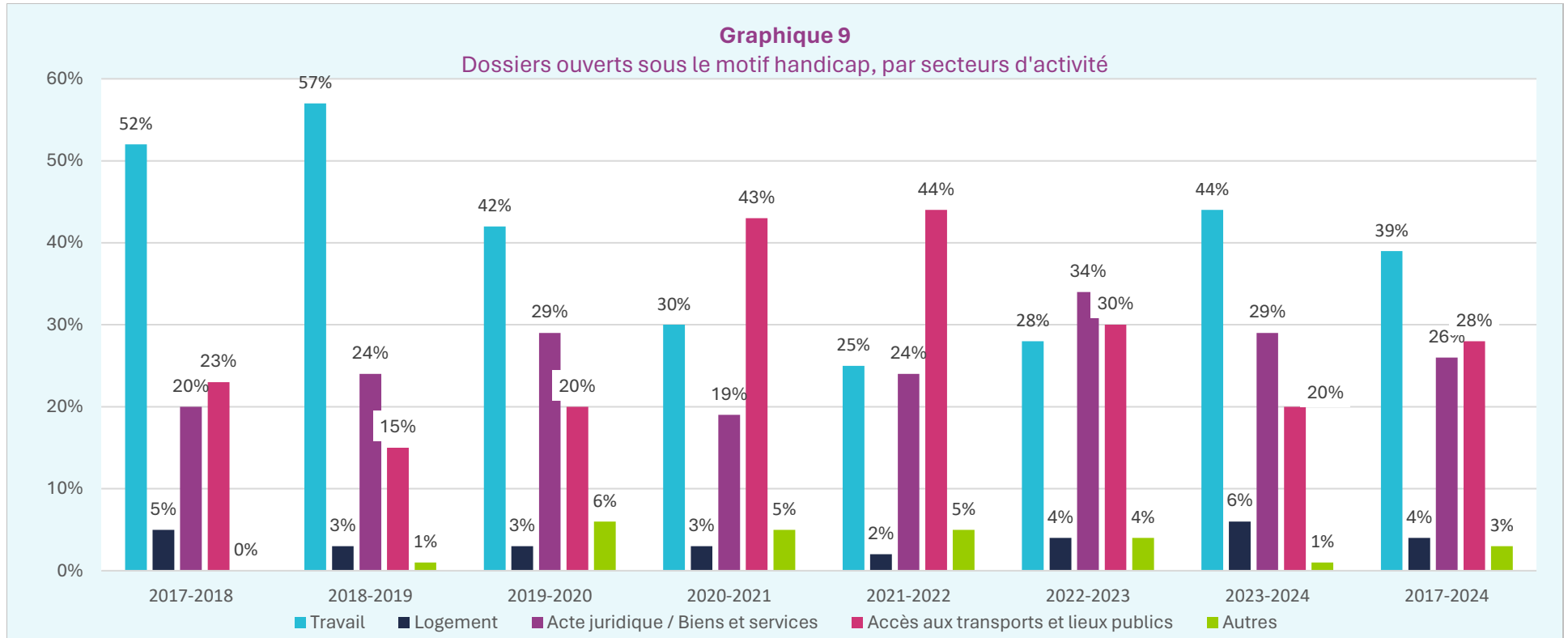


d'activité (Graphique 9). Une fois de plus, il importe de mentionner que cette proportion aurait pu être nettement plus élevée, n'eût été la période pandémique engendrée par la propagation du coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19). Durant celle-ci, la part des dossiers de plaintes relatives à des situations de discrimination fondée sur le handicap dans le secteur du travail a significativement diminué, si bien que ce secteur a été supplanté par ceux de l'accès aux transports et aux lieux publics (années 2020-2021 à 2022-2023) et de l'accès aux services ordinairement offerts au public (année 2022-2023).

Il faut voir dans cette conjoncture particulière, les effets des mesures de confinement et de distanciation sociale qui ont été ordonnées pour freiner la propagation du coronavirus et qui ont entraîné des répercussions considérables pour les personnes en situation de handicap dans l'accès aux biens et services ordinairement offerts au public (services de santé et services sociaux, services éducatifs, etc.)⁸⁵ et dans l'accès aux aménagements urbains⁸⁶. Bien que les enjeux d'accessibilité mis de l'avant durant la pandémie demeurent malheureusement d'actualité, comme en témoigne la proportion toujours élevée de plaintes reçues dans ces secteurs, le travail est toujours le secteur d'activité pour lequel la Commission est la plus fortement sollicitée par les personnes en situation de handicap. En 2023-2024, le volume de dossiers ouverts dans ce secteur a retrouvé un niveau comparable à celui qu'il était possible d'observer avant que ne soit décrété l'état d'urgence sanitaire, au mois de mars 2020.

⁸⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *L'impact de la crise sanitaire sur les personnes en situation de handicap*, 19 mai 2020, [En ligne]. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/impact-crise-sanitaire-handicap> (page consultée le 13 mars 2025). COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lettre au ministre de l'Éducation sur la situation des élèves HDAA dans le contexte de la crise sanitaire actuelle (COVID-19)*, 9 juin 2020, [En ligne]. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/lettre-au-ministre-de-laadu-4> (page consultée le 13 mars 2025). COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lettre sur la mise en application du Protocole de priorisation pour l'accès aux soins intensifs en contexte extrême de pandémie*, 20 décembre 2021, [En ligne]. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/protocole-soins-intensifs-pandemie> (page consultée le 13 mars 2025). COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lettre sur l'accès aux tests PCR réalisés en clinique de dépistage pour les personnes en situation de handicap*, 2 février 2022, [En ligne]. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/lettre-tests-pcr-handicap> (page consultée le 13 mars 2025). Daniel DUCHARME, « La scolarisation des élèves en situation de handicap en contexte de pandémie : un révélateur des obstacles systémiques à l'exercice de leur droit à l'éducation », (2023) 54(1) *Revue de l'Université de Moncton* 5-30.

⁸⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lettre sur les aménagements de l'espace public en contexte de pandémie et leur impact sur l'accessibilité des personnes en situation de handicap*, 4 décembre 2020, [En ligne]. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/lettre-amenagements-accessibilite-covid> (page consultée le 13 mars 2025).



Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

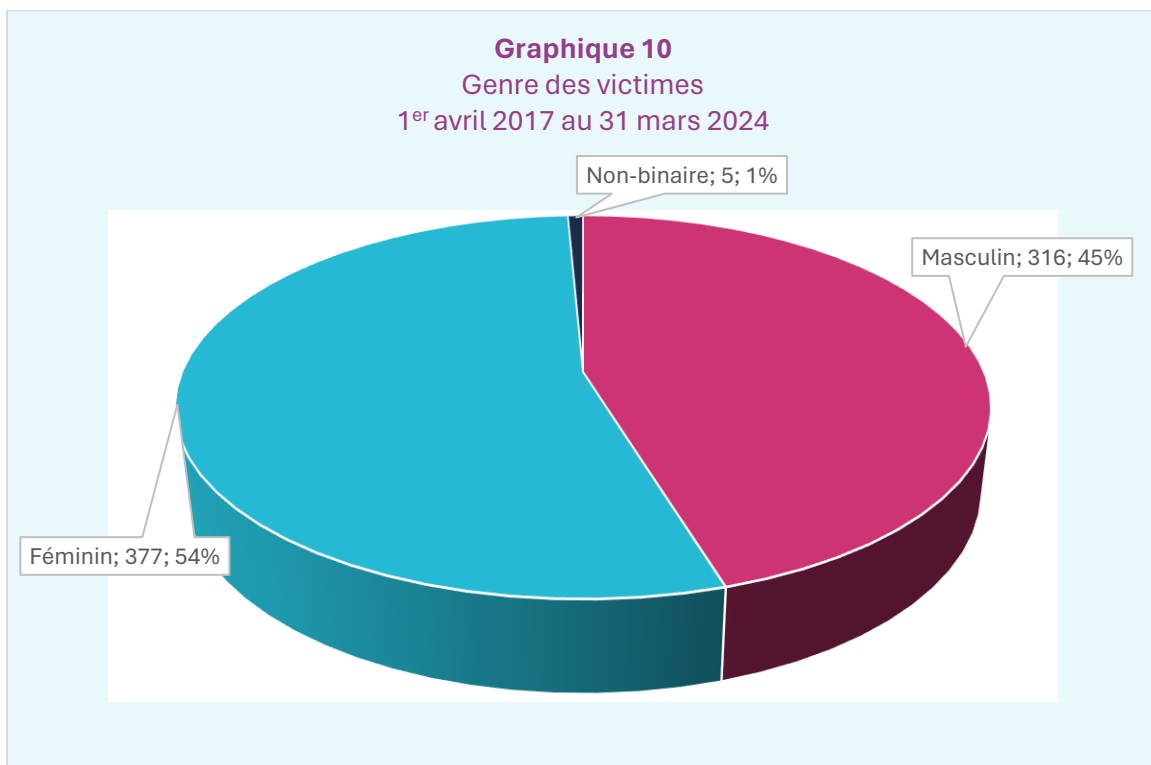
Certains pourraient voir dans le volume très élevé de plaintes impliquant des travailleuses et travailleurs en situation de handicap que ces personnes ont une bonne connaissance de leurs droits et savent utiliser les recours qui s'offrent à elles. Cependant, il est aussi possible de penser que le caractère chronique de la faible représentation des travailleuses et travailleurs en situation de handicap dans les milieux de travail du Québec révèle une forme de banalisation des atteintes aux droits de ces personnes. Les atteintes systémiques à ceux-ci continuent malheureusement de se reproduire.



3.4 Dans le secteur du travail, quelles sont les caractéristiques des personnes en situation de handicap qui portent plainte à la Commission ?

Le portrait qui suit s'appuie sur les plaintes de discrimination fondée sur le handicap en emploi qui ont fait l'objet d'un traitement par la Commission durant la période qui s'est échelonnée du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2024.

3.4.1 Les femmes sont plus nombreuses à se déclarer victimes de discrimination

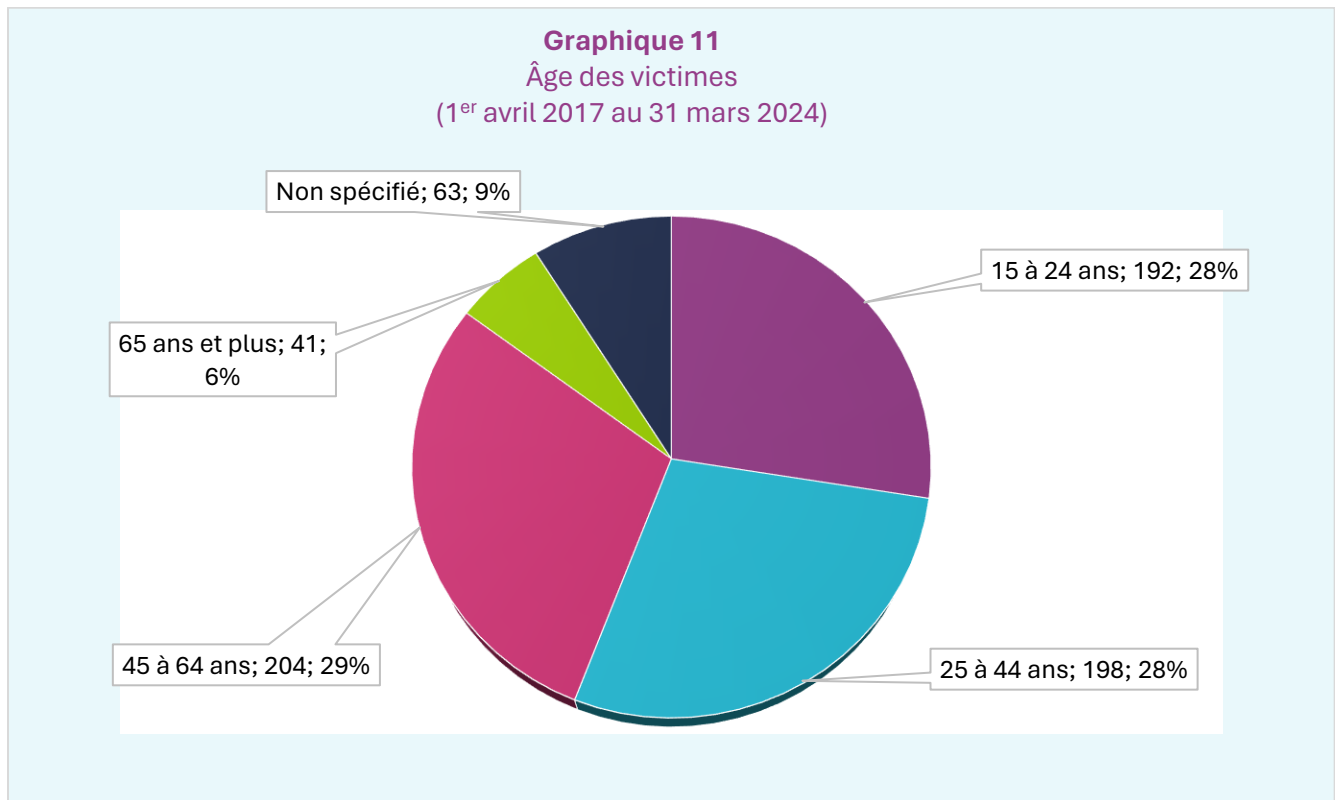


Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, 54 % des plaintes traitées par la Commission avaient pour victime identifiée une femme, alors que cette proportion s'élevait à 45 % pour les hommes (Graphique 10). Par ailleurs, près de 1 % des plaintes traitées concernaient des personnes non binaires, c'est-à-dire des personnes qui ne s'identifiaient pas exclusivement comme homme ou femme.



3.4.2 Des plaintes qui touchent des personnes de tous les âges



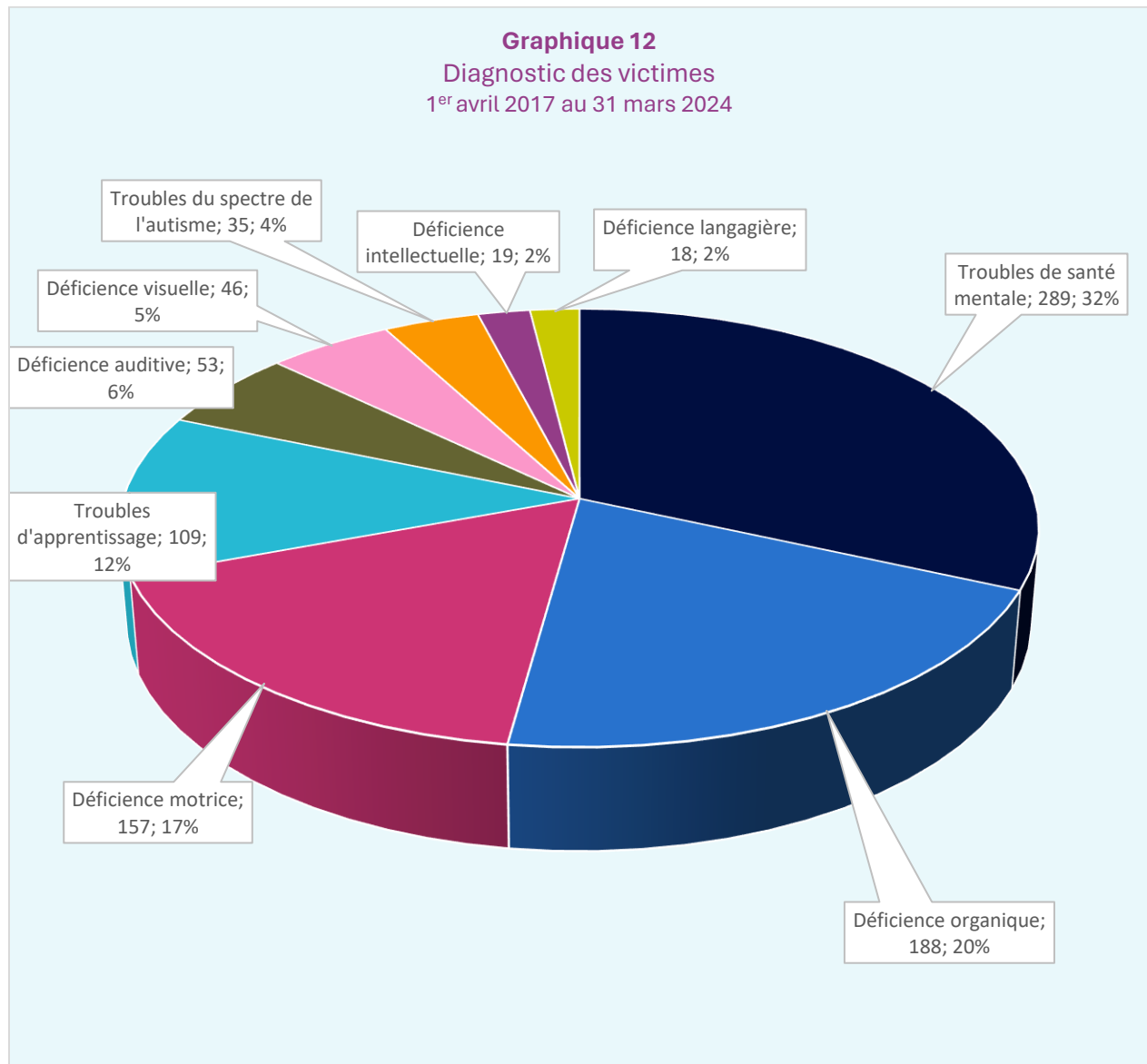
Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Les victimes identifiées dans les plaintes traitées par la Commission proviennent de tous les groupes d'âge (Graphique 11). Lorsque celles-ci ont moins de 65 ans, elles se répartissent de manière pratiquement égale entre trois groupes d'âge : 15-24 ans (28 %), 25-44 ans (28 %) et 45-64 ans (29 %). Quant aux victimes de 65 ans et plus, elles sont nettement moins nombreuses : celles-ci représentent 6 % de tous les dossiers traités par la Commission. Cette proportion n'en demeure pas moins importante, considérant que seulement 8 % d'entre elles sont toujours actives sur le marché du travail⁸⁷.

⁸⁷ STATISTIQUE CANADA. *Tableau 13-10-0377-01 Situation vis-à-vis l'activité des personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre*, [En ligne]. <https://doi.org/10.25318/1310037701-fra> (page consultée le 17 mars 2025).



3.4.3 Près du tiers des victimes présentent un trouble de santé mentale



Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

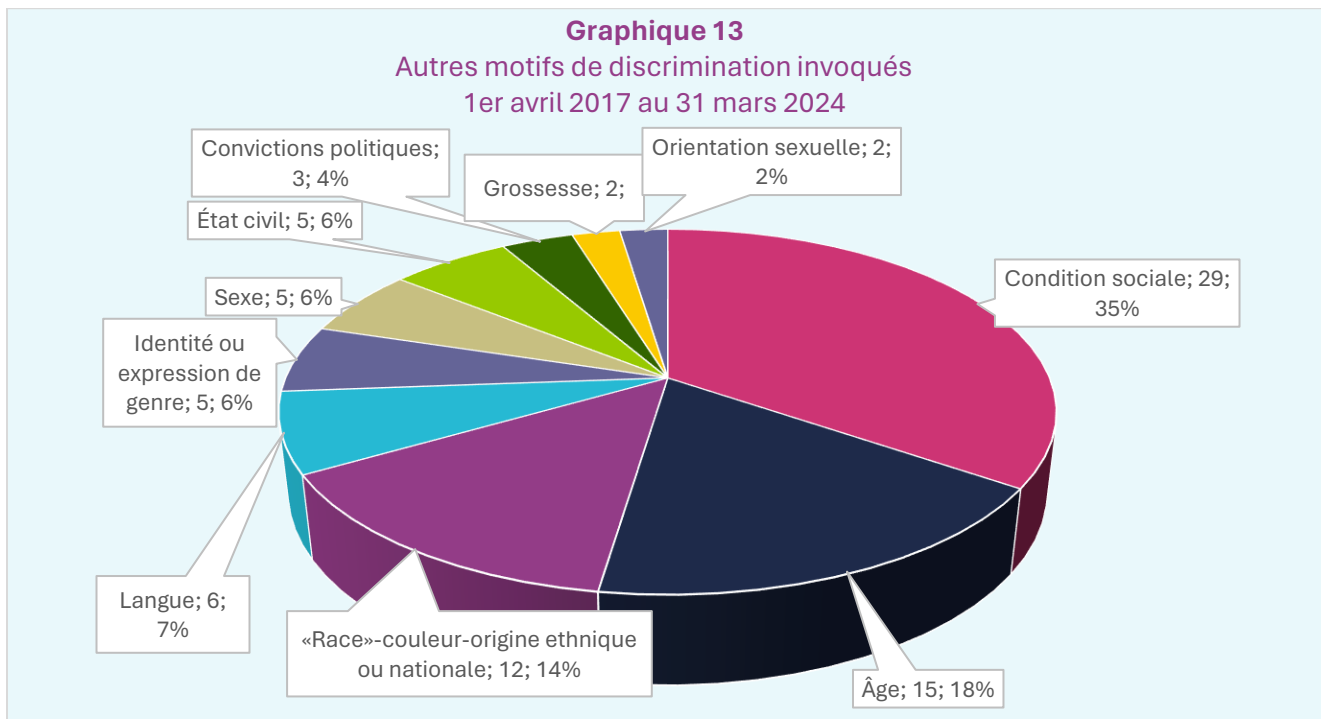
Les victimes identifiées dans les plaintes traitées par la Commission présentent une grande variété de diagnostics (Graphique 12). Cependant, certains types de diagnostics font l'objet d'un plus grand volume de plaintes. C'est notamment le cas des troubles de santé mentale qui se démarquent considérablement du reste. Durant la période qui s'est échelonnée entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, les plaintes qui évoquaient ce type de diagnostic représentaient près du tiers (32 %) de toutes les plaintes traitées par la Commission.



Elles étaient immédiatement suivies par celles qui évoquaient des diagnostics de déficience organique (20 %) ⁸⁸, de déficience motrice (17 %) ⁸⁹ et de troubles d'apprentissage (12 %) ⁹⁰. Pour chacun de ces types de diagnostic, plus d'une centaine de plaintes ont été déposées à la Commission. Lorsque regroupées, celles-ci représentaient près de la moitié des plaintes traitées durant cette période (49 %).

Notons enfin qu'une victime sur cinq (19 %) présentait l'un ou l'autre de ces diagnostics : déficience auditive, déficience visuelle, troubles du spectre de l'autisme, déficience intellectuelle et déficience langagière. Bien que ces diagnostics aient été moins fréquemment évoqués, ils ont tous fait l'objet de plaintes régulières durant la période qui s'est échelonnée du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2024.

3.4.4 Dans 12 % des plaintes, la victime invoque au moins un autre motif de discrimination que le handicap



Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

⁸⁸ La déficience organique suppose une ou plusieurs atteintes aux systèmes vitaux de la personne (respiration, circulation sanguine, système génito-urinaire, etc.). Celles-ci entraînent des troubles organiques permanents. Parmi les diagnostics qui sont associés à la déficience organique, on compte notamment la fibrose kystique, la leucémie, l'insuffisance rénale, le diabète, les maladies inflammatoires de l'intestin (telles que la maladie de Crohn), l'asthme, etc.

⁸⁹ La déficience motrice affecte le fonctionnement neuromoteur de la personne. Elle est la conséquence de lésions d'origine nerveuse, musculaire ou ostéoarticulaire. Parmi les diagnostics qui sont associés à la déficience motrice, on compte notamment l'ataxie de Friedreich, les traumatismes crâniens, l'épilepsie, la dystrophie musculaire, le spina-bifida, l'arthrose, etc.

⁹⁰ Les troubles d'apprentissage sont des troubles neurodéveloppementaux qui entravent la compréhension, le traitement et l'acquisition des informations. Parmi les diagnostics qui sont associés aux troubles d'apprentissage, on compte notamment la dyslexie, la dyscalculie, la dysphasie, la dyspraxie, etc.

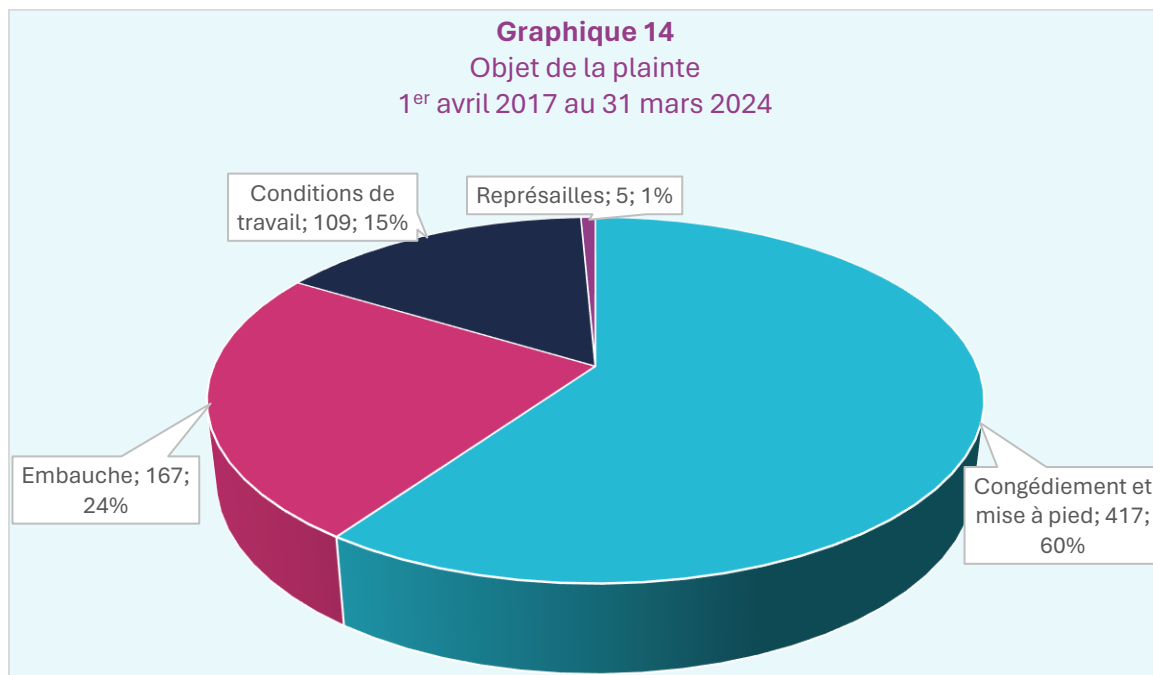


Dans un peu plus d'une plainte sur dix (12 %), les victimes ont invoqué le handicap comme motif principal de discrimination, ainsi qu'un ou plusieurs autres motifs qu'elles estimaient associés au traitement discriminatoire qu'elles auraient subi. L'examen de ces plaintes démontre qu'en s'entrecroisant, ces motifs ont effectivement amplifié les situations de discrimination et d'exclusion qu'elles subissaient dans le secteur du travail.

Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, la condition sociale a été le motif le plus fréquemment associé au handicap dans les plaintes qui concernaient le secteur du travail. Celui-ci représentait plus du tiers de ces plaintes (35 %). Il était immédiatement suivi par le motif âge (18 %) et par les motifs combinés « race » - couleur - origine ethnique ou nationale (14 %).

Bien que moins fréquemment invoqués, tous les autres motifs de discrimination (sauf celui de la religion) ont fait l'objet de plaintes dans lesquelles ils étaient associés avec le motif handicap.

3.4.5 Des plaintes qui concernent surtout le congédiement ou la mise à pied de personnes en situation de handicap



Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Les plaintes qui ont été traitées par la Commission ont surtout porté sur le congédiement ou la mise à pied de personnes en situation de handicap (Graphique 14). Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, celles-ci ont représenté 60 % de toutes les plaintes qui concernent des situations de discrimination fondée sur handicap dans le secteur du travail.



Pour leur part, les pratiques d'embauche des employeurs ont été à la source de près du quart des plaintes déposées par des personnes en situation de handicap et qui ont été traitées par la Commission durant cette période (n=167, 24 %). Parmi celles-ci, un peu plus d'une plainte sur cinq (n=37, 22 %) concernait la cueillette de renseignements médicaux n'ayant aucun lien avec les qualités ou aptitudes requises pour l'emploi auquel la personne postulait. Par ailleurs, près du quart des plaintes relatives aux pratiques d'embauche des employeurs concernaient des refus d'accommodement dans le cadre du processus de sélection des candidat.es (n=40, 24 %).

D'autre part, notons que 14 % des plaintes traitées par la Commission concernaient des conditions de travail qui pénalisent indûment les personnes en situation de handicap : refus ou réponse inadéquate à une demande d'adaptation d'un poste de travail, traitement salarial inéquitable, refus d'accès à des opportunités de développement de carrière (formations, stages, supervision d'employé.es, etc.), harcèlement discriminatoire, etc.

Enfin, bien que le nombre de celles-ci soit relativement marginal, il faut déplorer qu'environ 1 % des plaintes qui ont été traitées à la Commission concernent l'exercice de mesures de représailles par un employeur, généralement à la suite de l'exercice d'un recours par ce dernier.

3.5 Qui sont les employeurs mis en cause dans les plaintes traitées par la Commission ?

3.5.1 Des employeurs mis en cause dans toutes les régions du Québec

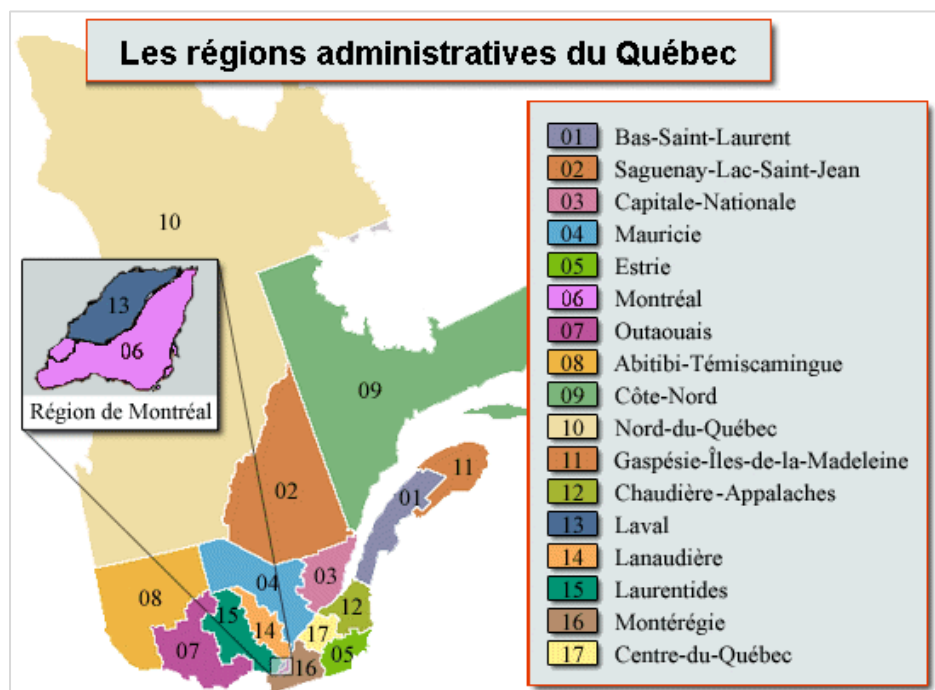




Tableau 8		
Plaintes traitées, par région administrative		
1^{er} avril 2017 au 31 mars 2024		
Région	n	Pourcentage
01 – Bas-Saint-Laurent	13	1,9 %
02 – Saguenay-Lac-St-Jean	6	0,9%
03 – Capitale-Nationale	52	7,4 %
04 - Mauricie	18	2,6 %
05 - Estrie	46	6,6 %
06 - Montréal	291	41,7 %
07 - Outaouais	23	3,3 %
08- Abitibi-Témiscamingue	9	1,3 %
09- Côte-Nord	11	1,6 %
10- Nord-du-Québec	2	0,3 %
11- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	7	1,0 %
12- Chaudière-Appalaches	20	2,9 %
13- Laval	28	4,0 %
14- Lanaudière	26	3,7 %
15- Laurentides	31	4,4 %
16- Montérégie	92	13,2 %
17- Centre-du-Québec	23	3,2 %
TOTAL	698	100 %

Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Durant la période qui s'est échelonnée entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, des plaintes impliquant des employeurs de toutes les régions administratives du Québec ont été traitées par la Commission (Tableau 8). Bien que celles-ci se soient surtout concentrées dans les régions de l'ouest du Québec (71,6 %, n= 500)⁹¹, il n'en demeure pas moins que les régions du centre (12,4 %, n=87)⁹² et de l'est (15,7 %, n=109)⁹³ de la province ont également enregistré un volume de plaintes conséquent durant cette période.

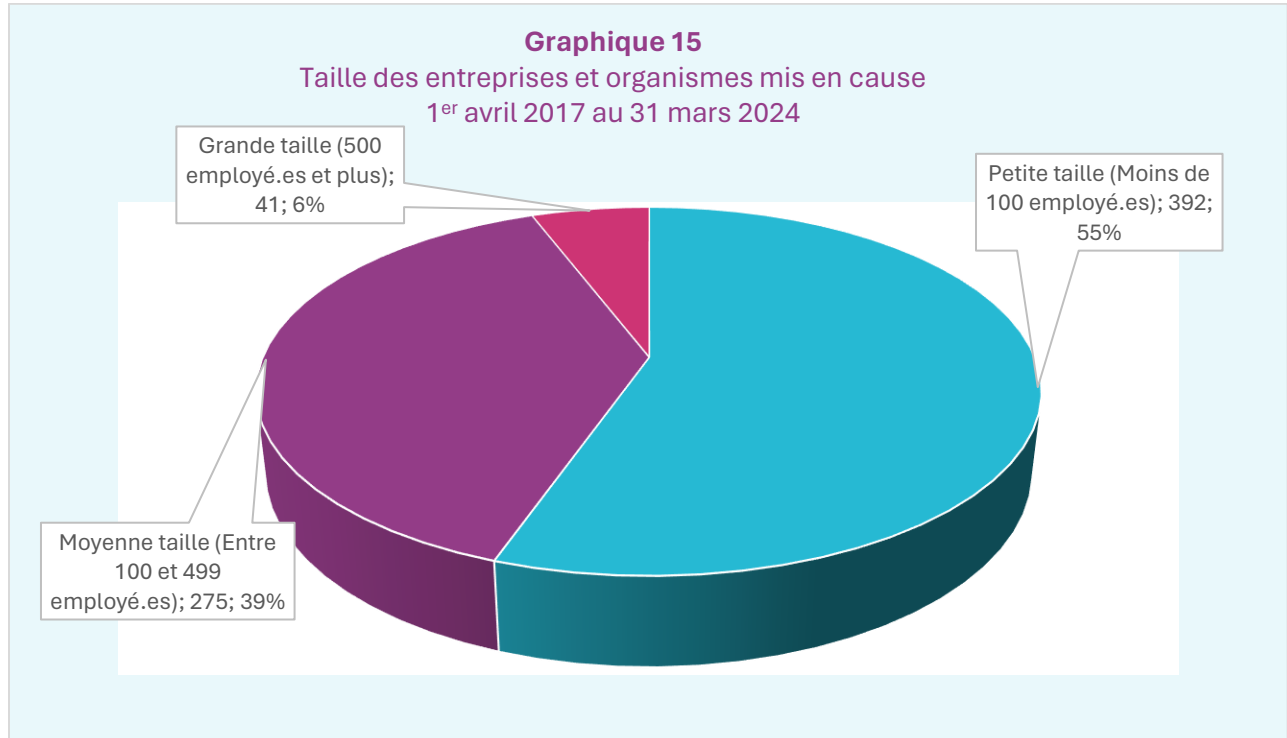
⁹¹ Les régions administratives de l'ouest du Québec sont les suivantes : Montréal (06), Outaouais (07), Abitibi-Témiscamingue (08), Laval (13), Lanaudière (14), Laurentides (15) et Montérégie (16).

⁹² Les régions administratives du centre du Québec sont les suivantes : Mauricie (04), Estrie (05) et Centre-du-Québec (17).

⁹³ Les régions administratives de l'est du Québec sont les suivantes : Bas-Saint-Laurent (01), Saguenay-Lac-Saint-Jean (02), Capitale-Nationale (03), Côte-Nord (09), Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11) et Chaudière-Appalaches (12).



3.5.2 Les entreprises et organismes de petite et moyenne tailles sont davantage visés par les plaintes



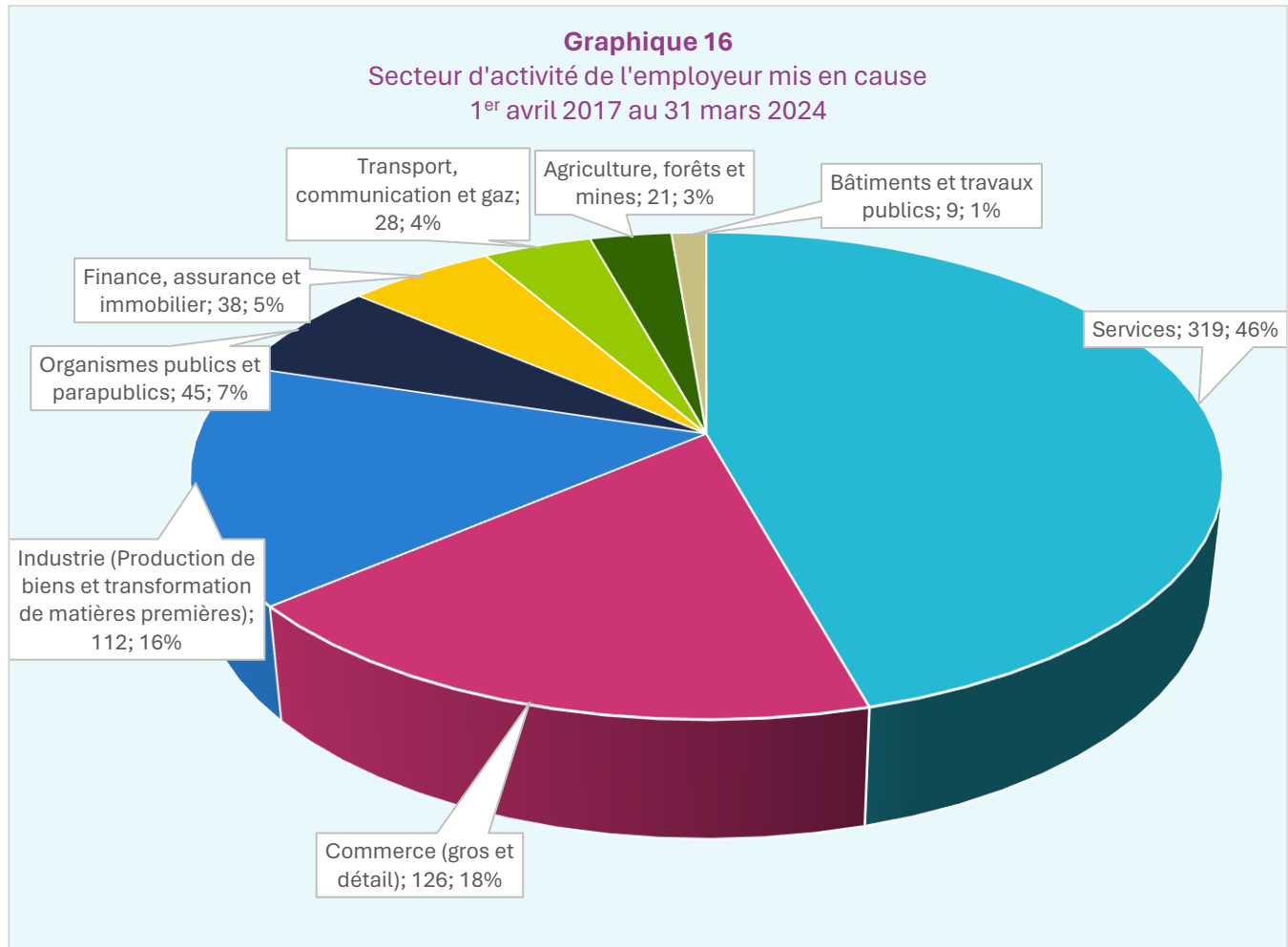
Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Durant la période qui s'est échelonnée entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, ce sont surtout des entreprises et des organismes de petite et moyenne taille qui ont été visés par des plaintes de discrimination fondée sur le handicap dans le secteur du travail (Graphique 15). En tout, ces entreprises et organismes étaient mis en cause dans 94 % de ces plaintes.

Les entreprises et organismes de petite taille (moins de 100 employé.es) ont été visés par un peu plus de la moitié des plaintes traitées durant cette période (55 %, n=392), alors que pour ceux et celles de taille moyenne (de 100 à 499 employés), cette proportion s'élevait à 39 % (n=275). Pour leur part, les entreprises et organismes de grande taille (500 employés et plus) n'étaient visés que par 6 % des plaintes (n=41).



3.5.3 Les secteurs des services, du commerce et de l'industrie représentent 80 % des plaintes traitées par la Commission



Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

Pendant la période qui s'est échelonnée du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2024, tous les secteurs de l'activité économique québécoise ont été touchés par des plaintes de discrimination fondée sur le handicap (Graphique 16). Cependant, trois secteurs d'activité ont tout de même concentré 80 % des plaintes traitées par la Commission. Il s'agit des secteurs des services (46 %), du commerce de gros et de détail (18 %) et de l'industrie (production de biens et transformation de matières premières) (16 %).



QUELQUES PRÉCISIONS SUR LE TRAITEMENT DES PLAINTES À LA COMMISSION

Lorsque la Commission reçoit une plainte, elle juge d'abord si celle-ci est recevable. Si c'est le cas, elle propose aux parties impliquées de régler le litige par un processus de médiation. Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, ce ne sont pas moins de 29 % des plaintes de discrimination fondée sur le handicap dans le secteur du travail qui ont donné lieu à un tel processus.

Lorsque la médiation est refusée (par l'une ou les deux parties) ou qu'elle échoue, la Commission fait enquête. Celle-ci vise à déterminer :

- Si la discrimination, le harcèlement discriminatoire, l'exploitation ou les représailles que dit subir la victime peuvent être prouvés ;
- Si la personne plaignante en subit des conséquences, matérielles ou morales.

Une fois l'enquête terminée, la Commission décide si la preuve recueillie est suffisante. Si c'est le cas, elle peut ordonner des mesures de redressement à la partie mise en cause, afin de réparer le préjudice subi par la victime. Ces mesures peuvent prendre diverses formes. Parmi les plus communes, mentionnons la cessation de l'acte reproché, le paiement d'une indemnité ou la modification d'une pratique. Si les mesures qu'elle ordonne ne sont pas mises en œuvre dans le délai qu'elle fixe, la Commission peut s'adresser à un tribunal, pour obtenir qu'elles le soient.



ÉTAPES DU TRAITEMENT D'UNE PLAINTE

de discrimination, de harcèlement ou d'exploitation

1 RÉCEPTION

ÉVALUATION DE LA PLAINTÉ

Nous évaluons votre plainte. Si nous pouvons intervenir, nous ouvrons un dossier.

Si nous ne pouvons pas intervenir, nous vous référons à un organisme qui pourra vous aider.

2 INTERVENTION

COLLECTE D'INFORMATION

Nous contactons les parties pour obtenir leur version des faits.

CHOIX DE L'INTERVENTION

Nous proposons une médiation. Si les parties ne sont pas d'accord ou si la médiation ne fonctionne pas, nous ouvrons une enquête.

Une entente entre les parties est possible à tout moment.

3 RÉSOLUTION

MÉDIATION



OU

ENQUÊTE



Si la médiation ne fonctionne pas, nous ouvrons une enquête.

Si la médiation fonctionne

Si la preuve est suffisante

Si la preuve est insuffisante

ENTENTE



DÉLAI MOYEN : 75 JOURS

MESURES DE REDRESSEMENT



SAISIE DU TRIBUNAL

On peut décider de vous représenter.



On peut vous permettre de vous représenter vous-même.

FERMETURE DU DOSSIER



DÉLAI MOYEN : 45-180 JOURS

Il y a un délai de quelques mois entre chaque étape de traitement.



3.6 Les dossiers d'enquête où la Commission décide de saisir un tribunal pour des mesures de redressement qui n'ont pas été suivies par les employeurs mis en cause

Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, la Commission a mandaté à 74 reprises sa Direction des affaires juridiques afin qu'elle saisisse un tribunal dans des dossiers d'enquête où les employeurs mis en cause n'avaient pas mis en œuvre les mesures de redressement ordonnées par la Commission.

3.6.1 Les refus d'embauche et l'administration de questionnaires médicaux préembauche sont au cœur de 60 % des dossiers qui font l'objet d'un mandat confié à la Direction des affaires juridiques de la Commission

Près de 60 % des dossiers qui ont été confiés à la Direction des affaires juridiques (n=44) concernaient l'une ou l'autre de ces situations, voire les deux en même temps :

- refus d'embauche ;
- administration de questionnaires médicaux préembauche comportant des questions en lien avec le handicap, mais qui n'ont pas de lien rationnel avec l'exercice de l'emploi convoité.

Par ailleurs, 35 % des dossiers visaient un congédiement (n=26). Dans 77 % des cas (n=22), celui-ci était relié à une absence pour maladie :

- congédiement au moment d'apprendre que la victime doit s'absenter pour des raisons médicales ;
- congédiement pendant le congé de maladie ;
- congédiement au moment du retour au travail.

Enfin, environ 5 % des dossiers qui ont été confiés à la Direction des affaires juridiques de la Commission concernaient des refus ou des réponses insuffisantes à des demandes d'accommodement (n=4).

3.6.2 Dans 46 % des cas, un règlement entre les parties est négocié sans que le dossier ne soit judiciairisé

Près de 46 % des dossiers qui ont été confiés à la Direction des affaires juridiques (n=34) se sont soldés par un règlement négocié entre les parties, avant même qu'un tribunal ne soit saisi par la Commission. Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, ces dossiers se sont répartis comme suit :



Tableau 9
**Dossiers ayant fait l'objet d'un règlement entre les parties avant saisies
d'un tribunal - 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2024**

Objet du dossier	Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un règlement	Pourcentage
Embauche	22	64,7 %
Congédiement	10	29,4 %
Conditions de travail (Refus ou réponse insuffisante à une demande d'accommodement)	2	5,9 %
TOTAL	34	100 %

Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

3.6.3 Un peu plus de la moitié des dossiers ont fait l'objet d'une judiciarisation

Par ailleurs, 51 % des dossiers ont fait l'objet d'une judiciarisation (n=38). Entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, 84 % de ces dossiers ont mené à un règlement hors cour (n=32), alors que 16 % ont donné lieu à un jugement d'un tribunal (n=6). Ces dossiers se répartissent comme suit :

Tableau 10
**Dossiers ayant fait l'objet d'une judiciarisation
1^{er} avril 2017 au 31 mars 2024**

Objet du dossier	Règlement hors cour		Jugement		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Embauche	16	50 %	4	67 %	20	53 %
Congédiement	14	44 %	2	33 %	16	42 %
Conditions de travail (Refus ou réponse insuffisante à une demande d'accommodement)	2	6 %	0	0 %	2	5 %
TOTAL	32	100 %	6	100 %	38	100 %

Source : CDPDJ-Système CLIC-MARC, données extraites le 30 mai 2024.

3.6.4 Les dossiers qui ont mené à un jugement du Tribunal des droits de la personne

Durant la période qui s'est échelonnée entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2024, six dossiers portés par la Commission ont donné lieu à un jugement du Tribunal des droits de la personne.



***Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Houle) c.
Camping du Lac Morin (9166-5018 Québec inc.), 2021 QCTDP 19***

Dans ce dossier, la Commission reprochait aux défendeurs d'avoir exercé de la discrimination en mettant fin à l'emploi de la plaignante en raison de son usage de béquilles à la suite d'une intervention chirurgicale. Le Tribunal a conclu que les défendeurs n'avaient pas été en mesure de démontrer qu'aucun accommodement raisonnable ne pouvait être offert à la plaignante pendant la période où elle devait utiliser des béquilles pour pallier son handicap, sans qu'il n'en résulte pour eux une contrainte excessive. En outre, le Tribunal a retenu que les craintes des défendeurs pour la santé et la sécurité de la plaignante relevaient vraisemblablement d'un préjugé selon lequel une personne utilisant des béquilles ne pourrait accomplir les tâches de préposé à l'accueil, sans égard aux habiletés particulières développées par la plaignante. Le Tribunal a conclu à un congédiement discriminatoire qui enfreint les articles 4, 10 et 16 de la *Charte*.

***Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.R.) c. Société
de transport de Montréal (STM), 2021 QCTDP 35***

Dans ce dossier, la Commission reprochait à la STM d'avoir écarté la candidature du plaignant dans le cadre de deux processus successifs d'embauche pour un poste de *Technicien en électronique : réparateur d'unités composantes électroniques (RUCE)*, en raison de son état de santé (dépression dans le passé et diabète de type 2) et de l'avoir soumis à un questionnaire et des évaluations médicales discriminatoires.

Dans son jugement, le Tribunal a reconnu que plusieurs évaluations et informations demandées dans le cadre du questionnaire médical s'avéraient discriminatoires en ce qu'elles étaient trop larges, invasives et non modulées en fonction du poste convoité (par. 106, 107, 111, 112). Par ailleurs, le Tribunal a jugé qu'il était discriminatoire de poser des questions au plaignant sur des problèmes passés d'abus de drogue et de le soumettre à un test d'urine destiné à dépister un éventuel problème de toxicomanie. Le Tribunal a retenu qu'un tel test n'est aucunement prédicteur du comportement futur de la personne testée et ne peut s'avérer utile pour renforcer la sécurité que s'il est administré dans un milieu de travail où la consommation de ces substances constitue un problème réel et généralisé (par. 123, 125, 126). En conclusion, le Tribunal a reconnu que le plaignant avait été empêché d'obtenir le poste convoité en raison de son état de santé. Cette situation a porté atteinte aux droits du plaignant prévus aux articles 1, 4, 5, 10, 16 et 18.1 de la *Charte*.



Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Samson-Thibault) c. Ville de Québec, 2023 QCTDP 2

Dans ce dossier, le plaignant avait posé sa candidature pour un poste de pompier, mais s'était vu refuser le poste en raison de son daltonisme, après avoir passé un questionnaire et un examen médicaux préembauche.

Dans ce jugement, le Tribunal a rappelé l'importance de faire la preuve d'un risque grave ou excessif pour pouvoir justifier le refus d'embaucher une personne sur la base de son handicap et du risque que ce dernier présente pour la sécurité. Dans sa décision, le Tribunal a conclu que la Ville de Québec n'avait pas su démontrer l'existence d'un risque grave ou excessif, se reposant « tantôt sur une preuve impressionniste, tantôt sur des idées préconçues qui associent, à tort, l'incapacité d'une personne à distinguer parfaitement les couleurs à un handicap insurmontable, sans égard à ses capacités réelles et sa faculté d'y pallier par des moyens compensatoires développés avec l'expérience. » (par. 291). Le Tribunal a également conclu à l'existence d'une violation de l'article 18.1 de la Charte.

Ce jugement est particulièrement intéressant à l'égard des réparations accordées. En effet, bien que le plaignant n'ait jamais eu l'occasion de terminer les dernières épreuves physiques du processus d'embauche, le juge a ordonné à la Ville d'embaucher celui-ci dans un poste de pompier régulier dès qu'un tel poste sera ouvert, avec reconnaissance rétroactive au 23 novembre 2015 (date à laquelle il aurait commencé ses fonctions, n'eût été son exclusion discriminatoire) de tous les droits et privilèges afférents à ce poste, y compris de ses années de service et de son ancienneté non concurrentielle.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (G. J.-C.) c. Ville de Gatineau, 2022 QCTDP 22

Ce dossier concerne le refus d'embaucher une personne en raison de l'utilisation d'un chien d'assistance psychiatrique. Bien que la Commission n'ait pas eu gain de cause dans ce dossier, le Tribunal a toutefois reconnu qu'un chien d'assistance psychiatrique, même s'il est encore en formation et n'est pas encore certifié, peut être qualifié comme un moyen utilisé pour pallier le handicap. Une telle reconnaissance n'avait encore jamais été faite au Québec. Celle-ci permet d'étendre la protection de la Charte à deux situations nouvelles importantes : 1) l'utilisation d'un chien guide ou d'assistance en formation dans le cadre du travail ; 2) l'utilisation d'un chien d'assistance psychiatrique, visant par exemple à pallier un syndrome de stress post-traumatique.



***Commission des droits de la personne (Poulin) c. Manufacture Frameco ltée,
2021 QCTDP 21***

Dans ce dossier, la Commission reprochait à l'employeur de ne pas avoir accommodé le plaignant alors qu'il souhaitait revenir travailler après un arrêt de maladie. Le Tribunal a toutefois conclu que l'employeur ne pouvait accommoder le plaignant sans en subir une contrainte excessive et que la cessation du lien d'emploi ne s'avérait donc pas discriminatoire. Les défendeurs ont pu démontrer qu'à la suite de son dernier arrêt de maladie, le plaignant présentait des limitations fonctionnelles sévères qui s'ajoutaient à celles qu'il avait déjà. Celles-ci ne lui permettaient plus d'accomplir plusieurs des tâches essentielles à son poste de journalier ni de répondre aux exigences d'un autre poste auquel il aurait pu être assigné dans l'entreprise.

***Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (T.J.R.) c.
Procureur général du Québec (Sûreté du Québec), 2020 QCTDP 20 et 2022
QCCA 1577***

Dans ce dossier, un candidat policier à la Sûreté du Québec (SQ) a vu sa promesse d'embauche être annulée après que le service de police ait découvert qu'il n'avait pas révélé être porteur du syndrome de Gilles de la Tourette (SGT), ni avoir consulté une psychologue pour des problèmes de couple dans le cadre de questionnaires médicaux préembauche.

Dans son jugement, le Tribunal a conclu que certaines questions des questionnaires médicaux préembauche ainsi que les examens médicaux qu'avaient subi le plaignant, tels que la palpation des parties génitales et la radiographie pulmonaire, étaient intrusives et contrevenaient aux articles 1, 4, 5, 10 et 18.1 de la Charte. En guise de réparation, le Tribunal a notamment ordonné que les questionnaires médicaux préembauche et les critères d'évaluations médicales soient révisés dans les 90 jours du jugement.

En revanche, le Tribunal a conclu que le refus d'embauche n'était pas discriminatoire, mais plutôt fondé sur les omissions et fausses déclarations du plaignant. Cette décision a, par la suite, été confirmée par la Cour d'appel.



4 Le témoignage des personnes en situation de handicap sur leurs parcours de formation et d'emploi : quelques précisions sur l'approche méthodologique retenue par la Commission

Si l'important volume de plaintes que reçoit la Commission annuellement constitue un révélateur de l'ampleur du traitement discriminatoire que subissent les personnes en situation de handicap dans le secteur du travail, il n'en demeure pas moins qu'il ne permet de dévoiler qu'une partie de ce phénomène hautement préoccupant.

Comme nous l'avons précédemment souligné, les plaintes reçues par la Commission ne constituent qu'une fraction de tous les recours en discrimination qui sont exercés par les personnes en situation de handicap dans le secteur du travail. Par ailleurs, de nombreuses personnes en situation de handicap évoluent dans des milieux de travail relativement hostiles à leurs besoins et hésitent à exercer un recours contre leur employeur, souvent par crainte de subir les représailles de ce dernier. D'autres, toutes aussi nombreuses, n'exercent tout simplement pas de recours par méconnaissance de leurs droits ou des obligations de l'employeur à leur égard. Derrière cette triste réalité, ce sont malheureusement de trop nombreuses expériences de discrimination qui sont invisibilisées. Ce sont autant de voix qui ne se font pas pleinement entendre pour rendre compte des multiples embûches qui se dressent tout au long du parcours d'emploi des personnes en situation de handicap.

4.1 Reconstituer les trajectoires professionnelles des personnes en situation de handicap en utilisant une approche biographique

C'est pour rompre avec ce silence lourd de conséquences que la Commission a voulu donner la parole aux personnes en situation de handicap. Pour ce faire, elle a réalisé des entretiens de type « biographique »⁹⁴ auprès de 114 personnes en situation de handicap.

Cette approche s'appuie sur l'expérience concrète des personnes qui ont bien voulu livrer un témoignage dans le cadre de cette étude. En s'éloignant de la succession de questions prédéterminées qui caractérisent habituellement les entretiens semi-directifs, elle permet à ces dernières de reconstituer leur trajectoire professionnelle pour identifier les obstacles et les éléments qui ont facilité leur embauche, leur intégration et leur maintien en emploi. Elle offre également l'occasion aux personnes participantes de s'exprimer sur la pertinence des moyens qui sont mis à leur disposition pour favoriser leur employabilité.

À l'inverse des entretiens semi-directifs classiques, les entretiens de type « biographique » impliquent que les intervieweurs et intervieweuses interfèrent le moins possible dans le déroulement des

⁹⁴ Frédérique GIRAUD, Aurélien RAYNAUD et Émilie SAUNIER, « Principes, enjeux et usages de la méthode biographique en sociologie », (2014) *Interrogations* ?17 [En ligne], <http://www.revue-interrogations.org/Principes-enjeux-et-usages-de-la> (page consultée le 18 décembre 2024). Jean CLANDININ, *Engaging in Narrative Inquiry*, New York: Routledge, 2e éd., 2022, 176 p.



témoignages qui sont livrés par les personnes interrogées. Dans le cadre de cette étude, cette posture méthodologique nous a permis de dégager les éléments qui ont structuré et orienté en profondeur la trajectoire professionnelle des personnes en situation de handicap, sans que ces éléments soient déterminés par des hypothèses de recherche préalables ou une grille d'analyse prédéterminée. L'approche que nous avons privilégiée est résolument inductive : elle vise à rendre compte des obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi tels qu'ils sont identifiés et décrits par les personnes en situation de handicap elles-mêmes.

4.2 Le recrutement des personnes participantes

Afin de recruter les participantes et participants pour ce volet de l'étude, la Commission a lancé un appel à contribution sur ses réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn) et dans plusieurs milieux qui offrent des services aux personnes en situation de handicap (services adaptés des établissements d'enseignement collégial et universitaire, établissements de santé, organismes spécialisés en employabilité, etc.).

De plus, elle a bénéficié de la précieuse collaboration de 13 organismes qui œuvrent auprès des personnes en situation de handicap (voir encadré ci-après). Ceux-ci ont relayé l'appel à contribution de la Commission à leurs membres et se sont assurés de recueillir le consentement des personnes qui ont manifesté leur intérêt à participer à l'étude. Nous ne saurions trop remercier ces organismes pour le temps et l'énergie qu'ils ont consacrés à ces tâches. Si la Commission a pu recueillir un nombre aussi important de témoignages de qualité dans le cadre de cette étude, c'est bien parce qu'elle a pu compter sur la mobilisation et l'engagement inconditionnel du personnel de ces organismes pour ce faire.



ORGANISMES QUI ONT CONTRIBUÉ AU RECRUTEMENT DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS À L'ÉTUDE

- Action Femmes et handicap (AFH)
- Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH)
- Association des groupes d'intervention en défense des droits en santé mentale du Québec (AGIDD-SMQ)
- Association Dysphasie+
- Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées (AMEIPH)
- Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (CDRHPNQ)
- Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN)
- Corporation des Compagnons de Montréal
- Fédération québécoise de l'autisme (FQA)
- Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec (RAPLIQ)
- Regroupement des organismes de personnes handicapées de la région de la Capitale-Nationale (Portneuf - Québec - Charlevoix) - ROP03
- Regroupement pour la Trisomie 21
- Société québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI)

4.3 La composition de l'échantillon

Les personnes qui ont livré un témoignage dans le cadre de cette étude ont été sélectionnées selon un mode aléatoire, en favorisant un échantillon stratifié qui permet de refléter l'hétérogénéité des caractéristiques des travailleuses et travailleurs en situation de handicap qui sont actives et actifs sur le marché de l'emploi au Québec⁹⁵. Cette procédure a été privilégiée pour assurer la représentativité de l'échantillon proposé, mais aussi pour permettre de rendre compte, lorsque cela s'avère pertinent, de l'entrecroisement des motifs de discrimination qui viennent renforcer les expériences de discrimination vécues par les personnes en situation de handicap.

Nous présentons ici la distribution des personnes participantes selon les principales caractéristiques qui ont été retenues pour composer l'échantillon proposé dans cette étude. Dans l'ensemble, cette distribution est suffisamment équilibrée pour que les informations qualitatives recueillies dans les

⁹⁵ Rajan K. SOM, *Practical Sampling Techniques*, CRC Press, 2^e éd., 2020. Pascal ARDILLY, *Échantillonnage et méthodes d'enquêtes*, Paris : Dunod, 2004, 400 p.

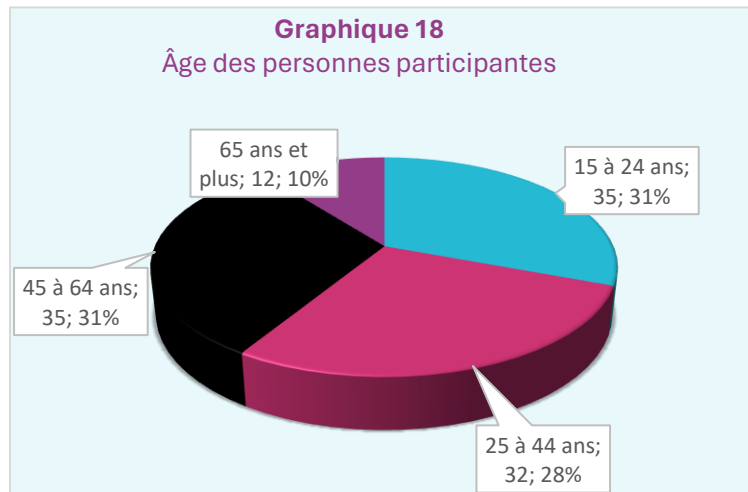
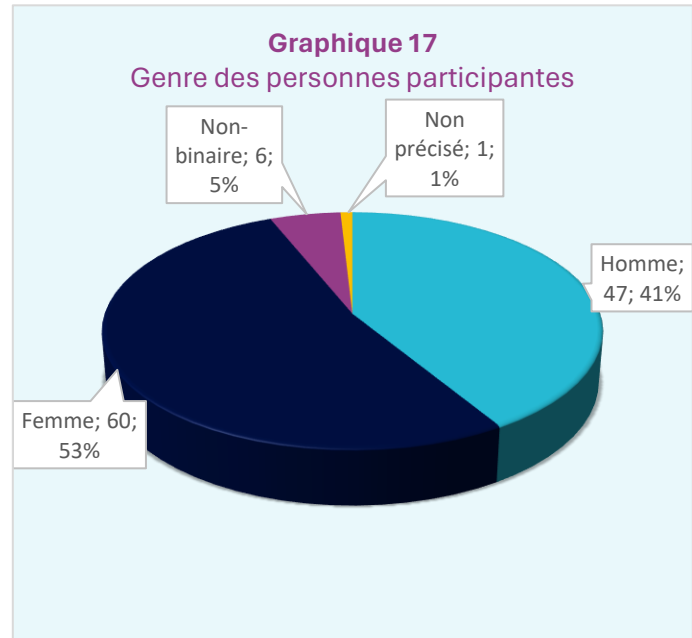


témoignages permettent de franchir le seuil de saturation de l'information nécessaire à la généralisation des résultats obtenus⁹⁶.

L'échantillon retenu est composé d'un nombre plus élevé de femmes (n=60) que d'hommes (n=47). Cependant, il reflète assez fidèlement la répartition par genre des personnes qui ont déclaré une incapacité lors de la plus récente édition de l'*Enquête canadienne sur l'incapacité*⁹⁷.

Mentionnons, par ailleurs, que 6 personnes participantes se sont déclarées non-binaires : 4 d'entre elles ont révélé une identité de genre fluide, alors que 2 autres se sont déclarées agenres.

Enfin, il faut souligner que dans l'ensemble de l'échantillon, 4 personnes ont déclaré une identité de genre différente du genre qui leur avait été assigné à la naissance.



L'échantillon retenu présente une distribution équilibrée des personnes dans les trois sous-groupes d'âges qui composent le groupe des personnes de 15 à 64 ans. Les 15-24 ans (31 %), 25-44 ans (28 %) et 45-64 ans (31 %) sont représentés dans des proportions pratiquement équivalentes. Bien qu'elles soient moins nombreuses à être encore actives sur le marché du travail, les personnes de 65 ans et plus représentent néanmoins 10 % de l'échantillon retenu.

⁹⁶ Lorraine SAVOIE-ZAJC, « Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide ? », *Recherches qualitatives*, 2007, 5 : 99-111 ; John W. CRESWELL et Cheryl N. POTH, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*, Sage Publications, 4^e éd., 2017. Par seuil de saturation, nous entendons le point à partir duquel aucune information nouvelle ou pertinente n'émerge du processus de collecte de données.

⁹⁷ Le ratio femme-homme calculé à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2022 est de 1,3 : 1 pour le Québec, alors que celui de l'échantillon de la présente étude est de 1,29 : 1. STATISTIQUE CANADA, *Tableau 13-10-0374-01 Personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre*, [En ligne]. <https://doi.org/10.25318/1310037401-fra> (page consultée le 21 novembre 2024).



Tableau 11
Répartition des personnes participantes par type de diagnostic

Type de diagnostic	Nombre de personnes participantes	Pourcentage échantillon
Déficience intellectuelle	15	13,2 %
Déficience motrice	46	40,4 %
Déficience organique	11	9,6 %
Déficience langagière	14	12,3 %
Déficience visuelle	11	9,6 %
Déficience auditive	10	8,8 %
Troubles du spectre de l'autisme	19	16,7 %
Troubles de santé mentale	31	27,2 %
Troubles d'apprentissage	16	14,0 %
Diagnostics multiples	48	42,1 %

L'échantillon retenu permet de rendre compte des parcours de formation et d'emploi de personnes qui présentent différents types de diagnostic. Pour chacun de ceux-ci, un minimum de 10 personnes a été sélectionné. Il importe ici de mentionner qu'un peu plus de 40 % des personnes sélectionnées présentent des diagnostics multiples (42,1 %). Par conséquent, l'addition des occurrences de chaque type de diagnostic excède la taille réelle de l'échantillon, mais reflète le nombre de témoignages qui ont été recueillis pour chacun d'entre eux.

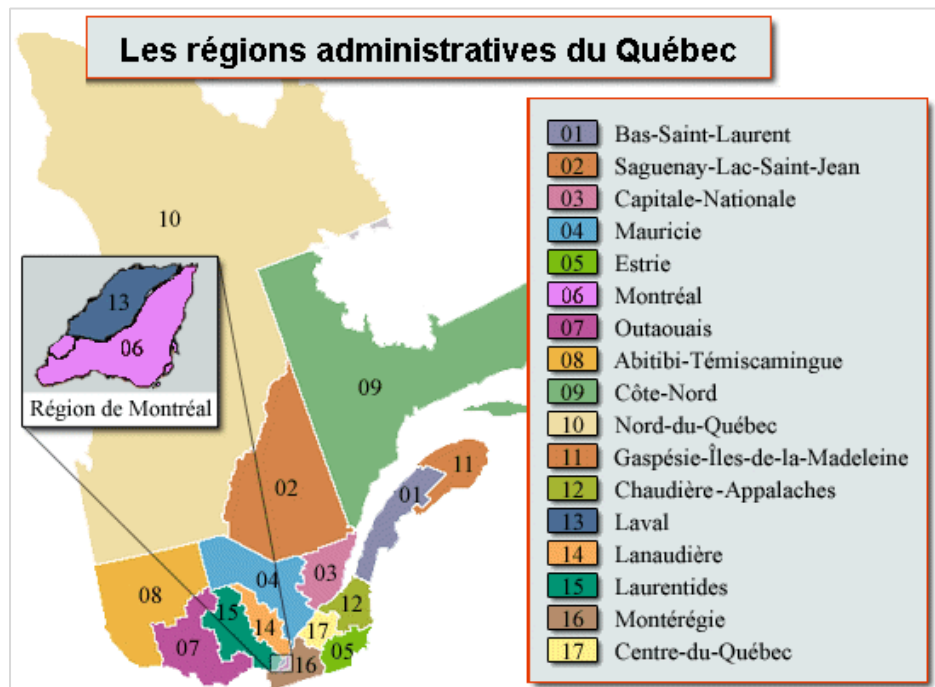
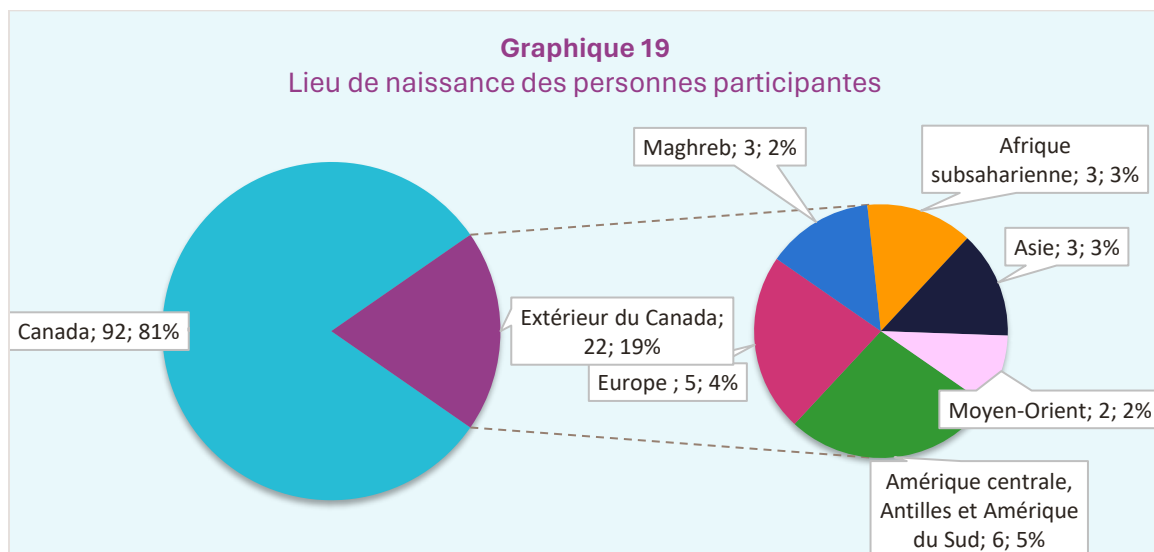




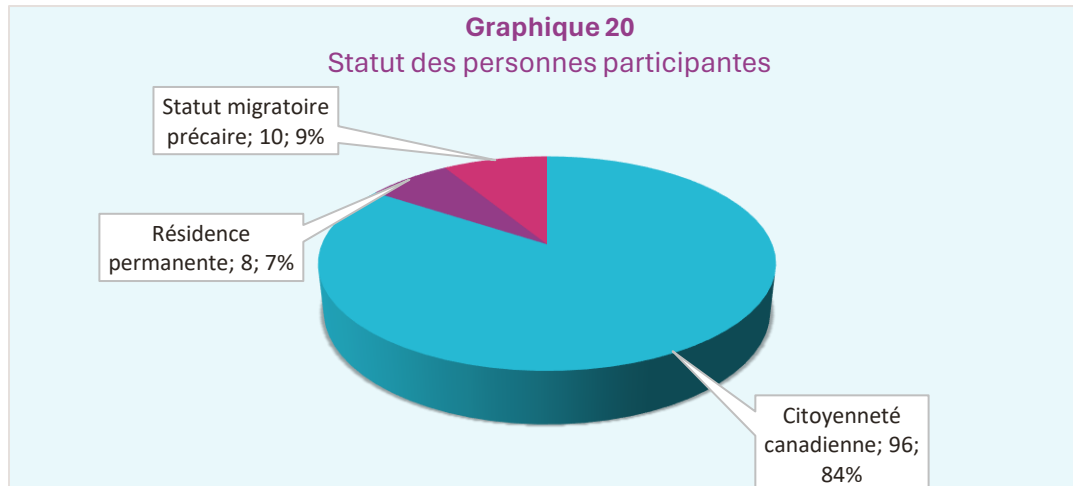
Tableau 12		
Répartition des personnes participantes par région administrative de résidence		
Région	Nombre de personnes participantes	Pourcentage de l'échantillon
01 – Bas-Saint-Laurent	4	3,5 %
02 – Saguenay-Lac-St-Jean	3	2,6%
03 – Capitale-Nationale	11	9,6 %
04 - Mauricie	3	2,6 %
05 - Estrie	5	4,4 %
06 - Montréal	36	31,6 %
07 - Outaouais	4	3,5 %
08- Abitibi-Témiscamingue	3	2,6 %
09- Côte-Nord	2	1,8 %
10- Nord-du-Québec	1	0,9 %
11-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	4	3,5 %
12- Chaudière-Appalaches	3	2,6 %
13- Laval	7	6,1 %
14- Lanaudière	6	5,3 %
15- Laurentides	9	7,9 %
16- Montérégie	11	9,6 %
17- Centre-du-Québec	2	1,8 %
TOTAL	114	100 %

L'échantillon retenu permet de représenter des personnes en situation de handicap qui sont domiciliées dans toutes les régions administratives du Québec.

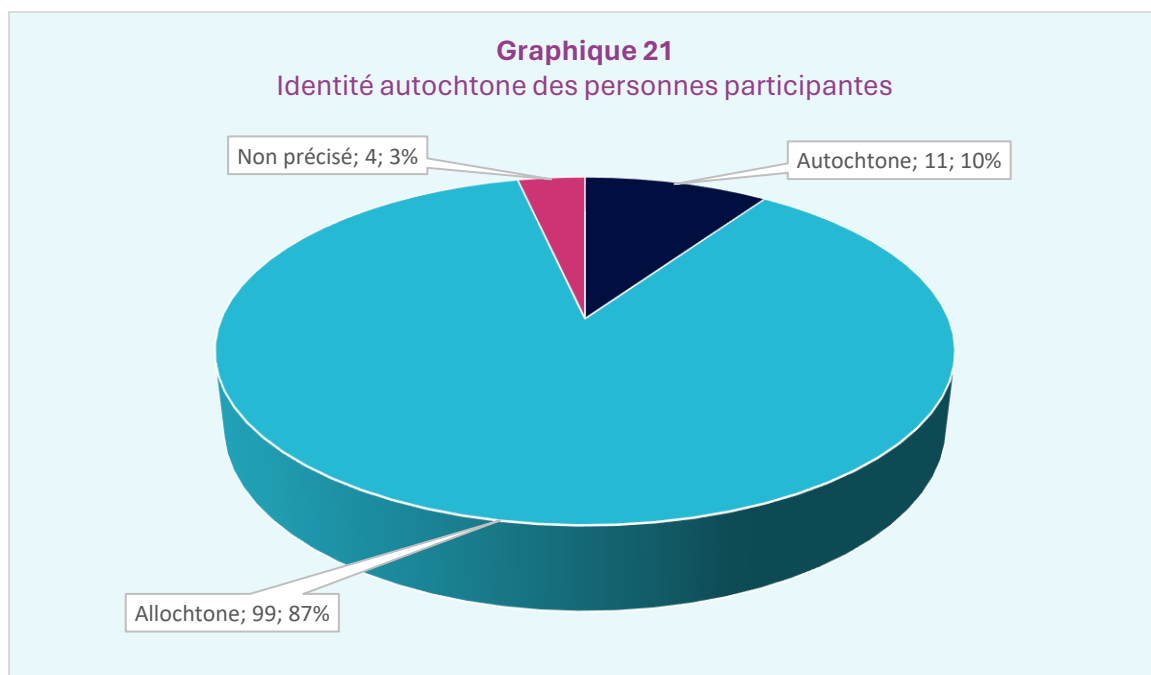




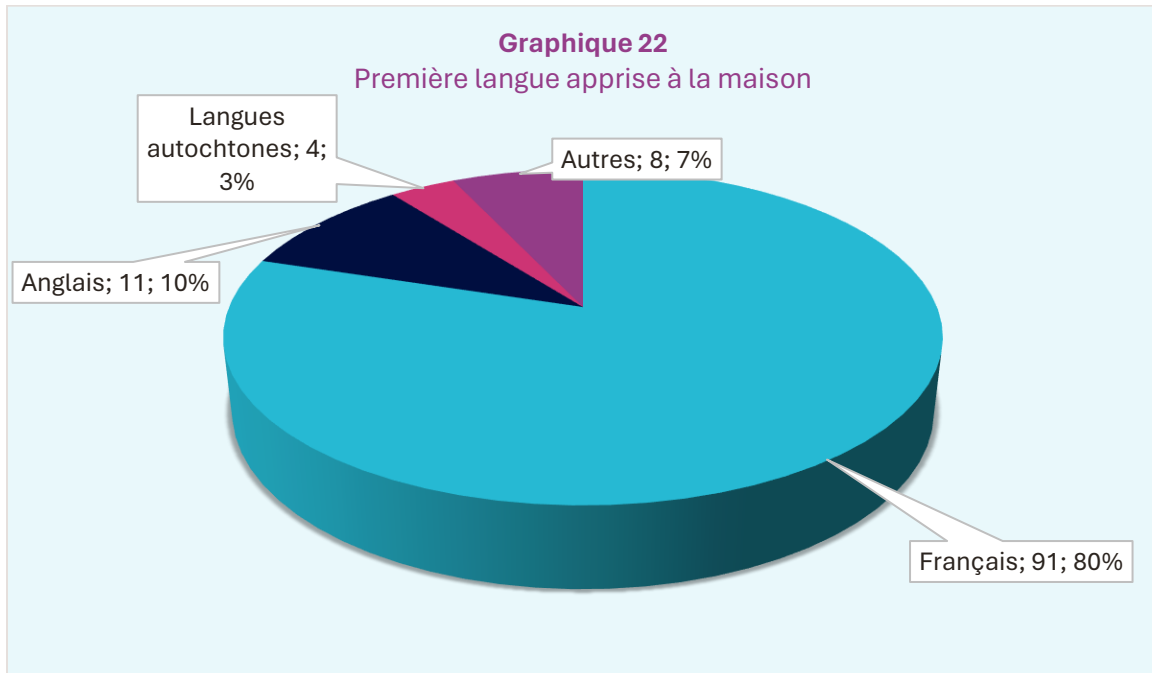
L'échantillon retenu est majoritairement composé de personnes nées au Canada (81 %, n=92). Toutefois, près d'une personne sur cinq (19 %) est née à l'extérieur du Canada.



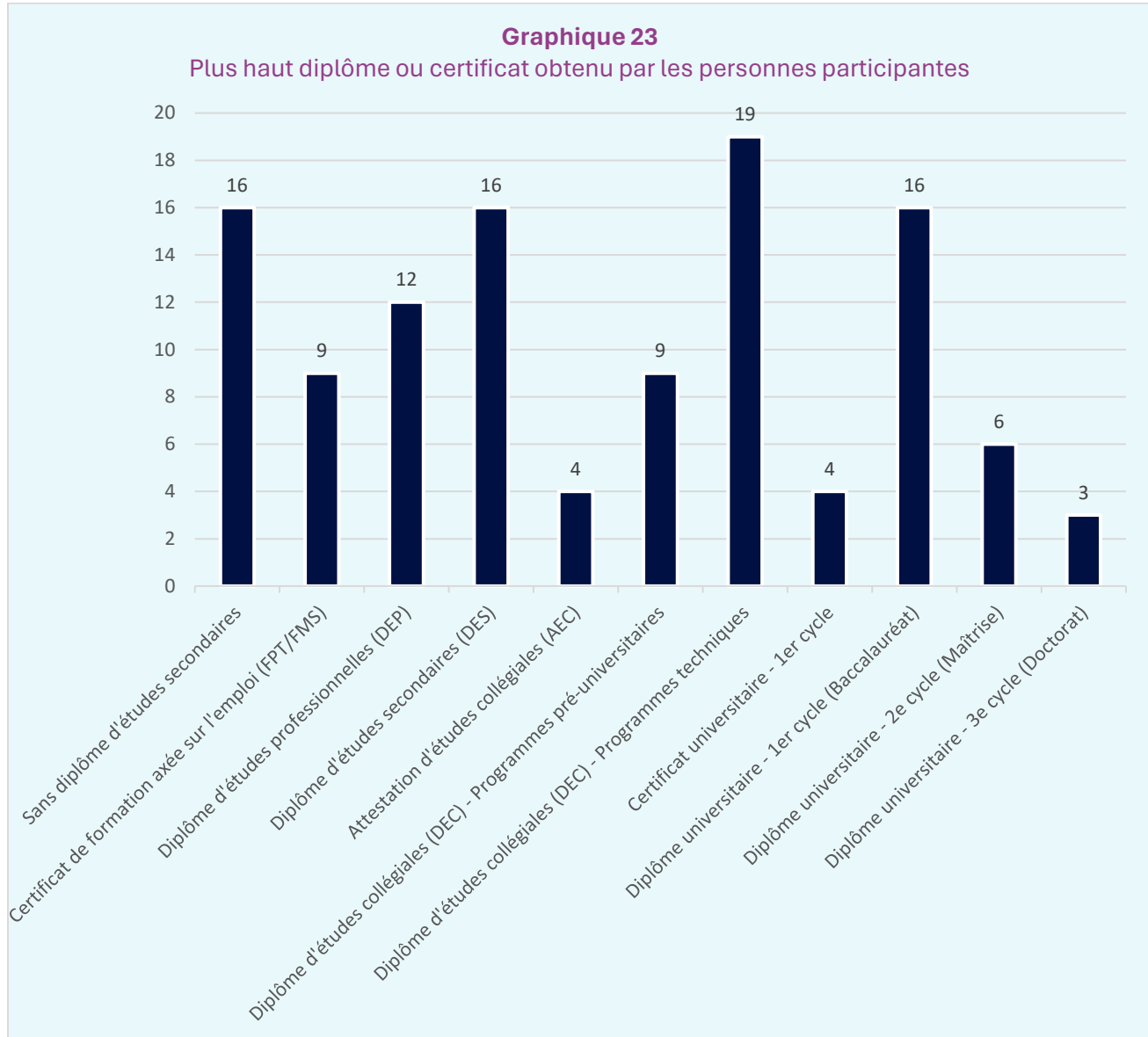
Dans l'échantillon retenu, 84 % des personnes participantes sont citoyennes canadiennes, alors que 7 % sont résidentes et résidents permanents. Par ailleurs, 9 % des personnes participantes ont un statut migratoire précaire, c'est-à-dire qu'elles ont soit le statut de résidentes et résidents temporaires, soit celui de demanderesse ou demandeur d'asile ou de réfugiées ou réfugiés en attente d'une sélection permanente par le gouvernement du Québec.



10 % des personnes participantes ont déclaré une identité autochtone (n=11). 6 d'entre elles vivent dans une communauté, alors que 5 autres vivent hors communauté.



80 % des personnes participantes ont le français pour première langue apprise à la maison. Quant à l'anglais, il est la première langue apprise pour 10 % des personnes participantes. Dans une moindre mesure, les langues autochtones et les autres langues représentent respectivement 3 % et 7 % de l'échantillon.



Les personnes qui composent l'échantillon retenu ont des parcours éducatifs variés. Le tiers d'entre elles ont obtenu un diplôme ou un certificat d'études de niveau secondaire (32,5 %, n=37) comme document attestant du plus haut niveau de scolarité atteint. Cette proportion s'élève à 28,1 % pour ceux qui ont obtenu un diplôme ou une attestation d'études collégiales (n=32) et à 25,4 % pour ceux qui ont obtenu un diplôme ou un certificat d'études universitaires (n=29). Mentionnons, par ailleurs que 14 % des personnes participantes ne détiennent aucun diplôme ou qualification (n=16).



Tableau 13
Secteurs d'activité dans lesquels les personnes participantes ont exercé un emploi

Secteur d'activité	Nb de personnes participantes	Pourcentage de l'échantillon
Services	36	31,6 %
Commerces (gros et détail)	49	43,0 %
Industrie (Production de biens et transformation de matières premières)	31	27,2 %
Organismes publics et parapublics	32	28,1 %
Finance, assurance et immobilier	19	16,7 %
Transport, communication et gaz	9	7,9 %
Agriculture, forêts et mines	11	9,6 %
Bâtiments et travaux publics	9	7,9 %

Tous les principaux secteurs de l'activité économique québécoise sont représentés dans les parcours d'emploi des personnes participantes. Il importe ici de mentionner que 35 % d'entre elles ont cumulé des expériences de travail dans plus d'un secteur d'activité. Par conséquent, l'addition des occurrences de chaque secteur d'activité excède la taille réelle de l'échantillon, mais reflète le nombre de témoignages qui ont été recueillis pour chacun de ces secteurs.

4.3 Les témoignages de conseillers et conseillères œuvrant dans des organismes spécialisés en employabilité

En raison du rôle qu'ils exercent auprès des personnes en situation de handicap qui sont à la recherche d'un emploi et du soutien qu'ils leur accordent pour favoriser leur intégration au marché du travail, les organismes spécialisés en employabilité sont des témoins privilégiés des obstacles qui se dressent tout au long du parcours professionnel de ces personnes. Dans le cadre de cette étude, il nous est apparu essentiel de recueillir les témoignages de conseillères et conseillers en employabilité qui œuvrent dans ces organismes afin de documenter encore plus finement les obstacles qui nous ont été rapportés par les personnes en situation de handicap que nous avons interrogées. Pour ce faire, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs avec 18 conseillères et conseillers en employabilité qui accompagnent des personnes en situation de handicap auprès d'employeurs de toutes les régions administratives du Québec. L'information recueillie durant ces entretiens a permis d'enrichir significativement l'analyse que nous proposons dans les pages qui suivent.



5 Les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi tels qu'ils sont vécus par les personnes en situation de handicap

Comme nous l'avons évoqué en introduction, il existe très peu d'études qui documentent les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap sur le marché du travail en prenant appui sur l'expérience vécue par ces dernières. De fait, les projets de recherche qui ont été menés sur le sujet durant les dernières décennies, tant au Québec qu'ailleurs dans le monde, fondent généralement leur analyse sur les perceptions des décideurs publics, des employeurs et des syndicats, plutôt que sur le point de vue des personnes en situation de handicap.

Pour la Commission, il s'agit d'une lacune importante qu'il faut impérativement combler. On ne saurait effectivement prétendre lever les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap sans tenir compte des expériences de travail que celles-ci ont vécues et sans recueillir leur point de vue sur les programmes et mesures qui sont destinés à favoriser leur employabilité. C'est précisément ce que la Commission a documenté dans le cadre de cette étude. Nous pensons qu'à l'heure même où le gouvernement du Québec procède à la révision de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*, les résultats de cette étude peuvent s'avérer particulièrement utiles pour définir des axes d'intervention et des mesures susceptibles de favoriser le plein exercice de tous les droits dont les personnes en situation de handicap sont titulaires en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* et ce, dans l'ensemble des milieux de travail du Québec. Nous formulons un certain nombre de recommandations à cet effet et invitons le gouvernement du Québec à procéder à leur mise en œuvre.

5.1 Des trajectoires scolaires qui conditionnent l'insertion socioprofessionnelle et la qualité des expériences de travail des personnes en situation de handicap

Dans le cadre de cette étude, il nous est apparu essentiel d'accorder une attention particulière aux trajectoires scolaires des personnes en situation de handicap, car l'insertion socioprofessionnelle et la qualité des expériences de travail de ces dernières sont largement conditionnées par le parcours de formation qu'elles ont préalablement vécu.

Les témoignages que nous avons recueillis révèlent qu'avant d'intégrer le marché du travail, la vaste majorité des personnes en situation de handicap ont connu un parcours scolaire parsemé d'obstacles. Lorsque nous avons invité celles-ci à qualifier leur expérience scolaire, le vocabulaire qu'elles ont emprunté évoquait systématiquement l'idée d'un combat perpétuel pour obtenir des services éducatifs adaptés qui répondent à leurs besoins éducatifs particuliers et qui facilitent leurs apprentissages et leur insertion sociale. Plusieurs personnes ont présenté leur trajectoire scolaire comme un « parcours du combattant » qui a débuté dès l'entrée à la maternelle et qui a dû être « livré au quotidien, jusqu'au dernier jour de classe ». D'autres ont par ailleurs mentionné que leur expérience venait confirmer que le système éducatif québécois n'offrait pas des chances égales de réussite à tous les élèves et étudiant.es et qu'il contribuait à « reproduire les inégalités qui traversent notre société ».



De manière générale, les personnes en situation de handicap que nous avons interrogées ont exprimé un sentiment mitigé quant à la capacité du système éducatif québécois de contribuer à la réalisation de leurs aspirations professionnelles et de favoriser leur insertion sur le marché du travail. Près de 80 % des participantes et participants à l'étude (78,1 %, n=89) considèrent l'école québécoise comme le principal outil mis à leur disposition pour assurer leur développement personnel et leur avenir professionnel. Toutefois, ils estiment que celle-ci ne joue pas efficacement ce rôle :

Je suis bien placé pour vous parler de notre système scolaire parce que je l'ai d'abord fréquenté comme élève et parce que j'ai ensuite étudié en sciences de l'éducation pour devenir orthopédagogue. Comme élève qui vivait avec une opacité cornéenne⁹⁸, j'ai rencontré pas mal de difficultés à l'école. Les professeurs ne comprenaient pas ce que mon diagnostic voulait dire et ils minimisaient mes limitations, en me disant que je pouvais me débrouiller tout seul. Je me suis même fait dire par un directeur d'école que j'avais juste à m'acheter une paire de lunettes et que ça réglerait tout ! J'ai pensé qu'une fois que je travaillerais dans le réseau, il n'y aurait pas un seul de mes élèves qui aurait à se battre pour faire sa place à l'école comme j'avais dû le faire. Mais, j'ai vite réalisé que je menais un combat à la David contre Goliath. Tu as beau avoir une loi qui dit que l'école est là pour instruire, socialiser et qualifier tous les jeunes... Pour beaucoup d'élèves handicapés, ce n'est tout simplement pas vrai ! On laisse de côté beaucoup trop d'élèves autistes, d'élèves avec une déficience intellectuelle, avec des troubles d'apprentissage ou des problèmes de santé mentale... On ne croit pas en eux, on n'investit pas dans leur réussite. En bout de compte, c'est tout un système qui ne les soutient pas et ils sortent du secondaire avec absolument rien ! Ces jeunes-là se préparent à une vie d'adulte très difficile. Ils vont avoir toute la misère du monde à se trouver du travail et ça va renforcer les préjugés à leur égard. On va les obliger à vivre en marge de notre société, à être pauvres et dépendantes. C'est écrit dans le ciel ! Est-ce que c'est ça qu'on veut comme société ? C'est parce que je sentais qu'on n'accompagnait pas ces élèves-là que j'ai quitté le milieu scolaire. Il y a trop d'élèves handicapés qui sont abandonnés par le système. L'école compromet leur futur ! Je sais que j'ai abdiqué, mais c'est difficile de ramer contre un système qui manque d'humanité. J'ai craqué et je me suis réorienté.

La situation qui est évoquée par ce participant à l'étude n'est pas anecdotique. Selon les plus récentes données disponibles, plus du quart (26,2 %) des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) quittent effectivement le secondaire sans diplôme ni qualification⁹⁹. Les représentantes et représentants d'organismes dédiés à l'employabilité que nous avons rencontrés déplorent cette situation qu'ils qualifient d'inacceptable :

Je ne comprends pas comment on fait pour accepter que le quart des élèves HDAA sortent du secondaire sans diplôme ! Le quart ! Ça fait quoi en bout de compte ? Des dizaines de milliers de personnes qui trouveront difficilement du boulot, qui risquent de se faire exploiter et de faire

⁹⁸ L'opacité cornéenne survient lorsque la cornée perd sa transparence et empêche la lumière d'atteindre la rétine, ce qui engendre une vision floue pour la personne qui en est atteinte.

⁹⁹ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Taux de sorties sans diplôme ni qualification au secondaire - Édition 2023*, 2023, p. 10, [En ligne]. https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/statistiques_info_decisionnelle/Taux-sortie-sans-diplome-2023.pdf (page consultée le 10 janvier 2025).



augmenter le nombre de personnes qui vivent sous le seuil de la pauvreté. Comme société, ce que tu n'investis pas pour éduquer ces élèves-là, tu le paies par la suite. Personne ne fait d'économie avec ça. Il y a un coût social à ne pas donner des bonnes conditions d'apprentissage à ces élèves. Quand tu n'as pas de handicap et que tu n'as pas de diplôme d'études secondaires, c'est déjà la galère pour faire ta place dans le monde du travail. Alors, imagine quand tu es en situation de handicap et que tu cognes aux portes des entreprises, sans aucune qualification : tout est contre toi...

5.1.1 Les conséquences des préjugés capacitistes qui sont à l'œuvre en milieu scolaire

Dans le cadre des entrevues que nous avons réalisées, plusieurs participantes et participants ont attribué cette situation aux préjugés que certains intervenants du milieu scolaire entretenaient à l'égard de la capacité des personnes en situation de handicap d'entreprendre un parcours de formation et de le compléter :

Aussi loin que je me souviens, j'ai eu des professeurs qui m'ont fait sentir différente des autres. Ils avaient beau avoir appris des choses sur les élèves handicapées à l'université et me dire qu'ils étaient contre la discrimination, mais dans la vraie vie, on dirait qu'ils ne croyaient pas du tout en moi. En tout cas, je me suis souvent fait dire qu'il y avait bien de choses que je ne pourrais jamais faire dans la vie et que beaucoup d'employeurs ne voudraient pas de moi. J'ai reçu un diagnostic d'Asperger¹⁰⁰ quand j'avais 9 ans. Quand l'école l'a appris, ils ont dit à mes parents : « Il va falloir que vous baissiez vos attentes par rapport à votre fille. » Je me souviens encore qu'on avait rencontré le directeur, avec mes parents. Il avait dit : « Ça m'étonnerait qu'elle puisse avoir son diplôme du secondaire, votre fille. Elle est intelligente, mais elle n'est pas équipée pour vivre dans le monde réel. Pour l'instant, elle réussit. Mais ça ne sera pas toujours de même. Ça va être difficile. Commencez à penser à ce qu'elle pourrait faire comme travail plus tard. Il y a des entreprises adaptées où c'est juste des personnes comme votre fille qui travaillent. Elle pourrait être bien avec des gens pareils comme elle. Elle n'a pas vraiment besoin de travailler avec du monde normal ». Je me rappelle que mes parents étaient vraiment choqués d'entendre ça. Heureusement qu'ils se sont battus pour moi, parce qu'à l'école, on mettait la barre très basse pour moi. Finalement, grâce à mes parents, je n'ai jamais fréquenté une classe spécialisée. J'ai fini par avoir mon diplôme d'études secondaires et j'ai fait une technique de comptabilité et de gestion au cégep. Là-bas, j'ai eu droit à des services adaptés. Les gens étaient fins avec moi. Ils comprenaient ce que c'est d'être neurodivergente. Maintenant, je travaille au service de la comptabilité d'une grande chaîne de magasins. J'aime vraiment ça.

Si certaines personnes ont pu surmonter les préjugés qui étaient véhiculés à leur égard et poursuivre leur parcours scolaire au-delà du secondaire, ce ne sont malheureusement pas toutes les personnes que nous avons interrogées qui ont connu le même sort. Plus d'un témoignage recueilli sur dix (14 %, n=16) fait état d'un parcours scolaire qui a pris fin abruptement sans que les personnes concernées n'aient pu

¹⁰⁰ Le syndrome d'Asperger est un trouble du spectre de l'autisme. Il s'agit d'un trouble neurologique qui se caractérise notamment par des difficultés en matière de communication (verbale et non verbale), des gestes répétitifs et des centres d'intérêt restreints et parfois obsessionnels.



obtenir un diplôme d'études secondaires. Ces dernières considèrent que l'abandon de leurs études secondaires était une fin prévisible. Plus de la moitié d'entre elles (56,3 %, n=9) ont exprimé qu'elles avaient intériorisé dès le plus jeune âge l'idée qu'elles ne bénéficieraient jamais des mêmes opportunités que les personnes qui n'ont pas de limitations :

Je suis suivi par une orthophoniste et un neuropsychologue depuis que j'ai 4 ans. J'ai un diagnostic d'aphasie de Broca¹⁰¹. C'est pour ça que j'ai de la difficulté à parler. Je comprends tout ce qu'on me dit, mais c'est très difficile pour moi de parler. À l'école, j'ai trouvé ça difficile : les exposés oraux, les travaux d'équipe, se faire des amis... Tout le monde me trouvait étrange. Les professeurs étaient impatients avec moi. J'étais tout le temps en échec. Ça finissait par jouer sur la dynamique de ma famille. Mes parents se sont séparés. J'ai fini par me trouver étrange, moi aussi. J'ai cru que c'était à cause de moi que mes parents n'étaient plus ensemble. L'école m'a traumatisé pour vrai ! Pour faire mes plans d'intervention, c'était toujours la guerre entre mes parents et l'école. Je me faisais intimider par d'autres élèves. Je pleurais tout le temps. Je n'ai pas eu beaucoup d'aide. Mais, c'est OK. L'école concentre ses énergies sur ceux qui peuvent aller plus loin. Moi, je ne pouvais pas aller plus loin. Je ne pense pas que je puisse être utile dans un travail... J'ai perdu confiance en moi. J'ai lâché l'école. Sans diplôme, je fais ce que je peux. Mais il n'y a pas beaucoup d'endroits qui veulent avoir des employés qui n'ont pas de diplôme et qui ont de la misère à parler. Ça ne paraît pas bien. C'est ma réalité et je l'accepte. Je viens tout juste de retourner chez ma mère, parce que j'ai perdu ma job. À 38 ans, ce n'est pas glorieux. Mais c'est ma réalité. J'ai mis une croix sur mes études. Je n'ai pas envie de retourner à l'école pour vivre le même cauchemar que j'ai vécu. Je dépose des CV. J'espère que ça va marcher, mais je sais que je n'ai pas grand-chose à offrir aux employeurs. Je pense que je vais m'inscrire au programme de solidarité sociale, quand je serai éligible.

Nous avons recueilli plusieurs témoignages comme celui-ci lors de la réalisation de cette étude. Ces témoignages ont en commun d'illustrer que les personnes en situation de handicap intériorisent relativement tôt dans leur vie les préjugés capacitistes dont ils sont la cible. Près de 70 % des participantes et participants à l'étude (68,4 %, n=78) ont exprimé le sentiment que l'école québécoise ne contribuait pas efficacement à la déconstruction de ces préjugés. Au contraire, elle tendrait plutôt à les reproduire en privilégiant des pratiques pédagogiques qui mineraient profondément la motivation et l'estime personnelle des élèves en situation de handicap. Selon les témoignages que nous avons recueillis, l'effet inhibiteur de ces pratiques serait suffisamment important pour affecter négativement le parcours scolaire de ces élèves et, ultérieurement, leur trajectoire professionnelle :

À force de se faire répéter que tu ne seras jamais aussi bon et aussi performant que les élèves qui n'ont pas de handicap, ça finit par se graver dans ton subconscient. Tu finis par te dire que c'est vrai que tu es moins bon que les autres. Moi, j'ai eu envie de décrocher souvent. À un moment donné, je me suis dit qu'avec mon diagnostic de syndrome de dysfonctions non

¹⁰¹ L'aphasie de Broca (ou aphasie expressive) est un trouble du langage qui affecte les capacités de communication verbales ou écrites, en raison de lésions du cerveau. Les personnes qui sont atteintes de l'aphasie de Broca ont souvent une capacité réduite à former des phrases complètes et leur discours peut se limiter à de courtes déclarations de quelques mots à la fois. Malgré ces difficultés, elles comprennent généralement bien le langage parlé et sont conscientes de leurs difficultés de communication.



verbales¹⁰², c'était vrai que j'étais un bon à rien. Avec du recul, je sais que ce feeling-là était alimenté par quelques professeurs et directeurs d'école que j'ai croisés sur mon chemin et qui me renvoyaient une très mauvaise image de moi. Je vais vous le dire franchement : c'est décourageant de se faire dire tout le temps, quand tu as 10 ou 11 ans, qu'il y a plein de choses que tu ne pourras jamais faire et que l'école a ses limites face à toi. C'est comme si on te disait, avant même d'avoir essayé, que ça ne vaut pas la peine de chercher le moyen pour y arriver et qu'en plus, c'est toi qui es responsable de ce qui t'arrive. Comme si mon diagnostic n'était pas vrai et que je manquais de volonté ! Ces idées-là sont d'autant plus choquantes qu'elles viennent de personnes qui sont en position d'autorité, et qu'elles exercent cette autorité sur des enfants. Leur attitude a fait en sorte que j'ai fini par décrocher de l'école... Puis après, j'étais comme en choc traumatique... Ça m'a pris des années avant de me débarrasser de la mauvaise image que j'avais de moi-même... C'était clair dans ma tête que ça ne me servait à rien de chercher du travail. Personne ne voudrait de moi. Pendant des années, je me suis cherché. J'étais toujours anxieux et j'ai pensé au suicide plus d'une fois. J'ai consommé tout ce qui était à ma portée et qui ne permettait d'oublier qui je suis : Xanax, PCP, kétamine, coke, alcool... J'ai tout fait pour oublier qui j'étais... J'ai eu des périodes sur l'aide sociale, d'autres à vivre de petites « jobines » que j'haïssais. Puis, j'ai fait une cure de désintox et une thérapie, avant de retrouver l'énergie nécessaire pour aller chercher la formation qui me permettrait de faire ce que j'ai envie de faire dans la vie. À 47 ans, j'ai surmonté tout ça. Je suis clean et c'est comme si je commençais à vivre. J'ai enfilé un DEC, puis un bac et une maîtrise en urbanisme. Les services adaptés du cégep et de l'université étaient là pour moi. Ça m'a encouragé. C'était la première fois de ma vie que je me disais que je n'étais pas seul. Je travaille pour ma municipalité, maintenant. Je suis sur mon X, comme on dit ! Mais le chemin pour y arriver a été vraiment pénible. Le jour où je devrai faire un discours pour remercier des gens pour ma carrière, c'est certain qu'il y a des professeurs, des directeurs d'école et des conseillers en orientation que je vais oublier de mettre dans ma liste de remerciements. Ces gens-là m'ont fait sentir comme un moins que rien.

5.1.2 L'accompagnement des élèves et des personnes étudiantes dans leurs choix de formation et de carrière

Près de 65 % des participantes et participants à l'étude (64,9 %, n=74) ont exprimé d'importantes réserves quant à la manière dont le personnel des établissements d'enseignement accompagne les personnes en situation de handicap dans leur choix de formation et de carrière. Les critiques formulées ne concernent pas uniquement le personnel des établissements d'enseignement secondaire, mais aussi celui des collèges, cégeps et universités. Plus de la moitié des témoignages que nous avons recueillis (53,5 %, n=61) évoquent des situations où des préjugés capacitistes ont été exprimés par des membres du personnel d'établissement d'enseignement dans le cadre d'interventions visant à conseiller et soutenir des élèves ou étudiantes et étudiants dans leurs choix professionnels :

Ça ne faisait pas 5 minutes que j'étais dans le bureau de l'aide pédagogique individuel qu'il m'a dit : « Veux-tu bien me dire pourquoi tu t'es inscrit dans un programme en archives médicales ?

¹⁰² Le syndrome de dysfonctions non verbales (SDNV) est un trouble neurodéveloppemental qui affecte notamment l'attention, la mémoire non verbale et la capacité à interpréter des informations visuelles.



Avec ta paralysie, je ne vois pas de problème à ce que tu collectes et analyses des données médicales, mais ça va être vraiment difficile quand tu vas faire ton stage. Il va falloir que tu communique avec des professionnels de la santé qui sont sous pression. Il faut livrer la marchandise vite et surtout bien se faire comprendre. Si tu le veux, je pourrais t'aider à trouver un programme qui est plus approprié pour toi et qui mène à une job où tu n'as pas besoin d'interagir beaucoup avec d'autres personnes. » Je suis sorti de son bureau en pleurant ma vie ! En deux phrases, il venait de briser tout ce dans quoi je m'étais investi depuis 2 ans ! C'est évident qu'avec l'ataxie de Friedreich¹⁰³, il y a des choses que je ne peux pas faire et dont j'ai fait le deuil depuis longtemps. Par exemple, je sais que je ne peux pas conduire un véhicule. Donc, je ne serai jamais chauffeur d'autobus ou manutentionnaire dans un entrepôt. Je ne pourrai pas non plus être un monteur de lignes pour Hydro ou un préposé aux bénéficiaires dans un CHSLD, mais il y a tellement d'autres métiers que je peux faire... Là, j'étais face à un professionnel du cégep qui me disait que je ne pourrais pas communiquer efficacement avec mes collègues ou avec des patients parce que j'ai des problèmes d'élocution. Il venait limiter encore plus mes possibilités ! Je l'ai écouté parce qu'il parlait avec toute son autorité d'API qui conseille des étudiants depuis 25 ans et j'ai abandonné la technique en archives médicales. Mais je n'ai pas abandonné mon rêve de travailler dans le milieu de la santé. J'ai quitté le cégep, j'ai beaucoup réfléchi... et 6 mois plus tard, je me suis inscrit à l'EMICA¹⁰⁴ pour faire une formation en secrétariat médical. Je l'ai réussi et j'ai réussi mon stage. Et tu sais quoi ? Je travaille dans une clinique dentaire depuis maintenant 2 ans. Le plus drôle, c'est que je suis en contact avec des patients à tous les jours ! Je ne réponds pas au téléphone, c'est ma collègue qui le fait, mais je fais les suivis avec les patients qui sont face à moi et ça se passe très bien ! C'est tellement un beau pied de nez à l'API du cégep qui me disait de me trouver une job où je ne serais pas en contact avec personne. J'ai fait mentir ses préjugés !

Près de la moitié des participantes et participants à cette étude (47,4 %, n=54) ont exprimé le souhait que les professionnels chargés de guider les élèves ou étudiantes et étudiants dans leurs choix de formation et de carrière puissent développer davantage de compétences au regard des pratiques d'orientation qui concernent plus spécifiquement les élèves ou étudiantes et étudiants en situation de handicap. À cet égard, un renforcement de la formation initiale des conseillères et conseillers d'orientation, des aides pédagogiques individuelles et des conseillers en information scolaire et professionnelle est appelé des vœux de plusieurs participantes et participants à l'étude (40,4 %, n=46). Il est également souhaité par les représentantes et représentants d'organismes en employabilité que nous avons rencontrés :

Qu'on le veuille ou non, les biais discriminatoires et les préjugés capacitistes, c'est vraiment l'angle mort de la formation des professionnels en orientation. Quand des préjugés sont exprimés sur ce que pourrait faire une personne avec des limitations, c'est souvent inconscient. Les conseillers d'orientation et les API ne sont pas mal intentionnés. Ils veulent aider, mais ils ne sont pas à l'abri des préjugés qui circulent dans notre société. Il vaudrait mieux les outiller pour qu'ils développent une vraie pratique réflexive, qui leur permettrait de prendre conscience des a priori qu'ils ont face au handicap et de ne pas se laisser guider par ça. Le but, ce n'est pas de

¹⁰³ L'ataxie de Friedreich est une maladie héréditaire qui se manifeste par une perte lente et progressive de coordination musculaire (ataxie), des troubles de l'élocution (dysarthrie), une faiblesse cardiovasculaire et une perte sensorielle.

¹⁰⁴ École des métiers de l'informatique, du commerce et de l'administration.



remettre en question la formation qui est offerte à ces professionnels-là. Elle est de bonne qualité. C'est juste de dire que sur ce point-là, elle pourrait être améliorée pour faciliter la transition vers le monde du travail de dizaines de milliers de jeunes en situation de handicap, partout à travers le Québec. On a besoin de conseillers d'orientation qui ne restreignent pas les possibilités des personnes en situation de handicap, mais qui valorisent leurs forces et leurs compétences au maximum.

Plusieurs participantes et participants ont souligné qu'un renforcement des compétences du personnel enseignant serait également souhaitable pour que ce dernier soit en mesure de déployer des pratiques pédagogiques qui favorisent une réelle qualification des personnes en situation de handicap. Des compétences relatives aux droits de ces dernières et à l'identification des biais discriminatoires susceptibles d'affecter leur trajectoire scolaire et professionnelle pourraient ainsi être ajoutées à la formation initiale des personnes appelées à enseigner dans les établissements d'enseignement préscolaire, primaire et secondaire. Pour les ordres d'enseignement postsecondaire (collégial et universitaire), des activités de perfectionnement professionnel pourraient également être proposées au personnel enseignant, en l'absence d'exigences de formation qui visent spécifiquement l'intervention éducative auprès de personnes en situation de handicap. Étant donné l'influence que le corps enseignant peut exercer sur les choix professionnels des élèves et des étudiantes et des étudiants, le renforcement des compétences des futures enseignantes et futurs enseignants est considéré comme une nécessité par plusieurs participantes et participants à l'étude (42,1 %, n=48) :

Quand tu es jeune, il y a un petit nombre d'adultes qui jouent un rôle déterminant dans ta vie. Bien sûr, il y a ta famille : tes parents, tes grands-parents... Mais un bon professeur peut aussi jouer ce rôle et peut avoir un impact sur ta vie future, par ce qu'il t'enseigne, la manière dont il le fait et les conseils qu'il te donne. À partir de l'âge de 5 ans et pendant plusieurs années, tu passes presque autant de temps avec eux qu'avec tes parents. Moi, j'ai eu deux professeurs qui ont vraiment influencé ma vie et mes choix. Ils m'ont aidé à être plus autonome. Ils m'ont appris des tonnes de choses. Ils m'ont aidé à mieux me connaître. Ils m'ont conseillé et m'ont aidé à trouver les ressources nécessaires pour que je puisse m'accomplir. Ils se sont battus pour que l'école m'offre les accommodements dont j'avais besoin et pour que je puisse faire un travail qui me plaît, plus tard. Ils ont remis à leur place des gens qui pensaient que parce que j'avais un TDAH¹⁰⁵, mon avenir serait bloqué. C'étaient des alliés pour moi. Des perles rares ! Sans eux, mon parcours scolaire aurait été bien plus difficile, parce que j'ai eu pas mal plus de professeurs qui pensaient que c'était peine perdue de m'aider. J'aurais aimé que tous les profs soient comme ces deux profs-là que j'appelle « mes bienfaiteurs ». Si tous les profs étaient conscients de ce qu'on vit quand on a un handicap, il me semble que l'école nous préparerait pas mal mieux à affronter la vie adulte et le monde du travail, par après. Il faudrait vraiment qu'ils soient mieux formés sur nos besoins, qu'ils développent une conscience du handicap, parce que ce n'est pas le cas de tous les professeurs.

¹⁰⁵ Le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) est un trouble neurologique. Les personnes qui en sont atteintes éprouvent de la difficulté à contrôler leur comportement ou à maintenir leur concentration.



L'ampleur des préoccupations qui sont exprimées au regard des pratiques qui visent à accompagner les élèves et les étudiantes et étudiants en situation de handicap dans leurs choix de formation et de carrière n'étonne guère la Commission. Depuis près de 50 ans, la question de l'orientation scolaire et professionnelle des personnes en situation de handicap a constamment été portée à notre attention dans le cadre des travaux que nous menons sur les services éducatifs qui sont destinés à ces dernières¹⁰⁶. Pour la Commission, les pratiques d'orientation qui continuent d'avoir cours dans les établissements d'enseignement québécois contribuent à limiter les opportunités de développement professionnel de ces personnes et à reproduire le cercle vicieux de l'exclusion dont elles sont victimes sur le marché du travail. Pour cette raison, nous formulons la recommandation suivante :

Recommandation 1

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des objectifs et des mesures visant à renforcer les exigences de formation du personnel des établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire au regard des pratiques à privilégier pour accompagner adéquatement les élèves et les étudiantes et étudiants en situation de handicap dans leurs choix de formation et de carrière.

5.1.3 Les stages exigés dans le cadre de programmes de formation : un premier contact avec l'univers du travail qui est souvent brutal et mal planifié

Dans de nombreux programmes de formation offerts par les établissements d'enseignement collégial et universitaire, l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'études est conditionnelle à la réussite d'un stage en milieu de travail.

Pour la plupart des étudiantes et étudiants, la recherche d'un milieu de stage représente une exigence à laquelle il est relativement facile de répondre. Cependant, la réalité est tout autre pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap qui sont nombreux à éprouver des difficultés à trouver un milieu prêt à les accueillir. Plus de 40 % des personnes en situation de handicap que nous avons rencontrées dans le cadre de cette étude (42,1 %, n=48) ont mentionné qu'elles avaient vécu très difficilement cette étape de leur parcours de formation. Elles ont d'ailleurs été nombreuses à utiliser des termes extrêmement forts pour qualifier cette expérience, considérant celle-ci comme une épreuve « brutale » et « traumatisante ».

Pour certaines d'entre elles, la recherche d'un milieu de stage s'est avérée si difficile qu'elle les a poussées à « revoir à la baisse » leurs aspirations professionnelles. Près du tiers des personnes en situation de handicap qui devaient réaliser un stage dans le cadre de leurs études postsecondaires (32,9 %, n=25 personnes sur 76) nous ont indiqué qu'elles avaient dû abandonner le programme de

¹⁰⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 31 (page consultée le 21 février 2025).



formation dans lequel elles étaient inscrites, faute de ne pouvoir trouver un milieu de stage pour les accueillir.

La principale critique formulée à l'égard des stages en milieu de travail concerne le manque d'arrimage entre les exigences de formation des établissements d'enseignement et les pratiques des employeurs. Le tiers des témoignages que nous avons recueillis (33,3 %, n=38) font état que certains établissements d'enseignement appréhendaient les réactions négatives des milieux de stage au regard des demandes d'accommodement d'étudiantes et étudiants en situation de handicap :

Sans que ça cause de remous, je recevais des accommodements pour suivre mes cours. Mais quand est arrivé le moment des stages, on dirait que l'université est devenue tout à coup frileuse. Les profs commençaient à avoir peur des réactions des employeurs face à mon handicap. Je me suis fait dire par le responsable des stages qu'il fallait me « sevrer » de certains accommodements parce que les milieux de stage ne voudraient pas me recevoir si je demandais des accommodements. Moi, je savais qu'ils étaient obligés de m'en donner. C'est ce que la Charte dit. Pour une personne malvoyante comme moi, qui étudiait en communications et qui voulait travailler dans les médias, j'avais besoin d'un téléagrandisseur, d'un logiciel avec lecteur immersif ou d'une loupe électronique pour lire des textes, que ce soit dans le cadre de mes cours ou dans une salle de rédaction. Pourquoi on m'enlevait ça à partir du moment où je m'apprêtais à faire un stage ? Je n'ai jamais vraiment compris... Je ne demandais pas la lune, mais juste d'avoir accès à un de ces moyens-là pour bien faire mon travail ! C'est frustrant quand les cégeps et les universités mettent le pied sur le frein et qu'ils préfèrent que tu ne parles pas de tes besoins pour ne pas déplaire aux employeurs. Les accommodements que je demandais, c'était pas des caprices ! J'aurais vraiment aimé que mon université me défende un peu plus quand j'ai cherché mon stage. J'ai fini par trouver, mais si j'avais eu un meilleur appui de mon directeur de programme, je n'aurais pas eu autant de refus et ça ne m'aurait pas pris 6 mois à me trouver un stage. Les personnes qui n'ont pas de handicap ne sont pas confrontées à ça. Pour moi, cette expérience a été mon premier « reality check » avec le monde du travail. J'ai perdu une partie de mes illusions à partir de ce moment-là.

Près d'une cinquantaine de personnes (42,1 %, n=48) nous ont mentionné qu'elles avaient dû faire face à des employeurs qui tentaient de les dissuader de faire une demande d'accommodement dans le cadre du stage qu'elles s'apprêtaient à entreprendre. Dans certains cas, on leur aurait même signifié que les milieux de stage n'étaient pas tenus de leur offrir un environnement de travail adapté :

Pour le stage que je devais faire dans le cadre de ma technique de gestion et d'intervention en loisir, j'ai eu une entrevue avec une directrice d'un service de loisirs municipal. Elle a débuté l'entrevue en me disant qu'elle avait vu dans mon dossier que j'avais un diagnostic d'autisme de haut niveau¹⁰⁷. Elle m'a tout de suite fait savoir qu'elle n'était pas à l'aise avec l'idée de

¹⁰⁷ L'autisme est un trouble neurodéveloppemental qui se caractérise par des difficultés plus ou moins marquées à gérer les interactions sociales et à communiquer. Il peut aussi se manifester par des modes atypiques d'activité et de comportement, notamment des difficultés à passer d'une activité à une autre, une focalisation sur des détails et des



m'intégrer dans son équipe. Tout au long de l'entrevue, elle n'arrêtait pas de me répéter que pour travailler dans le domaine du loisir, il fallait avoir des habiletés relationnelles très élevées et qu'on devait souvent s'adapter à des situations imprévues et anticiper des situations qui peuvent affecter la sécurité des personnes qui participent à des activités de loisir. Elle m'a dit qu'elle pensait que je n'étais pas à ma place. Je lui ai dit que si je travaillais en équipe, que je connaissais mon emploi du temps à l'avance et qu'il était bien planifié, je pouvais répondre à tous les objectifs du stage. Mais elle ne voulait rien savoir. Elle m'a dit que ce n'était pas à la municipalité de s'adapter à moi, mais à moi de s'adapter à la municipalité, et qu'elle n'était pas obligée de m'accommoder. Elle n'a même pas essayé de trouver des solutions pour que je fasse mon stage. Elle a dit : « Étant donné que c'est juste un stage, je peux bien te prendre quand même, mais tu tofferas pas 2 semaines, je te le garantis. » Quand j'en ai parlé au responsable du programme au cégep, il m'a dit que je ferais mieux de garder ça mort et de trouver un autre milieu de stage. Il m'a même dit que si toutes mes démarches ne fonctionnaient pas, il me référerait à un conseiller d'orientation pour que je change de programme. Il m'a aussi dit qu'il me voyait plus dans un travail qui implique des tâches répétitives, comme de travailler sur une chaîne de montage ou faire du tri dans un service postal. Finalement, j'ai trouvé un stage en loisirs dans une municipalité de ma région. Heureusement que les employeurs ne sont pas tous fermés d'esprit ! Mais ce qui m'a le plus choqué, c'est que mon cégep ne m'appuie pas plus que ça auprès des employeurs.

Considérant les importantes difficultés qu'éprouvent un trop grand nombre d'étudiantes et étudiants en situation de handicap à trouver un milieu de stage pour satisfaire les exigences de leur programme de formation collégiale ou universitaire, la Commission estime nécessaire de formuler la recommandation suivante :

Recommandation 2

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des objectifs et des mesures visant à faciliter l'accès et l'intégration aux milieux de stages pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap qui poursuivent un programme de formation collégiale ou universitaire.

5.1.4 Les programmes de formation axés sur l'emploi : des programmes qui ne répondent pas aux aspirations professionnelles des personnes en situation de handicap ni aux exigences des employeurs

Un peu plus du tiers des participantes et participants à l'étude (34,2 %, n=39) ont mentionné avoir été orientés vers des programmes de formation qui ne répondaient ni à leurs aspirations professionnelles ni aux exigences des employeurs. C'est le cas notamment de personnes qui ont été dirigées vers un programme de formation axée sur l'emploi à la suite d'échecs dans les matières de base (français,

réactions inhabituelles aux sensations. Une personne autiste est considérée de « haut niveau » lorsqu'elle ne requiert que très peu de soutien pour communiquer et s'adapter à son environnement.



mathématiques) au 1^{er} cycle du secondaire. Pour certaines d'entre elles (7,9 %, n=9), il s'agit du plus haut niveau de qualification qu'elles ont pu obtenir dans le cadre de leur parcours scolaire. Pour d'autres (13,2 %, n=15), ce parcours s'est poursuivi et il a mené à l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification plus élevée.

Les personnes qui ont été dirigées vers des programmes de formation axée sur l'emploi ont unanimement déploré les très faibles perspectives d'emploi que ces derniers leur offraient. Elles ont également dénoncé les circonstances qui ont mené à ce qu'elles soient orientées vers ces programmes :

On m'a dirigé vers un programme axé sur l'emploi parce que j'étais en échec dans plusieurs cours. Si je ne réussissais pas, c'est pas parce que ce qu'on m'apprenait était trop difficile, mais parce que je n'étais pas soutenu par l'école ! J'ai beau avoir une dyslexie sévère¹⁰⁸ et un trouble de l'attention divisée¹⁰⁹, pendant longtemps, ils trouvaient que mon handicap n'était pas assez important pour que j'obtienne autre chose que d'avoir mon pupitre près des professeurs pour que je garde mon attention ! À force que mes parents se battent pour moi, j'ai réussi à avoir un suivi en orthopédagogie une fois par mois, à partir de la 4^e année. Mais pas plus qu'une heure par séance, et avec quatre ou cinq autres élèves qui n'avaient pas nécessairement les mêmes besoins que moi. Je n'ai eu accès à un ordinateur et à WordQ¹¹⁰ qu'en 6^e année. C'était trop tard parce que j'avais accumulé beaucoup de retard. Dans ces conditions-là, je ne pouvais pas progresser. En secondaire 2, la directrice nous a dit que j'irais en FPT¹¹¹ et que c'était la seule option possible pour moi. Que je ne pouvais pas vraiment espérer faire plus que ce certificat-là. Ils l'ont vendu à mes parents comme un moyen de m'intégrer au monde du travail. Dans les faits, ils m'ont envoyée sur une voie de garage parce qu'ils n'avaient pas fait leur job avec moi, avant. Tout ça, parce qu'ils disaient qu'il y a des cas plus lourds que le mien, et qu'ils devaient les aider avant moi. La FPT, c'est un certificat qui n'est même pas un diplôme d'études secondaires et la majorité des employeurs ne savent même pas ce que c'est. Ça n'a aucune valeur pour eux ! Moi, j'aurais aimé qu'ils me soutiennent pour que je réussisse au régulier. Mon rêve à moi, c'était de me rendre au cégep pour faire une technique en services de garde. Mais comme j'ai 28 ans maintenant et que mon français et mes mathématiques sont de niveau 5^e année, ça fait beaucoup de rattrapage à faire pour avoir un diplôme de secondaire à l'éducation aux adultes qui me permettrait d'entrer au cégep. Pas sûre que j'ai la motivation pour ça, ni les ressources pour le faire. Il faut que je paie mon loyer, mes factures et mon

¹⁰⁸ La dyslexie est un trouble d'apprentissage d'ordre neurologique qui affecte la capacité à lire et à écrire. Les personnes dyslexiques peuvent omettre des lettres, les inverser ou les remplacer par d'autres involontairement, ce qui nuit à la vitesse et à la précision de la lecture et de l'écriture. Ce trouble affecte également la compréhension de textes écrits.

¹⁰⁹ Le trouble de l'attention divisée (aussi appelé « trouble de l'attention partagée ») se caractérise par une difficulté à partager son attention entre plusieurs activités et donc, de réaliser plusieurs tâches de façon simultanée.

¹¹⁰ WordQ est un logiciel d'aide à la lecture et à l'écriture.

¹¹¹ La formation préparatoire au travail (FPT) s'adresse à des élèves âgés de moins de 15 ans, dont le bilan des apprentissages à la fin du 1^{er} cycle du secondaire démontre qu'ils n'ont pas atteint les objectifs du Programme de formation de l'enseignement primaire en langue d'enseignement (français ou anglais) et en mathématique. Cette formation s'échelonne sur une période de trois ans et conduit à un certificat officiel de Formation préparatoire au travail (CFPT), décerné par le ministre, auquel s'ajoute un bilan annuel des apprentissages transmis par l'école.



épicerie. Donc, je me contente d'être serveuse dans un restaurant. Avec une FPT, je ne peux pas me permettre d'être plus exigeante.

Tout au long de la réalisation de cette étude, nous avons recueilli plusieurs témoignages sur les faibles opportunités d'emploi qui s'offrent aux personnes qui détiennent un certificat de formation axée sur l'emploi. Bien que ces programmes permettent une immersion dans divers milieux de travail, ils n'offrent pas la possibilité aux personnes qui y sont inscrites de développer des compétences et des habiletés suffisantes pour que leurs candidatures à d'éventuels emplois soient considérées attrayantes par les employeurs :

Moi, ils m'ont proposé de faire une FMSS¹¹². La formation que j'ai choisie, c'est celle de préposé de stations-service. L'endroit où j'ai fait mon stage, ils étaient bien heureux de m'avoir car je pense qu'ils manquent toujours de monde. Il n'y a pas beaucoup de gens qui veulent travailler dans une station-service, au salaire minimum, souvent avec des horaires de nuit et des clients qui peuvent être agressifs ou dangereux. Donc, ça les arrangeait d'avoir une personne qui a un TDAH pour faire la job le temps d'un stage. Mais même si tu réponds à tous les objectifs de ton plan de formation, que tu prends ta médication et que tu utilises les stratégies que le psychoéducateur t'a enseignées pour garder le focus, ça ne veut pas dire que tu vas avoir une job par après, si tu obtiens ton certificat. Les employeurs vont préférer quelqu'un qui a fini son secondaire plutôt qu'une personne handicapée sans diplôme. Moi, je me suis fait mettre à la porte par l'employeur qui m'avait pris après mon stage. Il avait trouvé un gars qui a fini son secondaire et qui n'a pas de handicap, donc pas besoin d'accommodements. Quand je dépose des CV, je me fais souvent dire par les employeurs que leurs exigences sont plus élevées que ce que demande la FMSS. Et qu'ils préfèrent passer quelques semaines à former eux-mêmes une personne qui a son diplôme d'études secondaires que d'embaucher une personne avec un certificat de FMSS. Ils ne le reconnaissent même pas, ce certificat-là. Moi, en tout cas, ça ne m'a rien donné. J'ai 24 ans et je vis chez mes parents. Depuis l'âge de 17 ans, je travaille en moyenne 4 ou 5 mois par année, le reste du temps, je suis en recherche d'emploi. On m'essaie et puis on ne me garde pas. Les emplois que j'ai obtenus jusqu'à maintenant n'avaient rien à voir avec ce que j'ai fait à la FMSS.

Les représentants d'organismes en employabilité que nous avons interrogés ont mentionné que les programmes de formation axés sur l'emploi sont largement méconnus des employeurs. Par ailleurs, les rares employeurs qui connaissent bien ces programmes expriment d'importantes réserves quant au profil de sortie des élèves qui les ont fréquentés. Il serait donc urgent qu'une réflexion sur le contenu de ces programmes et sur l'insertion socioprofessionnelle des élèves qui les ont fréquentés soit menée :

C'est dommage, parce que les élèves qui ont suivi ces programmes, et qui sont majoritairement des élèves en situation de handicap, ne s'intègrent pas facilement au marché du travail. Il y a un

¹¹² La formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé (FMSS), s'adresse à des élèves d'au moins 15 ans, dont le bilan des apprentissages à la fin du 1^{er} cycle du secondaire démontre qu'ils ont atteint les objectifs des programmes d'études du primaire en langue d'enseignement (français ou anglais) et en mathématique, sans toutefois obtenir d'unités du premier cycle du secondaire dans ces matières. Cette formation est d'une durée d'un an et conduit à un certificat officiel de Formation à un métier semi-spécialisé (CFMS) avec mention du métier, décerné par le ministre.



manque flagrant de communication entre le milieu scolaire et les employeurs, à ce sujet-là. Tu peux développer les plus beaux programmes au monde, mais si ça ne répond pas aux besoins des employeurs, bien ils vont ignorer les personnes qui les ont suivis. C'est ce qu'on voit sur le terrain. On accompagne souvent des jeunes qui ont fait des FPT ou des FMSS, et c'est vraiment difficile de convaincre les employeurs de les embaucher. Il me semble qu'on est dû pour une bonne discussion entre le milieu scolaire et celui de l'emploi pour voir comment on peut rendre ces programmes-là utiles pour tout le monde, mais que ça permette surtout aux élèves en situation de handicap d'intégrer des milieux de travail. Mais avant ça, il faudrait aussi réfléchir sur la question du soutien que le milieu scolaire offre aux élèves handicapés. La plupart du temps, on est face à des jeunes qui sont brillants, pleins de talents, mais qu'on n'a pas soutenus et à qui on n'a pas offert d'accommodements. C'est une grosse faille du système. Comme on ne les soutient pas en amont, on les envoie dans des filières sans avenir... Ils deviennent des cas lourds malgré eux. Les employeurs ne savent même pas ce que c'est une FPT ou une FMSS et ceux qui les connaissent s'en foutent éperdument... Ça n'a pas de valeur pour eux. Ça ou rien, c'est pareil... Renforcer ces formations, c'est certainement un objectif souhaitable pour l'avenir de certains élèves, mais à l'heure actuelle, on envoie trop de jeunes dans ces formations, alors qu'on devrait les aider à développer leurs capacités dans le secteur régulier...

Les critiques formulées par les personnes en situation de handicap et par les conseillères et conseillers en employabilité que nous avons interrogés rejoignent en tout point les constats que les acteurs du réseau scolaire avaient partagés avec la Commission, au moment où celle-ci avait publié une vaste étude sur l'organisation des services éducatifs destinés aux élèves HDAA dans le réseau scolaire québécois¹¹³. Depuis la publication de cette dernière en 2018, la situation n'a aucunement évolué : les parcours de formation axée sur l'emploi (FPT et FMSS) qui sont offerts aux élèves du secondaire ne préparent toujours pas adéquatement ces derniers à intégrer le marché du travail. Qui plus est, la qualité de la formation qui est offerte dans ces parcours demeure largement contestée par une majorité d'employeurs. Nous comprenons que l'actuelle *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* propose une mesure qui vise à faire la promotion auprès des employeurs des possibilités offertes par ces parcours. Il nous semble toutefois que cette mesure passe complètement à côté du problème qui est évoqué par les employeurs et par les personnes en situation de handicap elles-mêmes, à savoir que ces parcours de formation ne répondent ni aux besoins des uns ni à celui des autres.

Pour cette raison, la Commission souhaite réitérer la recommandation qu'elle avait formulée dans son étude sur les services éducatifs destinés aux élèves HDAA, laquelle demandait au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de documenter les trajectoires des élèves qui fréquentent les parcours de formation axée sur l'emploi et, qu'en fonction des résultats de cet exercice, il prenne les mesures nécessaires pour lever les obstacles qui empêchent les élèves HDAA inscrits à ces programmes de poursuivre leurs études ou d'intégrer le marché du travail, par la suite¹¹⁴.

¹¹³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 31.

¹¹⁴ *Id.*, p. 103.



5.2 Faire valoir sa candidature dans un processus de recrutement : le dilemme de la divulgation du handicap et ses conséquences

Lorsqu'elles sont questionnées sur les démarches qu'elles doivent entreprendre pour trouver un emploi qui correspond à leur profil de compétences, les personnes en situation de handicap expriment leur avis sans détour : ces démarches s'avèrent plus souvent qu'autrement infructueuses et frustrantes. Les refus d'embauche qu'elles subissent à répétition laissent entendre très clairement que les employeurs ne leur offrent pas le même accueil que les personnes qui ne présentent aucune limitation fonctionnelle :

Ça fait trente ans que je suis sur le marché du travail. J'ai appliqué sur des dizaines et des dizaines de postes et c'est toujours la même chose à chaque fois ! Lorsqu'ils me convoquent en entrevue, ils me voient arriver avec mon triporteur et ma main gauche atrophiée que je ne peux pas cacher, parce que j'en ai besoin pour manipuler mon triporteur. Ma différence leur saute tout de suite aux yeux. L'entrevue vient à peine de commencer qu'ils écoutent à moitié ce que je dis. Je déballe mon CV, ma formation, mes expériences de travail. On dirait que ça ne les intéresse pas. Ils prennent peur parce que leur regard est posé sur ma main difforme, puis le côté droit de mon thorax qui n'est pas au même niveau que le côté gauche... Ils scrutent en détail mon triporteur. Ils sont obsédés par ça ! Puis, ils finissent par prendre la parole. Ils commencent par les fleurs. Ils me félicitent pour la qualité de mon CV. Ils disent qu'ils sont impressionnés par mes réalisations. Puis, le pot arrive et là, ça fait vraiment mal ! On ne s'habitue jamais ! « Vous savez que pour servir la clientèle, il faut se déplacer facilement dans le magasin, dans l'entrepôt. Il faut que vous puissiez attraper des marchandises en hauteur et être totalement autonomes pour cette tâche-là. Vous risquez d'être fatigué souvent. On a aussi des clients de longue date qui ne seront pas forcément à l'aise avec une personne en fauteuil roulant qui a un corps différent de celui des autres. Ce n'est pas notre responsabilité d'éduquer les clients, vous savez... » Ça peut avoir l'air trop gros pour être vrai ces paroles-là, mais je vous jure que c'est des choses que j'ai entendues souvent dans ma vie. Ils ne se cachent même pas pour dire des choses aussi abjectes ! On ne dit pas des choses comme ça à des personnes qui ne sont pas handicapées, il me semble. Pourquoi on se permet de le faire avec nous ? Les personnes qui ne sont pas handicapées peuvent difficilement comprendre comment ces mots-là nous déchirent le cœur à chaque fois. Il faut que je me batte à chaque fois pour leur démontrer qu'ils n'ont pas raison d'avoir ces craintes-là, qu'avec des adaptations mineures je peux faire tout ce qu'ils me demandent. Mais surtout, je dois me battre pour les ramener à mes diplômes et mes compétences, parce que c'est parce que j'ai ce bagage-là que j'ai répondu à leur offre d'emploi. Mais même en faisant ça, je dirais que 9 fois sur 10, ils ne veulent pas de moi. Je commence à être vraiment tanné de me battre tout le temps pour leur montrer que je suis un travailleur compétent et que je ne me résume pas à un handicap.

La vaste majorité des personnes que nous avons interrogées pour cette étude ont déploré que leur situation de handicap venait régulièrement prendre « presque toute la place » lors des processus de recrutement auxquels elles ont participé (77,2 %, n=88). Durant ces derniers, l'attention portée au handicap serait telle qu'elle court-circuiterait considérablement l'analyse des compétences et de l'expérience professionnelle à laquelle devrait pourtant se livrer l'employeur. Cette préoccupation disproportionnée forcerait les personnes en situation de handicap à s'inscrire dans une dynamique où



elles doivent consacrer leurs énergies à offrir un plaidoyer pour faire valoir que leur « différence » ne nuira pas à la bonne marche des activités de l'entreprise ou de l'organisation à laquelle elles souhaitent offrir leurs services, plutôt que de faire valoir leurs compétences :

Quand on a un handicap et qu'on soumet sa candidature pour un emploi, on a toujours l'impression qu'on doit démontrer beaucoup plus de choses que les autres, pour finalement obtenir moins de résultats que les autres ! Dans les dix dernières années, j'ai appliqué sur au moins 200 postes dans mon domaine, en gardant un esprit très large sur ce que je pouvais faire. Des postes de techniciens de laboratoire, d'assistants de recherche, de coordonnateurs de projets cliniques, de professeurs de cégep, de soutien administratif pour des demandes de brevets dans des compagnies pharmaceutiques et de biotech, de responsables d'animaleries dans des centres de recherche, etc. Vous voulez savoir mon taux de succès ? J'ai eu deux jobs pendant ces dix années-là. 3 ans à un endroit, puis 2 à un autre. Donc, durant cette période-là, j'ai passé la moitié de mon temps à travailler et l'autre moitié à chercher du travail. Si je n'avais pas une dyspraxie motrice¹¹⁵ qui m'oblige à me déplacer avec une canne et une surdité de perception sévère¹¹⁶ qui m'oblige à porter un implant cochléaire, je suis convaincu que j'aurais plus de succès dans mes démarches d'emploi. En tout cas, les employeurs ne me considéreraient pas comme un paquet de problèmes du moment qu'ils me voient arriver. Ma canne et mon implant, ce sont des signaux d'alarme pour eux. Ça déclenche tout de suite leurs préjugés : ils ne voient plus mes compétences, mais une personne diminuée qui ne sera pas capable de faire le travail demandé. C'est contre cette fausse perception que je dois me battre, à chaque fois que je cherche de la job. Ça occupe toute la place dans les entrevues. Il faut avoir le moral solide pour subir autant de rejet et de mépris.

Ce sentiment de rejet est largement partagé par les personnes qui ont participé à cette étude. Dans plus de 70 % des témoignages recueillis (71,9 %, n=82), il résulte d'expériences douloureuses qui se reproduisent dans la plupart des processus de recrutement auxquels participent les personnes interrogées :

Quand j'envoie mon dossier à une entreprise, je joue franc jeu. Je leur dis que j'ai le spina bifida¹¹⁷. De toute manière, il faut qu'ils sachent que mes deux jambes sont paralysées. Si je dois passer une entrevue de sélection, il faut que le lieu de l'entrevue soit accessible. Je dirais que dans 90 % des cas, même si je corresponds parfaitement au profil de l'emploi, ils décident de ne pas me rappeler. Je ne peux pas faire autrement que de penser que c'est à cause de mon handicap. On pourrait me dire d'arrêter de me plaindre parce que dans 10 % des cas, j'ai une entrevue. Mais, honnêtement, quand ça arrive, ce n'est pas beaucoup mieux. On dirait qu'on me convoque juste pour voir à quoi ressemble une personne avec le spina bifida. À chaque

¹¹⁵ La dyspraxie motrice (ou trouble développemental de la coordination) est un trouble d'ordre neurologique qui affecte la coordination, l'organisation et l'exécution des mouvements. Il est présent dès la naissance.

¹¹⁶ La surdité de perception est attribuable à des dommages irréversibles dans l'oreille interne. Ceux-ci peuvent notamment être causés par le vieillissement naturel, mais aussi par l'exposition prolongée ou chronique à des bruits intenses. Ce type de perte auditive entraîne une difficulté de compréhension, surtout dans les environnements bruyants.

¹¹⁷ Le *spina bifida* est une malformation congénitale qui se caractérise par un mauvais développement de la colonne vertébrale. Cette anomalie entraîne notamment une paralysie et une perte de sensibilité au niveau des jambes, ainsi que des troubles urinaires.



entrevue, j'ai l'impression d'être une bête de cirque et de perdre mon temps. On dirait qu'ils me convoquent parce que j'ai un bon CV et qu'ils ont peur de ne pas trouver personne pour la job. Ou de se faire accuser de faire de la discrimination. Mais c'est très clair que je suis vraiment leur dernier choix et ils croisent les doigts très fort pour qu'une personne avec une feuille de route mieux garnie que la mienne pose sa candidature. Dans bien des cas, je leur fais peur. Ils ne voient que des inconvénients à mon embauche. C'est déjà programmé dans leur tête. La seule fois où ça s'est passé différemment, c'est pour l'emploi que j'occupe actuellement. La sœur de mon patron a le spina bifida, elle aussi. Il comprend très bien les symptômes et les limitations qui vont avec la maladie. Il m'a posé une ou deux questions sur les accommodements dont j'aurais besoin, mais l'essentiel de l'entrevue, c'était sur mes compétences et sur mes qualités pour répondre aux besoins de l'entreprise. Cette rencontre-là a été providentielle pour moi, parce que j'avais perdu l'espoir. À chaque refus qui m'était communiqué, je sentais qu'on m'envoyait le message qu'il n'y a pas de place pour moi dans le monde du travail. À tous ceux qui m'ont dit non, j'aimerais ça leur dire de venir me voir dans mon travail aujourd'hui. Ils verraient tout ce que je suis capable de faire et que je fais souvent mieux que les gens qui n'ont pas de handicap !

Devant la multiplication des refus d'embauche qu'elles subissent, plusieurs personnes choisissent de taire leur situation de handicap pour maximiser les chances que leur candidature soit prise en compte :

J'ai tellement été échaudée dans des entrevues d'embauche que maintenant j'essaie de ne rien dire sur mes handicaps. Je ne veux pas griller mes chances d'avoir un poste. Je peux me permettre de le faire parce que mes handicaps ne sont pas apparents. J'ai un diagnostic de troubles bipolaires¹¹⁸, mais en prenant ma médication, j'arrive à être fonctionnel et à stabiliser correctement mes humeurs. J'ai aussi une dyslexie qui est légère. Dans une entrevue, ça ne paraît pas et ça n'a pas d'impact sur ma performance. Je sais que je prends des chances et que ça peut toujours me rattraper après, mais au moins j'ai donné une première impression qui est bonne. Je me suis toujours dit qu'en entrevue, il faut performer et en demander le moins possible. Si tu as l'air de quelqu'un de normal et qui ne va pas être demandant, tu mets toutes les chances de ton côté.

Pour de nombreuses personnes qui ont participé à cette étude (64,9 %, n=74), l'accueil qui est réservé à leur candidature dépend largement de la décision qu'elles prennent d'aborder ouvertement ou pas leurs limitations fonctionnelles avec les employeurs :

On est dans une dynamique où on doit se vendre. Et ce qui vend pour ceux qui embauchent, c'est d'avoir l'air en santé et en maîtrise de son corps et de sa tête. Et ça, dans la tête de beaucoup d'employeurs, ça correspond à tout ce qui n'est pas le handicap. Ça m'a pris du temps à l'assimiler, mais une fois que j'ai compris ça, j'ai arrêté de parler en long et en large de ma sclérose en plaques. Je ne la mentionne même pas dans mes lettres de motivation et j'essaie de limiter les fois où j'en parle, lorsque je suis convoqué en entrevue. Le jour de l'entrevue, je prie juste pour que je ne sois pas trop fatigué et que je n'aie pas une poussée qui

¹¹⁸ Les troubles bipolaires sont des troubles de santé mentale qui se manifestent par l'alternance de phases de dépression et d'excitation (manies). Ces phases apparaissent soit en réaction au stress, soit sans raison apparente et peuvent être d'intensité variable et s'entrecouper de périodes de stabilité.



affecte la façon dont je marche. En fait, en étant le plus discret sur ma sclérose, j'ai eu bien plus d'offres d'emploi. Quand on peut parler le moins possible de son handicap au moment de la sélection, c'est la meilleure façon de maximiser ses chances. Je sais, par contre, que je vais devoir en parler plus tard, sinon je vais me mettre dans l'embarras. Mais au moins, j'ai la job. Ça ne devrait pas être comme ça, mais tant que les employeurs auront des préjugés, c'est vraiment la stratégie à adopter pour intégrer un milieu de travail. En tout cas, moi ça m'a été profitable.

S'il s'agit d'une stratégie qui est utilisée par plusieurs personnes que nous avons interrogées (31,6 %, n=36), elle ne peut cependant être privilégiée par toutes les personnes en situation de handicap. Pour plusieurs d'entre elles, il n'est tout simplement pas possible de dissimuler leurs limitations fonctionnelles. Dans plusieurs cas, celles-ci sont particulièrement apparentes et suscitent d'emblée les appréhensions des employeurs. On peut penser notamment aux personnes à mobilité réduite qui se déplacent en fauteuil roulant ou en triporteur, mais aussi aux personnes qui présentent une déficience visuelle et qui ont besoin d'une canne ou d'un chien-guide pour assurer leurs déplacements. Dans ces cas, le moyen pour pallier le handicap sert de premier révélateur des limitations. Toutefois, d'autres types de limitations peuvent être apparentes sans avoir pour indice un moyen technique pour pallier le handicap. Pensons notamment au syndrome de Down (trisomie 21)¹¹⁹ ou à la dysphasie¹²⁰.

Pour les personnes qui présentent de telles limitations, les entrevues de sélection sont généralement perçues comme un moment charnière où elles devront convaincre les employeurs que leurs limitations engendreront le moins d'inconvénients possible à l'employeur :

Moi, du moment que je me présente à une entrevue, ils voient tout de suite que j'ai un problème de mobilité. J'arrive avec mon fauteuil roulant, donc les questions sur mon handicap arrivent très vite. Ils ont peur que je demande d'installer une rampe d'accès à tel endroit ou que j'exige qu'ils installent des portes automatiques. Ils ont peur que je sois tout le temps rendu chez le médecin ou en arrêt de maladie ! Ils ont l'impression qu'en m'intégrant, il va falloir changer toute l'entreprise et que leur marge de profit va fondre à la vitesse de l'éclair ! J'ai le goût de leur dire de respirer par le nez ! Je ne demande même pas ça ! Ce que je fais en entrevue, c'est de leur montrer qu'ils vont avoir à faire avec une employée qui ne sera pas toujours en train de débarquer au service des ressources humaines pour exiger quelque chose. La clé de la réussite, c'est d'avoir l'air d'une personne qui en demande le moins possible. Je fais comme si je n'avais pas besoin de rien, ni de personne pour faire ma job. Évidemment, je bluffe un peu parce que c'est certain que je vais quand même avoir besoin d'accommodements à un moment donné, mais la discrétion sur mon handicap est nécessaire au moment de l'entrevue d'embauche. C'est le prix à payer pour avoir une job. Mon expérience me dit que la plupart des employeurs n'aiment pas ça les gens qui leur parlent d'accommodement dans leur lettre de motivation ou pendant une entrevue de sélection. C'est sûr que quand tu en parles une fois que tu as le boulot, ça brise le lien de confiance avec l'employeur. Mais est-ce qu'on peut vraiment faire

¹¹⁹ Le syndrome de Down (trisomie 21) est une anomalie chromosomique congénitale qui provoque une déficience intellectuelle et un retard de développement. Il peut également entraîner des problèmes de santé physique, notamment des maladies cardiaques et des problèmes d'audition et de vision.

¹²⁰ La dysphasie est un trouble primaire du langage qui entraîne des limitations sur le plan de l'expression orale (prononciation, élocution, utilisation des mots, construction des phrases, etc.) et de la compréhension du langage oral.



autrement ? Si on ne le fait pas, on brûle toutes nos chances d'être embauché. C'est un gros dilemme avec lequel on joue constamment, nous les personnes handicapées, à chaque fois qu'on dépose une candidature : est-ce que je vais tout dire et démontrer subtilement que je connais un peu mes droits ou me taire pour me rendre plus attrayante pour l'employeur ? C'est jamais facile, en tout cas.

5.3 Les questionnaires et les examens médicaux préembauche

Plus du tiers des personnes en situation de handicap que nous avons interrogées (35,1 %, n=40) ont affirmé que, durant leurs parcours professionnels, elles ont eu à remplir des questionnaires médicaux ou à se plier à des examens médicaux comme condition à leur embauche. Pour presque la moitié d'entre elles, il s'agit d'une situation qui s'est répétée à plus d'une reprise durant leur carrière (47,5 %, n=19). Les personnes qui ont déclaré avoir dû se soumettre à ces exigences œuvrent principalement dans le secteur public (77,5 %, n=31). Les pratiques qu'elles nous ont décrites sont celles d'établissements de santé et de services sociaux, d'établissements d'enseignement, de services de police, de municipalités, de sociétés de transport et de ministères. Nous avons toutefois recueilli des témoignages qui démontrent qu'il s'agit d'une pratique qui est également bien implantée dans certaines grandes entreprises privées du secteur industriel (production de biens et transformation de matières premières) et de celui du commerce de gros.

Lorsque nous avons interrogé les personnes qui ont eu à faire l'expérience de telles pratiques, celles-ci ont été nombreuses à émettre des doutes à propos des raisons qui motivent les employeurs à recourir à celles-ci.

Il y a quelques années, j'ai appliqué pour un poste de manutentionnaire dans une entreprise agroalimentaire. J'ai répondu à leur offre d'emploi en ligne et même pas 24 heures plus tard, je recevais un appel pour me dire que j'étais retenu pour une entrevue. J'étais vraiment super content ! Je me suis pointé à l'entrevue comme prévu et j'ai vraiment eu l'impression que ça cliquait super bien avec mes futurs patrons. J'ai été honnête avec eux. J'ai répondu à toutes leurs questions avec franchise. Je leur ai parlé de mon arthrose lombaire¹²¹ qui me fait souffrir un petit peu de temps à autre, mais que je contrôle bien avec les anti-inflammatoires que mon rhumatologue me prescrit, puis avec des injections de cortisone quand c'est vraiment nécessaire. Je leur ai parlé aussi des problèmes de consommation que j'ai eus quand j'avais 20 ans et de la dépression que j'ai fait suite à mon divorce, il y a 8 ans. J'en ai parlé, parce que ça expliquait les trous dans mon CV. Je voulais que ça soit clair pour eux. Je leur ai expliqué que tout ça était derrière moi, que je ne touchais plus à une goutte d'alcool et que la vie était belle pour moi, maintenant. Ils m'ont dit de ne pas m'inquiéter et ils ont contacté des références que je leur ai données pour vérifier si je répondais à leurs critères. Ils m'ont rappelé une semaine plus tard pour me dire que tout était beau, qu'ils seraient prêts à m'embaucher mais à condition que je sois évalué par un psychiatre et que je remplisse un questionnaire médical. J'ai accepté leurs conditions parce que ça faisait environ 8 mois que j'étais sur le chômage et j'arrivais au

¹²¹ L'arthrose lombaire survient à la suite de la dégradation des cartilages articulaires qui se situent au niveau de la colonne vertébrale. Elle se traduit par des douleurs et des raideurs du dos qui peuvent être d'intensité variable.



bout des prestations auxquelles j'avais droit. Je ne voulais pas me retrouver à la rue. L'évaluation psychiatrique a conclu que les risques que je vive d'autres épisodes dépressifs étaient très faibles et qu'une rechute dans mes habitudes de consommation était peu probable. J'étais content. Là où j'ai déchanté, c'est quand j'ai vu leur questionnaire médical ! C'était la première fois que je remplissais une affaire comme ça ! 12 pages de question ! Plus je répondais aux questions, plus je trouvais que ça n'avait aucun rapport avec le travail que j'allais faire... Ils m'avaient dit de ne pas m'inquiéter par rapport à ma dépression et mes anciens problèmes de consommation, mais la moitié des questions concernaient justement ça. Ils me demandaient de décrire ce que j'avais vécu il y a plusieurs années et ils me posaient des questions sur ma vie d'aujourd'hui... Vivez-vous seul ? Vous sentez-vous souvent triste ? Est-ce que ça vous arrive de vous ennuyer et de prendre de l'alcool et des drogues pour vous sentir mieux ? À quelle fréquence, combien de verres à chaque fois ? Des drogues dures dans tout ça ? Bien, voyons ! Même si je prends un petit joint de temps en temps pour relaxer, ce n'est pas de tes affaires. En plus, je ne fais pas ça sur la job ! Si je le faisais, vous n'auriez qu'à me donner un avertissement. Laissez-moi vivre ma vie en paix, en dehors du travail ! En fait, comme c'était la première fois que je remplissais un questionnaire comme ça, j'ai été naïf... J'ai répondu à toutes les questions, sans me dire que ces informations pourraient être utilisées contre moi. Et ils ont utilisé ça finalement pour ne pas me donner la job ! Je me suis renseigné et ils n'ont pas le droit de me poser n'importe quelle question. La prochaine fois que ça va m'arriver, je vais refuser de répondre à des questions qui n'ont pas de rapport avec la job, même si c'est en lien avec mon handicap ou avec des problèmes de santé que j'ai eus dans le passé. Et s'ils insistent, j'irai porter plainte à la Commission des droits de la personne. J'ai reçu ma leçon. Maintenant, je ne mords plus à aucun hameçon quand je suis en entrevue. Pose-moi des questions sur ma formation, sur mes expériences de travail, sur mes aspirations, mais jamais sur ma vie en dehors du travail. Et si tu me poses des questions par rapport à mes douleurs lombaires, bien il va falloir que ça se limite à des questions qui t'aident à comprendre les accommodements dont j'aurais besoin pour faire mon travail. Le reste, ça n'a pas sa place. Je n'y répondrai pas.

La vaste majorité des personnes qui ont été appelées à répondre à un questionnaire médical préembauche ont exprimé qu'elles avaient ressenti un profond malaise à l'égard de nombreuses informations qui étaient demandées dans celui-ci (92,5 %, n=37). Ces personnes ont dénoncé le caractère intrusif des questions qui leur étaient posées, déplorant qu'elles s'attardent à documenter des comportements et des habitudes de vie qui ne concernent pas leur prestation de travail : habitudes alimentaires, consommation d'alcool ou de drogues à des fins récréatives, niveau de sédentarité, pratique d'activités sportives, etc.

Par ailleurs, certaines personnes ont exprimé des doutes quant aux justifications qui sont données par les employeurs pour recueillir certaines informations médicales. Dans le cadre des témoignages que nous avons recueillis, l'exemple qui est le plus fréquemment évoqué pour illustrer ce doute est celui du profil pharmacologique des personnes qui soumettent leur candidature pour un poste :

Il y avait une page dans le questionnaire où on nous demandait de lister tous les médicaments qu'on prend, la fréquence à laquelle on les prend, la dose, les effets... Avec les symptômes



associés à ma fibromyalgie¹²², je peux vous dire que la liste était assez longue ! Je me suis demandé qu'est-ce qu'ils voulaient savoir au juste avec ça : est-ce que c'est pour les aider à déterminer mon horaire de travail en fonction des moments où les effets de ma médication sont les plus faibles ou c'est simplement pour rejeter ma candidature, en se disant cette fille-là va être pas mal trop « buzzée » pour faire le travail ? Je fais des farces, mais c'est pas drôle. Dans mon cas, le résultat a été la deuxième option. Ils ne m'ont pas donné aucune chance.

D'autres personnes interrogées nous ont aussi mentionné que les questionnaires qu'elles avaient eu à remplir visaient à retracer des prédispositions génétiques pour certains types de maladie :

Dans le questionnaire qu'ils me demandaient de remplir, je devais donner des informations sur l'historique médical des membres de ma famille. Il fallait que je remonte jusqu'à mes grands-parents. Cancers, maladies cardiovasculaires, etc. Il me semble que c'est des informations pertinentes quand tu vas voir ton médecin parce que tu as des ennuis de santé et qu'il soupçonne que tu es plus à risque de développer une maladie parce que des membres de ta famille l'ont eu. Je pense que les assureurs peuvent aussi utiliser cette information-là pour calculer ta prime d'assurance-vie. Mais, je ne vois pas la raison pour laquelle ils voudraient savoir ça pour un emploi. Et encore plus pourquoi il voudrait savoir ça, alors que tes limitations n'ont rien à voir avec ces maladies que tu n'as même pas. C'est comme s'ils allaient à la pêche aux informations pour écarter des candidats. Quand je leur ai demandé pourquoi ils faisaient ça, ils m'ont dit qu'étant donné qu'ils étaient une petite organisation, ils ne pouvaient pas prendre le risque d'embaucher des gens qui ont de fortes chances de tomber malades à court ou moyen terme. Ils m'ont aussi dit que mon histoire familiale s'ajoutait au fait que je leur avais dit en entrevue que je suis asthmatique et diabétique. C'était vraiment de la bullshit. Évidemment, je n'ai pas eu l'emploi.

Dans les témoignages que nous avons recueillis, plusieurs personnes ont tenu à exprimer qu'elles ne s'objectaient pas à ce que les employeurs recueillent des informations en lien avec leur diagnostic et leurs limitations fonctionnelles. Cependant, celles-ci ont clairement mentionné que l'information qu'elles consentaient à transmettre à un employeur devait avoir un lien rationnel avec le travail qu'elles seraient appelées à faire. Elle devrait soit permettre d'évaluer les besoins d'accommodement de la personne, soit permettre d'écarter la candidature d'une personne parce que sa condition médicale ou ses limitations sont clairement incompatibles avec une exigence professionnelle justifiée (EPJ). Toute autre raison de recueillir de l'information médicale devrait, selon elles, être proscrite.

Depuis quelques années, la Commission propose une campagne d'information « Recruter sans discriminer » qui vise à sensibiliser à la fois les employeurs et les personnes qui se cherchent un emploi à leurs droits et obligations¹²³. S'il faut se réjouir du fait que de plus en plus de personnes en situation de

¹²² La fibromyalgie est un trouble du système nerveux central qui se manifeste par un ensemble de douleurs aux muscles, aux articulations, aux ligaments et aux tendons dans toutes les parties du corps sans présence d'inflammation. Les symptômes peuvent aussi inclure une fatigue intense, des troubles du sommeil, et parfois des symptômes psychiques comme l'anxiété et la dépression.

¹²³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Recruter sans discriminer*, [En ligne]. <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/recruter-sans-discriminer>



handicap connaissent bien leurs droits, il est cependant moins évident que les employeurs connaissent aussi largement leurs obligations à l'égard de ces personnes. Encore aujourd'hui, les pratiques d'embauche de plusieurs employeurs impliquent des questionnaires et des examens médicaux qui permettent de recueillir de nombreuses informations sur les candidates et candidats qui postulent à un emploi. Malheureusement, plusieurs de ces informations n'ont pas de lien rationnel avec l'exercice de l'emploi convoité. Plusieurs questions qui sont posées par les employeurs s'avèrent discriminatoires car elles ne sont pas nécessaires pour évaluer si les personnes candidates ont les qualités ou aptitudes requises par l'emploi. La campagne « Recruter sans discriminer » connaît un réel succès auprès de plusieurs employeurs, ce qui permet à ces derniers d'amender leurs pratiques d'embauche et de prévenir des situations de discrimination à la source. Cependant, la renommée de cette campagne n'est pas suffisante pour rejoindre tous les milieux de travail. Dans le cadre de l'élaboration de la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap*, il apparaîtrait particulièrement judicieux d'inclure celle-ci parmi les mesures phares qui visent à favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap.

Recommandation 3

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre la campagne de formation « Recruter sans discriminer » parmi les mesures qui seront proposées dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* pour favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap. Pour maximiser l'impact de cette mesure, la Commission recommande au gouvernement que cette campagne soit déployée dans l'ensemble du Québec et qu'il octroie les moyens appropriés pour favoriser ce déploiement.

5.4 Faire sa place dans un univers qui valorise la compétitivité, la productivité et la performance : plaidoyer pour un changement de culture et une révision de la formation des gestionnaires en ressources humaines

J'ai commencé à travailler à l'âge de 19 ans et je vais bientôt en avoir 65. C'est plus de 40 ans de ma vie que j'ai consacrée au travail ! Pendant ces années-là, j'ai eu plusieurs emplois, mais j'ai aussi eu des périodes de chômage assez longues qui m'ont complètement fait perdre l'espoir de trouver du travail. Mes expériences de travail m'ont donné le sentiment que personne ne voulait vraiment de moi. Tout au long de ma vie professionnelle, on m'a fait sentir que j'étais un poids pour les entreprises pour lesquelles je travaillais, que je nuisais aux objectifs de mes patrons. Pourtant, j'ai des compétences et des diplômes... Je suis rigoureux dans mon travail... À chaque fois qu'un employeur se décide à m'embaucher, ça ne prend pas beaucoup de temps avant qu'il sous-entende que si j'ai eu la job, c'est parce que c'est une faveur qu'il me fait ou parce qu'il a une subvention du gouvernement. Je ne veux pas être cette personne-là. Je ne veux pas qu'on fasse la charité avec moi. Dans la job que j'ai en ce moment, certains de mes collègues de travail me font sentir que je ne suis pas à ma place, que je n'arrive pas à suivre la cadence de l'équipe. Mais si je n'arrive pas toujours à suivre, c'est surtout parce que mon milieu de travail ne me donne pas les moyens pour que j'effectue mon travail comme les autres. Si mes patrons me donnaient les outils nécessaires, je pourrais y arriver en tout temps. Toute ma



vie, j'ai vécu avec l'impression que le monde du travail n'était pas fait pour les personnes comme moi.

Le travailleur qui livre ce témoignage présente une dystrophie myotonique de Steinert¹²⁴ qui lui a été diagnostiquée à l'adolescence. Le sentiment qu'il exprime ne constitue malheureusement pas un phénomène isolé. Bien au contraire, il est exprimé par presque toutes les personnes en situation de handicap que nous avons rencontrées dans le cadre de cette étude (93,0 %, n=106). L'impression de représenter un fardeau pour les employeurs et de nuire à la productivité des entreprises est largement partagée et ce, indépendamment de l'âge, de l'expérience de travail ou de la nature des limitations vécues par la personne qui l'exprime.

Un peu plus de la moitié des personnes que nous avons interrogées (54,4 %, n=62) attribuent les perceptions négatives dont elles font l'objet aux conséquences du mode d'organisation du travail qui est privilégié dans notre société. Ces personnes considèrent que la valeur qu'on leur octroie sur le marché du travail ne dépend pas réellement de leurs compétences et habiletés, mais plutôt de l'évaluation que les employeurs font de leur capacité à participer aux activités de production de l'entreprise ou de l'organisation :

Que tu le veuilles ou non, le patron te voit arriver avec ton handicap et il se dit : celle-là, elle va retarder le groupe en maudit ! Ma dyspraxie¹²⁵, elle est perçue comme un obstacle aux objectifs de rendement des employeurs. C'est la première chose qu'ils enregistrent quand tu leur dis que tu es dyspraxique : « Elle va avoir de la misère à coordonner ses mouvements, à manipuler des objets... Ça va lui prendre un temps fou à faire ce qu'une personne « normale » ferait en 5 minutes ! » Il faut que tu leur dises qu'avec des accommodements, tu vas pouvoir faire la même chose que les employés qui n'ont pas de handicap, mais la majorité des boss, ça ne les rassure pas du tout : ils te voient juste comme une machine à générer des problèmes et des coûts supplémentaires. Donc, ils ne t'embauchent pas ! Si tu en trouves un qui a le courage de te donner d'la job, ça ne veut pas dire que tu vas être au bout de tes peines. Tu vas toujours rester la personne qu'on suspecte de retarder le groupe. Et quand un problème arrive dans une équipe, la solidarité fout le camp ! Même si on est plusieurs à partager la responsabilité, c'est souvent toi qui vas être pointé du doigt. On va laisser sous-entendre, pas très subtilement, que c'est à cause de toi qu'on n'a pas pu respecter les délais, que si le travail n'est pas bien exécuté, c'est parce qu'on a une personne dyspraxique dans l'équipe. Tu deviens le bouc émissaire, en quelque sorte. Le pire, c'est que les syndicats qui sont sensés défendre tes droits reproduisent parfois les mêmes préjugés. Ils se défendent d'être dans un modèle de performance, mais on ne les entend pas souvent sur les conséquences de ce modèle pour les personnes handicapées. Quand tu t'adresses à eux, ils te défendent mollement ou ils t'invitent à ne pas déposer un grief, parce qu'ils pensent que ça ne donnerait pas beaucoup de résultats

¹²⁴ La dystrophie myotonique de Steinert est une maladie héréditaire qui atteint principalement les muscles, entraînant une difficulté au relâchement après la contraction (myotonie) et un affaiblissement musculaire progressif avec diminution du volume musculaire (atrophie).

¹²⁵ La dyspraxie est un trouble développemental qui affecte le contrôle, la coordination et la planification des mouvements du corps. Les personnes qui présentent une dyspraxie éprouvent des difficultés à réaliser une série de mouvements de façon harmonieuse et efficace.



et que les patrons ont leur droit de gérance... Mais ils sont où mes droits à moi, là-dedans ? J'ai travaillé dans une dizaine de places dans ma vie et c'est toujours la même dynamique : qu'on te donne des accommodements ou pas, tu es le boulet ! Je commence à être vraiment écœurée... J'ai envie de tout lâcher...

Près de la moitié des personnes que nous avons interrogées (49,1 %, n=56) ont mis en cause la formation des gestionnaires en ressources humaines (GRH) pour expliquer cette dynamique. Selon elles, les modèles de gestion de la main-d'œuvre enseignés aux futurs GRH contribueraient à reproduire les préjugés capacitistes dont sont victimes les personnes en situation de handicap en contexte de travail. Ce point de vue est partagé par les représentantes et représentants d'organismes voués à l'employabilité des personnes en situation de handicap que nous avons rencontrés. Un de ces représentants s'exprime ainsi à ce sujet :

Dans les écoles de gestion et de relations industrielles, la formation des GRH continue de mettre l'accent sur des vieux principes qui ont été développés au début du XXe siècle, comme la standardisation et l'optimisation des processus de travail, puis l'accroissement de la productivité. En gros, c'est ce qu'Henry Ford a mis en œuvre pour produire ses automobiles. C'est un modèle qui a été développé à une période où on n'avait pas encore d'outils juridiques pour protéger les travailleurs contre la discrimination. Malheureusement, on continue d'apprendre aux futurs GRH à doter les entreprises d'équipes de travail ultra-productives et performantes, pour qu'elles soient les plus concurrentielles possibles. Je veux bien que l'entreprise soit rentable et compétitive, mais ça ne doit pas se faire en excluant les personnes handicapées. Leurs droits sont négligés dans tout ça. En tout cas, ils n'occupent pas la place qu'ils devraient occuper dans la formation des GRH. L'effet pervers de tout ça, c'est que la majorité des GRH poursuivent la quête du fameux travailleur ultra-performant qui va permettre aux patrons d'atteindre ses objectifs. Cette quête-là, elle s'appuie sur des préjugés capacitistes qui mènent à des pratiques discriminatoires. On pense toujours que le travailleur handicapé va être moins performant. Mais c'est un préjugé. Si tu lui donnes un environnement de travail adapté, il va être aussi bon, sinon meilleur que l'employé sans handicap qui a les mêmes compétences que lui. La formation des GRH est insuffisante pour déconstruire ces préjugés-là. En bout de piste, ça fait en sorte que les personnes handicapées sont perçues comme des travailleurs de moins bonne qualité, même s'ils sont très compétents et bardés de diplômes. Beaucoup d'employeurs perçoivent les personnes handicapées comme des plans B. Je serais tenté de dire qu'ils les considèrent comme des bouche-trous. Ils les embauchent de façon temporaire, pour répondre à leurs besoins immédiats, en attendant de trouver un travailleur sans handicap qui ne sera pas forcément meilleur. La plupart des employeurs qui embauchent des personnes handicapées n'ont pas envie de les garder dans leur entreprise, même si ces personnes ont démontré leurs compétences et leur efficacité. C'est profondément triste.

Pour contourner cet obstacle, près de la moitié des participantes et participants à l'étude (49,1 %, n=56) considèrent qu'une révision de la formation initiale des GRH s'impose. La nécessité d'intégrer davantage de compétences à acquérir sur les droits des travailleuses et travailleurs en situation de handicap et sur les obligations des employeurs à leur égard a d'ailleurs maintes fois été évoquée dans les témoignages que nous avons recueillis :



Dans tous les endroits où j'ai travaillé, j'ai rencontré des GRH qui me renvoyaient leurs préjugés en pleine face, de façon très violente... « Tu ne seras pas capable de soulever ces boîtes-là... Tu vas manquer des journées pour des suivis médicaux... Tu ne vas pas pouvoir travailler 5 jours par semaine... Ça va te prendre plus de temps que les autres... On ne peut pas répondre à tes besoins, parce que ça va nous coûter cher... » Je n'en peux plus d'entendre ça ! On dirait que ça s'arrête tout le temps à des préjugés sur ta capacité à faire la job et à rendre l'entreprise productive et rentable... Ça fait en sorte qu'on ne cherche pas de solutions pour intégrer les personnes comme moi ! C'est important de rétablir l'équilibre et qu'il y ait plus de contenu sur les droits des personnes handicapées dans la formation des patrons et conseillers en ressources humaines. Sans ça, on n'aura jamais des milieux de travail inclusifs !

Un bref examen des programmes de formation en gestion des ressources humaines qui sont actuellement offerts dans les universités québécoises tend à accréditer le constat qui est exprimé par la majorité des personnes que nous avons rencontrées dans le cadre de cette étude. Si la gestion du rendement du personnel et la performance organisationnelle sont bien en vue dans ces programmes et font l'objet de cours spécifiques (pour la plupart obligatoires), les enjeux de droits de la personne ne semblent toutefois pas mériter la même attention. Dans les syllabus de cours, on trouve des mentions furtives à ces droits, essentiellement dans les cours qui visent à introduire les étudiantes et étudiants aux principes et mécanismes du droit du travail.

Par ailleurs, certains programmes offrent des cours portant sur la gestion de la diversité. Ceux-ci ne sont généralement pas obligatoires, mais sont de plus en plus prisés par les étudiant.es en GRH. La perspective qui est développée dans ces cours s'inspire principalement de l'approche « Équité, diversité et inclusion » (EDI). Cette dernière poursuit des objectifs qui sont compatibles avec les principes de droits humains, sans nécessairement mettre l'accent sur les obligations légales des employeurs à l'égard des travailleuses et travailleurs « issus de la diversité », incluant celles et ceux qui sont en situation de handicap. Il s'agit d'une approche peu contraignante qui, dans les dernières années, a connu un essor considérable dans les entreprises et organisations québécoises. Dans l'imposant rapport qu'elle a soumis au ministre fédéral du Travail en 2023, la professeure Adelle Blackett, présidente du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mettait en garde contre le déploiement de cette approche au détriment du cadre normatif anti-discrimination :

« Toute une industrie s'est développée autour d'initiatives largement volontaires fondées sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Certaines techniques et approches d'EDI ont privilégié la formation dans les milieux de travail canadiens afin de comprendre et de traiter les préjugés inconscients au travail. [...] L'équité en matière d'emploi doit [...] être plus que des initiatives d'EDI caractérisées par des employeurs agissant largement seuls ; l'équité en matière d'emploi a besoin d'un engagement en faveur d'un cadre transformateur qui favorise le respect de la loi en associant l'élimination proactive des obstacles, des véritables consultations et une surveillance réglementaire. Nous avons besoin d'un cadre transformatif



pour veiller à ce que les pratiques d'EDI soutiennent le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au lieu de le supplanter. »¹²⁶

Ce constat est tout à fait transposable en contexte québécois. Il fait largement écho aux préoccupations exprimées par les participantes et participants à notre étude qui s'inquiètent que la formation des futurs gestionnaires en ressources humaines semble s'écarter de plus en plus du cadre législatif qui permet de lutter contre la discrimination en emploi au bénéfice d'une approche volontariste dont les résultats sont pour le moins incertains :

L'entreprise où je travaille a adopté une politique d'équité, de diversité et d'inclusion récemment. On a même des conseillers EDI qui ont été embauchés aux ressources humaines pour conseiller nos patrons. Honnêtement, moi, je ne les ai pas vus souvent venir nous consulter pour savoir ce qui nous serait utile pour bien intégrer l'entreprise. Pourtant, j'aurais tellement de choses à leur dire sur l'accessibilité de notre usine, sur l'adaptation de nos postes de travail, sur la façon de communiquer avec nous. Ils ne viennent jamais nous parler et produisent des rapports et des recommandations pour nos patrons. Mais nous, on ne les voit pas ces rapports ! Je ne sais même pas où ils sont allés chercher leurs compétences pour parler du handicap, mais il paraît qu'ils arrivent à conseiller nos patrons. On ne voit pas les résultats sur le terrain, en tout cas. Et on dirait que personne n'est imputable pour l'application des politiques d'EDI. Moi je préférerais qu'ils nous écoutent et, surtout, qu'ils rappellent à nos dirigeants qu'il y a une Charte des droits et libertés au Québec et qu'on doit la respecter. Je ne suis même pas certain qu'ils la connaissent tant que ça, la Charte. Pour moi, l'EDI c'est une « gimmick » qui donne bonne conscience aux employeurs. Ça donne l'impression que tu fais des choses pour traiter tout le monde comme il faut et ça nourrit l'image que ton entreprise est inclusive, mais la réalité est différente. L'inclusion, c'est plus que de coller la photo d'une personne en fauteuil roulant dans un dépliant sur papier glacé pour rendre heureux tes actionnaires, qui vont se dire « Ah, oui ! On est tellement une entreprise socialement responsable ! » Malheureusement, ça prend bien plus que ça : il faut aussi que tu traites tes travailleurs avec respect ! Pas juste faire semblant. Franchement, je trouve ça insultant !

À l'instar des conclusions du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des préoccupations exprimées par les participantes et participants à la présente étude, la Commission estime qu'il est urgent de rétablir l'équilibre pour s'assurer que les droits des travailleuses et travailleurs en situation de handicap soient pleinement respectés. Pour ce faire, il est essentiel d'envisager que les employeurs soient assujettis à des mécanismes de reddition de comptes plus contraignants que ceux qui sont actuellement prévus dans nos lois. Nous y reviendrons un peu plus tard (section 5.8). Cependant, il faut aussi agir en amont, en renforçant la formation initiale et continue des gestionnaires en ressources

¹²⁶ EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, *Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif – Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, M^e Adelle Blackett, 2023, p. 22-23, [En ligne]. <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/reports/act-review-task-force/Groupe-de-travail-examen-LEME-Rapport-2023-v2.pdf> (page consultée le 25 novembre 2024).



humaines afin qu'elle prépare ces derniers à exercer leurs fonctions dans le respect des principes de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

Recommandation 4

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des objectifs et des mesures qui permettent de renforcer la formation initiale et continue des gestionnaires en ressources humaines afin qu'elle prépare ces derniers à exercer leurs fonctions dans le respect des principes de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

À cette fin, elle invite le gouvernement du Québec à impliquer l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec et les établissements d'enseignement universitaire dans la définition d'objectifs et de mesures qui pourront s'intégrer à la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*.

5.5 Une intégration en emploi menacée par des modes d'organisation du travail trop rigides

Lorsqu'elles décrivent leur parcours professionnel, les personnes en situation de handicap identifient les modes d'organisation du travail qui sont privilégiés par les employeurs comme le principal obstacle à leur intégration en emploi. En très grand nombre, celles-ci déplorent la rigidité du cadre dans lequel elles ont à offrir des prestations de travail :

Ça fait 30 ans que je m'implique dans l'action syndicale, autant dans le privé que dans le public. Autant vous dire que les règles de l'organisation du travail n'ont plus vraiment de secret pour moi ! C'est normal que les entreprises définissent des objectifs qu'elles souhaitent atteindre, puis qu'elles décident comment elles vont mobiliser leurs travailleurs pour y parvenir, dans des directives, des processus et des politiques. Plus la boîte est grosse, plus tout ça est formel. Mais, ce cadre de fonctionnement là, il doit être discuté avec les travailleurs, même dans les milieux qui ne sont pas syndiqués. Moi, en tant que personne handicapée, mon implication syndicale m'est venue du fait que je ne me retrouvais pas du tout dans les règles de fonctionnement qui m'étaient proposées par les employeurs que j'ai eus. J'ai voulu mettre mon grain de sel pour m'assurer que les politiques et les processus des boîtes où je travaillais tiendraient compte des personnes en situation de handicap, qu'elles seraient adaptées à notre réalité et qu'elles respecteraient nos droits. J'ai sensibilisé pas mal d'employeurs à ça, mais aussi des collègues syndiqués, parce que j'ai vite compris que ce n'est pas parce que tu t'impliques dans un syndicat que tu comprends nécessairement ce que vivent tes collègues en situation de handicap. En date d'aujourd'hui, je ne peux pas dire que c'est mission accomplie. J'ai l'impression que les employeurs québécois, autant dans le privé que dans le public, nous ramènent des décennies en arrière, avec des pratiques de gestion qui sont tellement archaïques et rigides qu'elles ne font pas de place aux travailleurs et travailleuses qui s'écartent de la norme. Le modèle d'organisation du travail qui domine actuellement n'a pas tant changé depuis la révolution industrielle. On continue d'avoir des pratiques qui ont été développées au XIXe siècle et qui ne sont pas adaptées aux personnes handicapées ! Je suis tanné de le dire, mais il est temps que les employeurs et les syndicats s'assoient ensemble et révisent ce cadre



de fonctionnement là pour que les travailleurs et travailleuses en situation de handicap cessent de subir des pratiques qui ne prennent pas en considération leur réalité.

Dans les témoignages qu'elles nous ont livrés, les personnes en situation de handicap dénoncent plus particulièrement le fait qu'à leurs yeux, un trop grand nombre d'employeurs continuent d'adhérer à une conception traditionnelle du travail qui impose aux personnes salariées des horaires étroitement paramétrés. En général, la prestation de travail attendue par ces employeurs correspond à 35 ou 40 heures de travail hebdomadaire, réparties en périodes quotidiennes de 7 à 8 heures. Dans le cadre de leur parcours professionnel, une forte proportion des personnes que nous avons interrogées (74,6 %, n=85) se sont heurtées à des fins de non-recevoir lorsqu'elles demandaient des aménagements à cet horaire de travail classique pour tenir compte de leur situation de handicap :

Pendant mon entrevue d'embauche, je leur ai dit que je serais en mesure de respecter le même horaire que les autres employés. Mais, au bout d'un an et demi, je me suis rendu compte que je ne pouvais pas continuer comme ça. J'étais au bord du burn-out. Je me sentais tout le temps fatiguée et j'étais souvent irritable. Le pire, c'est que je commençais à ne plus être efficace. C'est là que j'ai réalisé que travailler 8 heures par jour, 5 jours par semaine, c'était beaucoup trop pour moi. Avec mon déficit de l'attention¹²⁷ et mes troubles anxieux généralisés¹²⁸, cet horaire-là ne me convenait pas. Même en prenant mes médicaments, ça n'allait pas. Je suis allée me faire évaluer par un neuropsychologue. Dans son rapport, il arrivait à la conclusion que je devais avoir un horaire allégé pour éviter que je me retrouve en surcharge cognitive. Il proposait que je travaille 5 jours par semaine, mais que je ne travaille que 5 heures par jour au lieu de 8. Il m'avait aussi conseillé de proposer une alternative à mon patron, au cas où il refuserait sa recommandation : c'était de faire des journées de 7 heures, mais de travailler seulement 4 jours par semaine. J'étais d'accord avec ça et j'acceptais le fait que je gagnerais moins avec une réduction de mon temps de travail. Je suis retournée voir mon patron pour lui en parler et il a refusé les deux options. Je lui ai demandé s'il y avait d'autres possibilités pour alléger mon horaire et je lui ai dit qu'on pourrait aussi trouver des alternatives pour combler les heures que je ne pouvais pas faire : aller chercher une subvention gouvernementale pour compenser la perte de productivité qui est liée au fait que je ne ferais plus de temps plein, embaucher une autre personne à temps partiel pour faire le bout que je ne peux pas faire. Des idées comme ça... Il a tout refusé ! Il ne voulait pas m'accommoder. Il a dit : « Je t'ai embauchée pour que tu fasses 40 heures par semaine et tu vas les faire ! C'est ça la réalité du monde du travail, ma fille ! Si tu n'es pas contente, tu n'as qu'à ramasser tes affaires et à te trouver une autre job. Mais je peux te garantir que personne ne va vouloir t'embaucher avec des caprices de princesse comme ça ». J'ai trouvé ça insultant, mais j'ai pris sur moi et j'ai décidé de continuer

¹²⁷ Le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) est un trouble neurologique. Les personnes qui en sont atteintes éprouvent de la difficulté à contrôler leur comportement et/ou à maintenir leur concentration.

¹²⁸ Le trouble anxieux généralisé (TAG) se caractérise par la présence constante, chez les personnes qui en sont atteintes, d'inquiétudes liées à des événements ou des activités de la vie courante (au travail ou à l'école, par exemple). La personne qui présente un tel trouble éprouve de la difficulté à contrôler ses préoccupations et à empêcher ses pensées inquiétantes d'interférer avec les activités de sa vie quotidienne. L'intensité, la durée ou la fréquence de ces inquiétudes sont disproportionnées par rapport aux situations réellement vécues



avec mon horaire de 40 heures/semaine. Au bout de six mois, j'étais plus capable. J'étais en arrêt de maladie. Ils ont fini par me congédier.

Pour de nombreuses personnes en situation de handicap, l'absence de flexibilité dans la gestion des horaires de travail constitue une source de préoccupations constantes. Elle empêche notamment de concilier harmonieusement des suivis médicaux qui leur sont essentiels avec la prestation de travail qu'elles doivent fournir à leur employeur :

Avec mon insuffisance rénale¹²⁹, je dois me rendre trois fois par semaine à l'hôpital pour une dialyse. C'est trois matinées par semaine où je ne suis pas dans l'entrepôt en train de préparer les commandes. Mon boss trouve que je fais du très bon travail, mais il n'aime pas que ça réduise ma disponibilité. À cause de la dialyse, je travaille juste 26 heures par semaine. Au départ, j'étais embauché pour 40 heures par semaine. J'ai donc 14 heures en moins sur ma paie. J'ai essayé de voir avec mon boss, si je pouvais travailler en partie le soir pour reprendre les heures qui manquent, mais il m'a dit que c'étaient juste des travailleurs en santé qui pouvaient prendre les quarts de soir. La raison pour me refuser, c'est qu'il dit qu'il n'y a qu'un seul contremaître sur le plancher après 17 h et qu'il ne peut pas en mettre plus. Il a peur qu'il m'arrive un accident et que ses assurances ne couvrent pas ça. Je vis tout le temps avec le stress qu'il décide de me congédier pour prendre quelqu'un qui peut travailler 40 heures durant le jour. Il passe souvent des remarques pas subtiles devant les autres gars sur mon insuffisance rénale et qu'il trouve que je suis une moitié d'homme. Il dit que c'est des blagues, mais au fond, je sais que c'est ce qu'il pense vraiment.

Par ailleurs, les horaires déterminés par les employeurs ne sont pas toujours compatibles avec ceux des services de transport adapté que certaines personnes doivent utiliser pour se rendre sur les lieux de leur travail (23,7 %, n=27). Bien qu'il soit relativement fréquent dans les grands centres urbains, ce problème serait encore plus important à l'extérieur de ces derniers :

Faire coïncider le transport adapté avec mon horaire de travail, c'est un vrai casse-tête ! Il y a juste une compagnie qui offre le service dans mon coin. La flotte de camionnettes adaptées se résume à deux véhicules et je pense qu'il n'y a que deux chauffeurs qui sont formés pour faire du transport adapté. Donc, ça limite la disponibilité et on est plusieurs dans la région à avoir besoin de ça pour se rendre au travail. Parfois, le seul transport disponible est à 6 h le matin et nos bureaux ouvrent à 8 h 30. Ça m'oblige à attendre dans le parking de la compagnie. C'est pareil le soir. Des fois, on me dit que le transport adapté ne pourra pas venir me chercher avant 19 h, mais le patron met la clé à la porte à 18 h quand il quitte le bureau. Ça peut toujours aller quand il fait beau, mais l'hiver c'est une autre paire de manches, quand il neige et il vente, c'est loin d'être drôle. Et puis ça, c'est sans compter les vacances des chauffeurs et les moments où ils tombent malades. Dans ce temps-là, le transport peut carrément être annulé. J'en ai parlé à mon patron et il m'a dit que c'était à moi de me débrouiller pour trouver le moyen de me rendre au travail et d'être à l'heure. Je lui ai proposé de me donner une clé qui me permettrait de faire mes heures en fonction de la disponibilité du transport adapté, mais il ne veut pas créer un

¹²⁹ L'insuffisance rénale résulte d'une altération importante du fonctionnement des reins. Ceux-ci n'ont plus la capacité de filtrer et d'éliminer efficacement les déchets du métabolisme, ainsi que de réguler la composition du sang.



précédent et il dit qu'il n'y aura pas personne pour me superviser si je suis seul au travail. Je lui ai aussi proposé de faire mes heures en télétravail quand je n'ai pas accès au transport adapté, mais il ne veut rien savoir de ça. Il dit qu'il faut absolument que je sois présent sur place pour répondre à nos clients. J'ai réussi à trouver un voisin retraité qui a une grosse fourgonnette. Quand je n'ai pas de transport adapté, il me conduit à mon travail, mais c'est loin d'être idéal et sécuritaire. Et puis s'il n'est pas disponible, j'utilise ma banque de congés de maladie. C'est vraiment la galère, mais au moins j'ai une job. Je sais que je devrais me battre pour que mon patron m'accommode, mais je ne suis pas syndiqué et je n'ai pas envie de partir dans des démarches judiciaires non plus. Alors, j'accepte mon sort même si je me sens comme un otage.

Plusieurs personnes que nous avons interrogées dans le cadre de cette étude ont déploré que leur employeur était réfractaire à ce qu'elles puissent effectuer leur prestation de travail à distance (59,6 %, n=68). Celles-ci ont souligné que la période de confinement sanitaire imposée par la pandémie de COVID-19 avait pourtant permis de démontrer qu'il leur était souvent plus facile de répondre aux exigences de leur emploi en faisant du télétravail qu'en assurant une présence constante sur les lieux de leur travail. Selon elles, les bénéfices qu'elles ont tirés du travail à domicile sont de plusieurs ordres :

- Prestation de travail réalisé dans un environnement qui est pleinement adapté aux besoins de la personne (accessibilité et sécurité des lieux, poste de travail adapté, etc.) (34,2 %, n=39) ;
- Possibilité de concilier plus facilement la prestation de travail avec les suivis médicaux et les soins de réadaptation qui sont nécessaires pour répondre à la condition de la personne, plus particulièrement lorsque ces services peuvent être offerts à domicile (39,5 %, n=45) ;
- Possibilité d'adapter le rythme de travail pour tenir compte des symptômes associés à la situation de handicap de la personne ou aux effets secondaires de la médication et des traitements qu'elle doit subir (46,5 %, n=53) ;
- Présence rassurante d'une personne aidante naturelle ou d'une personne qui offre du soutien à domicile lors des quarts de travail de la personne (16,7 %, n=19) ;
- Réduction des déplacements et, par voie de conséquence, réduction de la dépendance aux services de transport adapté (29,8 %, n=34) ;
- Réduction des périodes d'absence et des retards (36,0 %, n=41)
- Réduction des stimuli qui sont susceptibles de créer un état de surcharge cognitive (21,9 %, n=25) ;
- Etc.



Malgré ces nombreux avantages, il semblerait qu'une forte proportion de personnes en situation de handicap se voient refuser la possibilité de travailler à domicile (55,3 %, n=63), malgré le fait que les tâches qu'elles ont à réaliser s'y prêtent bien. Les arguments utilisés par les employeurs pour justifier ce refus sont de deux ordres :

1. La politique de l'entreprise ou de l'organisme à l'égard du télétravail ne prévoit pas d'exceptions pour les personnes en situation de handicap. La dérogation à l'interdiction du télétravail pour accommoder une personne en situation de handicap serait inéquitable et créerait un précédent inacceptable (65,1 %, n=41).
2. Il est plus difficile d'évaluer les demandes d'accommodement qui sont formulées par les personnes en situation de handicap qui travaillent à domicile, car l'employeur n'a pas accès à toutes les composantes de son poste de travail (34,9 %, n=22).

En définitive, les personnes dont la nature des tâches permet le télétravail s'expliquent mal les réticences des employeurs :

Moi, je fais du service à la clientèle. C'est tout bénéfique pour mon employeur que je ne me présente pas au centre d'appel. Ils n'ont pas besoin de réserver un espace qu'ils doivent adapter pour moi et mon fauteuil roulant. Ils ont juste à me permettre d'avoir mon ordinateur portable et mon casque d'écoute à la maison. Le reste, je deale avec. En plus, avec les moyens dont on dispose maintenant, je n'arrive jamais en retard aux rencontres d'équipe, car je ne suis plus dépendant du transport adapté. Avec Zoom, je peux être en contact avec mes collègues en tout temps. Je ne vois pas pourquoi ils ne veulent pas qu'on travaille à la maison. Pour moi, ça facilite mon travail. Et pour eux, ça leur coûte moins cher. C'est un accommodement qui est tout sauf contraignant pour eux.

Parmi les enjeux importants qui concernent l'organisation du travail, la gestion des absences fait également partie des principaux irritants qui sont identifiés par les personnes en situation de handicap que nous avons interrogées. Celles-ci sont nombreuses à déplorer les exigences démesurées des employeurs lorsqu'il s'agit de justifier des absences pour raisons médicales (48,2 %, n=114). Elles ont l'impression de subir un traitement auquel les personnes qui ne présentent aucune limitation fonctionnelle ne sont pas exposées :

L'autre jour, mon patron m'a convoqué pour me dire qu'il voulait qu'au début de chaque trimestre, je lui fournisse un calendrier de tous mes rendez-vous médicaux avec toutes les pièces justificatives. Il dit que c'est pour planifier les activités de notre équipe et pour répartir les dossiers. J'ai refusé de répondre à sa demande et je lui ai demandé de quel droit il exigeait ça à moi, alors que les personnes qui n'ont pas de handicap, ils ont juste à dire « Allô boss, mercredi prochain, je vais chez le dentiste, je vais arriver un peu plus tard » et ils n'ont pas à fournir de documents pour prouver ce rendez-vous. Pour moi, c'est un double standard. Mais mon patron dit que j'ai trop de rencontres médicales et qu'il n'arrive pas à suivre. Il laisse entendre aussi qu'il ne sait pas ce qu'il autorise. Je trouve ça insultant, car il laisse sous-entendre que j'abuse peut-être de la situation. Pourtant, il sait très bien depuis qu'il m'a embauché que je vois un physio une fois par semaine, que je dois faire des prises de sang à tous les mois, que j'ai des suivis mensuels avec mon cardiologue. Ça, ça ne change pas et c'est justifié par ma situation.



Ce qui peut changer, c'est si je vois mon médecin de famille parce que je n'arrête pas de tousser ou que je me mets à faire de la fièvre forte subitement. Ça, je ne peux pas le prévoir à l'avance. Est-ce qu'il demande ça aux autres employés ? Bien sûr que non ! Il m'a dit que ce n'était pas ma faute, mais il voulait se protéger pour que personne ne lui dise qu'il y a des employés qui lui volent du temps. Il faut vraiment être culotté pour dire des choses comme ça ! Je lui ai rappelé que j'avais des droits et que je n'avais pas à faire l'objet de cette surveillance abusive.

Par ailleurs, un certain nombre de personnes qui ont participé à l'étude nous ont relaté des expériences difficiles de retour au travail après une absence pour maladie (21,1 %, n=24). Une constante se dégage de ces expériences : les employeurs concernés n'auraient pas respecté les prescriptions des professionnels de la santé qui concernent les conditions dans lesquelles le retour au travail devrait s'effectuer. Dans la majorité des cas, le professionnel de la santé impliqué recommandait un retour progressif au travail, mais l'employeur n'était pas en accord avec le calendrier proposé par celui-ci :

Mon médecin avait demandé que pour le premier mois de travail, je ne fasse que 3 jours par semaine. Puis, il me verrait ensuite pour évaluer si on passe à 4 jours ou pas. Il estimait que je pourrais revenir à 5 jours par semaine, dans une période de 4 mois environ. Quand les ressources humaines ont vu ça, ils n'étaient pas contents du tout ! Je vois encore la tête du directeur qui me dit qu'il va demander une contre-expertise parce qu'il croit que je ne sais pas me prendre en main, que tout le monde peut vivre des moments de dépression, mais qu'à un moment donné, c'est la responsabilité des employés de faire ce qu'il faut pour être fonctionnel : aller en thérapie, prendre ses médicaments... Il n'a pas demandé de contre-expertise, finalement, mais il m'a obligé à travailler 4 jours par semaine dès le début. C'est là que tout s'est écroulé pour moi. Au bout de trois semaines de ce régime-là, je pleurais tout le temps : au bureau, devant ma femme, devant mes enfants, devant mes amis, tout seul en allant promener le chien au parc... Je suis tombé à nouveau en dépression. Un nouvel arrêt de maladie et puis le couperet qui tombe : je reçois une lettre qui m'annonce que le lien d'emploi que j'ai avec eux depuis 12 ans est rompu. Pas personne qui me parle. Juste une lettre. Tout ce que je demandais, c'est un peu d'humanité. Qu'on me laisse le temps de me remettre. On dirait que les employeurs ne savent pas quoi faire avec les problèmes de santé mentale. Ça fait deux ans et je n'ai pas encore réussi à me remettre de mon congédiement. Ils m'ont brisé comme il faut.

5.6 Quand le milieu de travail devient hostile : subir le harcèlement discriminatoire au quotidien

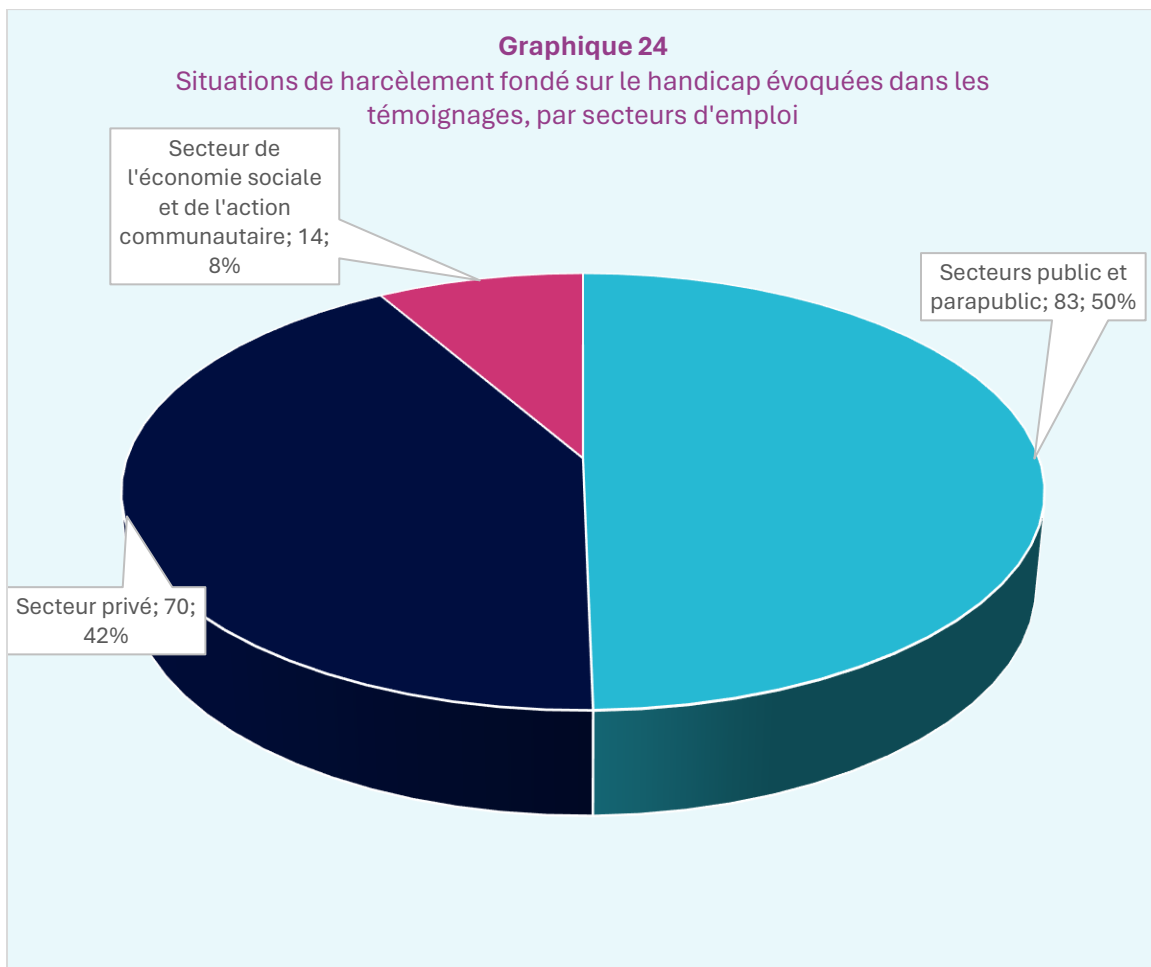
Si le travail rémunéré peut contribuer à l'épanouissement personnel, il arrive que les conditions dans lesquelles il s'exerce, soient particulièrement toxiques pour certaines personnes. Des dynamiques de travail impliquant des comportements harcelants peuvent parfois se développer dans certains milieux et venir porter atteinte à la dignité des travailleuses et travailleurs qui les subissent. S'ils ne sont pas sanctionnés, ces comportements peuvent altérer considérablement la santé physique ou mentale de ces derniers et potentiellement compromettre leur avenir professionnel.

Dans le cadre de cette étude, plus de 80 % des personnes que nous avons interrogées ont déclaré avoir subi au moins une expérience de travail qui impliquait une forme de harcèlement fondé sur leur situation



de handicap (83,3 %, n=95). De ce nombre, plus de la moitié ont rapporté avoir subi de telles expériences dans plus d'un milieu de travail (53,4 %, n=51).

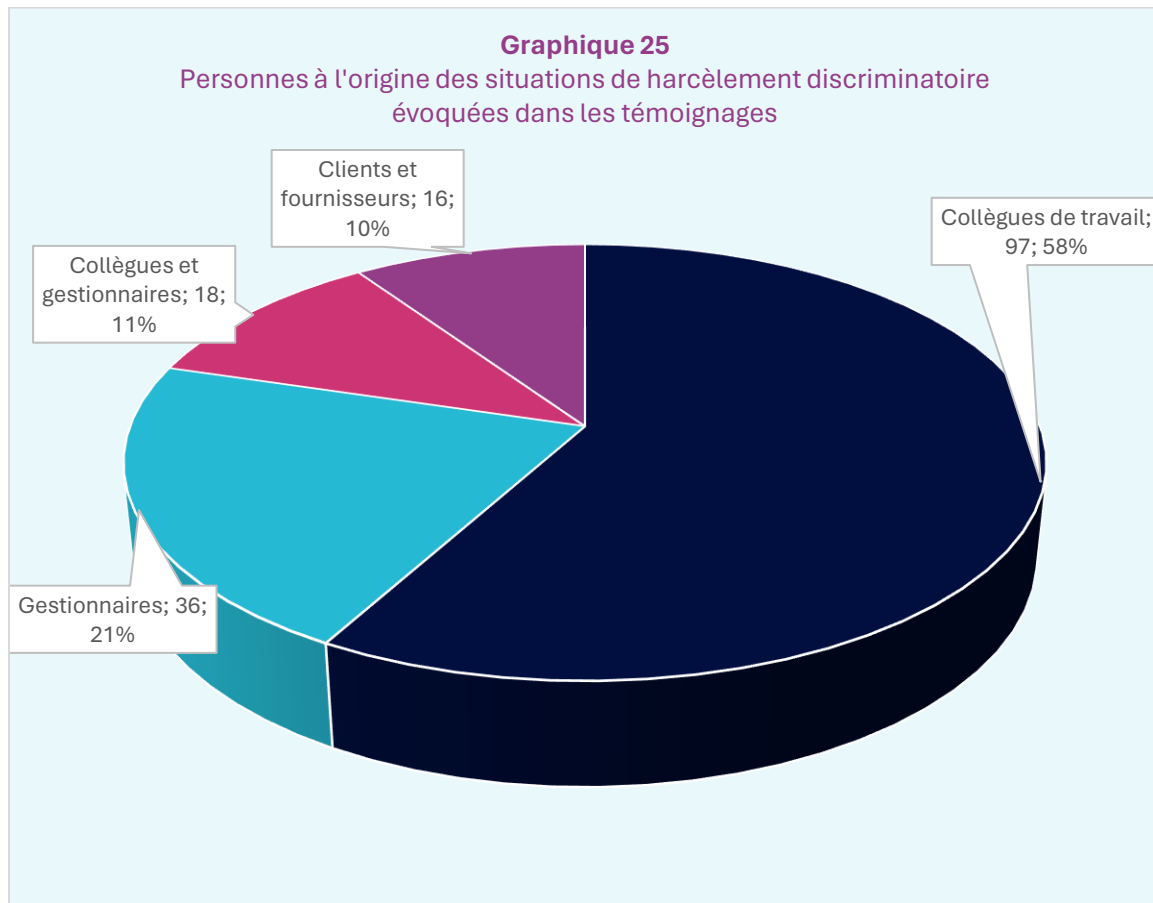
En tout, ce ne sont pas moins de 167 cas de harcèlement discriminatoire fondé sur le handicap qui nous ont été relatés (Graphique 24). Si la moitié d'entre eux implique la responsabilité d'organismes du secteur public et parapublic (50 %, n=83), les entreprises du secteur privé ne sont pas en reste : ces dernières sont à l'origine de 42 % des expériences de harcèlement discriminatoire fondé sur le handicap à nous avoir été rapportés (n=70). Enfin, avec 8 % des cas qui nous ont été relayés, le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire n'est pas épargné par cette réalité (n=14).



Les personnes qui sont à l'origine de paroles, de gestes ou de comportements harcelants visant des travailleuses et travailleurs en situation de handicap proviennent de tous les niveaux de la hiérarchie des entreprises ou des organisations concernées (Graphique 25). Dans le cadre de cette étude, plus de la moitié des expériences qui nous ont été relatées impliquaient la responsabilité exclusive des collègues de travail de la personne qui est visée par le harcèlement (58 %, n=83). Toutefois, dans un peu plus d'un cas sur cinq (21 %, n=36), le harcèlement trouvait son origine dans le comportement de gestionnaires de



l'entreprise ou de l'organisme concerné. Bien que moins fréquentes, des situations où des pratiques harcelantes étaient partagées par les collègues de travail et par les gestionnaires nous ont également été rapportées (11 %, n=18). Enfin, il faut noter qu'une expérience de harcèlement discriminatoire sur dix (10 %, n=16) impliquait la responsabilité de clients ou de fournisseurs de l'entreprise ou de l'organisation pour laquelle la personne travaillait.



Les comportements harcelants dont les personnes en situation de handicap sont victimes prennent des formes très variées. Les remarques humiliantes et les blagues dégradantes à propos des limitations fonctionnelles de ces personnes constituent certainement la forme la plus courante de harcèlement qui nous a été rapportée. Elles sont au cœur de 93 % des expériences de harcèlement évoquées dans les témoignages que nous avons recueillis (93,4 %, n=156). Dans la vaste majorité des cas (91,7 %, n=143), elles sont répétées avec acharnement par des collègues de travail ou des gestionnaires qui affichent ouvertement leur hostilité à l'égard des travailleuses et travailleurs en situation de handicap :

À chaque réunion, il y avait toujours trois ou quatre employés qui faisaient des blagues sur moi. Ils trouvaient ça très drôle de se moquer de ma paralysie. Quand je prenais la parole, ils imitaient mes gestes et faisaient semblant de se cogner partout. Ils faisaient exprès pour faire remarquer aux autres que j'avais un problème d'élocution. Quand c'était son tour de parole, il y



en a même un qui imitait la façon dont je parle, puis il s'arrêtait d'un seul coup et continuait avec son élocution normale : « Ah, c'est vrai ! Si je continue à parler comme ça, vous allez penser que je suis débile ! ». À chaque fois que c'était mon tour de parler, il y en a qui se couchaient sur la table de la salle de réunion ou qui soupiraient de façon exagérée, pour montrer à tout le monde qu'ils trouvaient ça pénible de devoir m'écouter. Le patron leur disait parfois d'arrêter, mais jamais il ne leur disait que c'est inapproprié. C'est pour ça que ça se reproduisait sans cesse. J'ai vécu l'enfer dans cette compagnie-là. Toute la journée, il y avait des collègues qui passaient à mon bureau pour me faire des remarques désagréables : « Tes parents ne doivent pas être très fiers de t'avoir eu ! Ils auraient pu t'épargner ça en t'étouffant avec un oreiller ! », « Tu dois être bien gentille, parce qu'en te regardant, on se dit que tu n'as pas d'autre choix ! », « Le patron doit être très content de t'avoir parce que ça lui permet de remplir son quota de personnes infirmes ! ». Plein de choses humiliantes, comme ça ! Un matin, je suis même arrivé au bureau et des collègues avaient déplacé tout le mobilier à l'entrée de mon espace de travail ! Je ne pouvais même plus accéder à rien : ils avaient bloqué complètement l'accès. La secrétaire est venue me voir et a dit : « Débouilles-toi ma grande ! ». J'en ai parlé à mon patron. Il voyait bien ce qui se passait pendant les réunions. Il m'a dit qu'il allait envoyer un courriel aux employés pour les sensibiliser, mais il ne l'a jamais fait, même si je lui ai demandé d'agir souvent. Il m'a dit de régler mes problèmes directement avec eux. « Vous êtes des adultes, parlez-vous ! Moi, je gère une imprimerie, pas une garderie ! ». C'était tellement condescendant, sa façon de me parler ! En plus, il ne prenait aucune responsabilité pour faire arrêter ça ! À un moment donné, j'ai craqué et je me suis mise en arrêt de maladie. J'ai pensé déposer un grief, mais le problème c'est que l'un de mes intimidateurs est le vice-président du syndicat. Comme mon patron ne me défendait pas vraiment, que le syndicat était un terrain miné et que je n'avais pas envie de partir dans des démarches de plaintes à n'en plus finir, j'ai donné ma démission.

L'autre forme de harcèlement la plus souvent évoquée dans les témoignages que nous avons recueillis consiste à isoler la personne en situation de handicap du reste de son équipe de travail (55,1 %, n=92). Différents comportements qui nous ont été rapportés contribuent à produire cet isolement :

- Les collègues de travail ignorent la personne ou ne lui adressent jamais la parole (31,5 %, n=29) ;
- Les gestionnaires communiquent rarement avec la personne ou ne lui assignent pas de responsabilités significatives (44,6 %, n=41) ;
- La personne n'est pas convoquée à des réunions importantes ou à des activités sociales qui impliquent le personnel de l'entreprise ou de l'organisme (53,3 %, n=49) ;
- Lors de réunions, l'opinion de la personne n'est pas prise en compte. On lui coupe régulièrement la parole ou on ridiculise son point de vue (30,4 %, n=28).

De fait, lorsque nous les avons interrogées sur le sentiment d'appartenance qu'elles éprouvent à l'égard de leur milieu de travail, les personnes en situation de handicap ont très majoritairement mentionné qu'elles se sentaient tenues à l'écart des dynamiques qui animent ce dernier :



Quand j'arrive à la serre le matin, personne ne me dit bonjour. Même si je leur souris ou que je tente de leur parler, ils font comme si je n'étais pas là. Je suis invisible pour eux. Si je m'approche du groupe pendant une pause, ils se lèvent tous et vont s'asseoir plus loin. Le midi, je dîne tout seul à ma table de pique-nique, juste à côté de la grange. Certains employés appellent cette table-là, la table du déficient intellectuel. C'est devenu ma table. C'est la place qu'on me donne ici. L'autre jour, c'était la fête d'une employée. Ils sont allés au restaurant. Ils ne m'ont pas invité. J'ai mangé mon sandwich tout seul à ma table. Et quand ils sont revenus, personne ne m'a parlé.

Les témoignages que nous avons recueillis démontrent que ce ne sont pas forcément toutes les personnes en situation de handicap qui connaissent les recours qui s'offrent à elles pour faire cesser les comportements harcelants qu'elles subissent dans leur milieu de travail. Plus de la moitié d'entre elles nous ont indiqué qu'elles ne sauraient pas à qui s'adresser si une telle situation se présentait à elles (52,6 %, n=60). Par ailleurs, mentionnons que ce n'est qu'une faible proportion des personnes qui disent connaître les recours qui s'offrent à elles qui passent réellement à l'action. Parmi les personnes interrogées qui ont été victimes de harcèlement discriminatoire, seulement 18 % d'entre elles ont déposé un grief à leur employeur ou une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (17,9 %, n=17).

5.7 Faire carrière dans une entreprise ou une organisation : un rêve qui se heurte à la volonté des employeurs

Sauf en de rares exceptions, les parcours d'emploi que nous avons analysés dans le cadre de cette étude se caractérisent par une forte instabilité. Les personnes en situation de handicap que nous avons interrogées ont très majoritairement connu des trajectoires professionnelles marquées par de nombreuses ruptures (93,0 %, n=106). L'examen attentif de ces trajectoires démontre que ces personnes vivent généralement une succession d'expériences d'emploi relativement courtes qui alternent avec des périodes de chômage ou d'inactivité plus ou moins prolongées, d'inaptitude au travail ou de transition professionnelle (retour aux études et changement de carrière).

Dans une très forte proportion, les personnes en situation de handicap que nous avons interrogées attribuent la brièveté des expériences d'emploi qu'elles ont connues au malaise que les employeurs nourrissent à leur égard (76,3 %, n=87) :

Ce n'est même pas une question de compétences, c'est juste que presque tous les employeurs que j'ai connus, ils cherchent des gens qui leur ressemblent. J'ai beau avoir été à la même université que mon boss, partager la même éthique de travail et venir du même milieu social que lui, mon handicap crée un fossé entre lui et moi. Dans toute ma carrière, les boss qui ont été les plus francs ne se cachaient pas pour me faire savoir que mon handicap les rendait mal à l'aise. Dans d'autres cas, ce n'était pas exprimé aussi clairement, mais leur non-verbal parlait beaucoup. Ils ne voulaient pas perdre trop de temps dans des interactions avec moi, car ils ne savaient pas où se placer. J'étais trop étrange et hors norme pour eux. Puis, il y a ceux que



j'appelle les hypocrites. Ceux-là, ils disaient que c'est la faute des clients. « Tu sais, ce n'est pas toi, tu es certainement mon meilleur employé, mais certains clients me demandent s'ils peuvent traiter avec un autre agent d'assurance que toi. Ils sont mal à l'aise d'être face à quelqu'un qui a le syndrome de Cushing¹³⁰ ». Ça, c'était vraiment de la grosse bullshit ! Le malaise, c'est le boss qui l'avait, pas le client ! Lui, tout ce qu'il voulait, c'est que j'évalue son dossier comme il faut et qu'il puisse toucher le montant de sa réclamation ! Il s'en foutait royalement de mon syndrome de Cushing ! Qu'est-ce que tu veux faire avec des attitudes comme ça ? Tu ne peux pas avoir une relation qui dure longtemps avec un boss qui est toujours mal à l'aise en ta présence ! Pire que ça ; quand tu lui demandes des accommodements, ça fait juste réactiver ses préjugés, et même s'il accepte ta demande, tu sais qu'il le fait parce qu'il est obligé, mais que dans le fond, il préférerait que tu ne sois pas là, avec ton corps hors norme et tes demandes fatigantes. Un travailleur handicapé dans une entreprise, c'est toujours un travailleur en sursis. Ça fait longtemps que j'ai mis une croix sur l'idée de passer 5, 10 ou 15 ans dans une même entreprise. Quand ça fait plus que 2 ans que je suis au même endroit et qu'ils ne m'ont pas mis à la porte ou qu'ils ne m'ont pas poussé à bout, je me dis que c'est un miracle. Mais c'est arrivé juste une fois en 35 ans et ça a duré 3 ans et demi. C'est le plus loin qu'on a toléré ma présence dans une entreprise. Comme je vous dis, ce n'est pas une affaire de compétences, mais plutôt d'inconfort face au handicap.

Bien qu'il soit fréquemment évoqué dans les témoignages que nous avons recueillis, le malaise exprimé plus ou moins ouvertement par les employeurs à l'égard de certains troubles, déficiences ou maladies n'est pas le seul facteur qui permet d'expliquer la brièveté des expériences de travail des personnes en situation de handicap. Selon ces dernières, les pratiques de développement des ressources humaines qui sont privilégiées au sein des entreprises et organismes joueraient un rôle tout aussi important dans ce phénomène, en faisant l'impasse sur le développement de carrière des personnes en situation de handicap :

Dès le moment que j'arrive dans une nouvelle entreprise, je regarde tout de suite ce que les ressources humaines font pour développer le potentiel de leurs employés et s'assurer qu'ils restent avec eux. C'est sûr que ce qui m'intéresse, c'est de voir quel traitement ils réservent aux personnes handicapées. Comme personne qui a dû se faire amputer une jambe à cause de la fasciite nécrosante¹³¹, je veux savoir si la place qu'on me réserve dans l'entreprise, c'est celle d'une employée de passage à qui on accorde le minimum d'attention ou si on fait un vrai effort pour bien m'intégrer et pour développer au maximum mon potentiel. Depuis que j'ai eu cette fameuse bactérie, j'ai travaillé dans 5 entreprises. 5 entreprises en 11 ans, ça vous laisse voir que je ne suis jamais restée très longtemps au même endroit. Pas parce que j'étais une employée difficile ou que j'avais des relations tendues avec mes supérieurs ou mes collègues, mais tout simplement parce qu'on me traitait justement comme une employée de passage. J'étais la pauvre personne en fauteuil roulant dans laquelle on ne voulait pas investir. Dans ces

¹³⁰ Le syndrome de Cushing est un trouble endocrinien causé par une exposition excessive de l'organisme aux hormones stéroïdes, notamment au cortisol. Les symptômes les plus communs du syndrome de Cushing sont l'obésité chronique de la partie supérieure du corps (visage, cou, épaules) et l'atrophie des jambes et des bras.

¹³¹ La fasciite nécrosante (ou bactérie mangeuse de chair) est une infection bactérienne grave qui engendre une destruction rapide des tissus cutanés et sous-cutanés.



5 entreprises, il n'y en a pas une qui m'a proposé un plan de carrière, qui a voulu définir des objectifs de perfectionnement professionnel pour moi, qui m'a offert des opportunités de promotion. Rien de concret. On m'a plutôt laissé entendre que j'étais bien chanceuse d'avoir eu du travail et que je ne devrais pas me plaindre, puis à chaque fois, on m'a montré la porte au bout d'un an ou deux pour laisser la place à une personne sans handicap. Je me suis même fait dire que j'étais trop ambitieuse pour une personne handicapée. C'est quoi ce paternalisme-là ? Mon dernier emploi s'est terminé il y a 6 mois et la directrice des ressources humaines a été plus limpide avec moi au moment de mon congédiement que lorsqu'ils m'ont embauché. Elle m'a dit qu'étant donné que j'étais une personne handicapée, il était clair que j'aurais dû savoir depuis le début que je ne pourrais pas penser avoir un poste permanent dans l'entreprise, ni même envisager d'exercer des fonctions de gestionnaire. Tu ne peux pas avoir de propos plus ouvertement discriminatoires que ça. Aujourd'hui, j'ai 57 ans. Je suis complètement écœurée. Je ne cherche plus d'emploi. J'ai décidé de prendre ma retraite, parce que je suis tannée de me battre contre des gens qui ne comprennent pas ce que c'est d'être une personne handicapée. Avant d'avoir la bactérie, j'ai occupé des emplois stables, avec de très bonnes conditions. Ce que j'ai accumulé me permet d'envisager sereinement ma retraite. Mais je pense à toutes les personnes handicapées qui travaillent bien et fort, mais qui se font quand même mettre à la porte à répétition. Elles aussi, elles sont au bout du rouleau ! Mais elles n'ont pas les moyens qui leur permettraient de faire le choix que je fais. C'est profondément triste. Quand on a un handicap, on n'est que de la main-d'œuvre jetable aux yeux des employeurs.

Plus du tiers des personnes qui ont participé à cette étude ont déploré que les entreprises et organismes dans lesquels elles avaient travaillé, n'eussent pas d'orientations claires en ce qui concerne l'intégration la promotion et le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs en situation de handicap (34,2 %, n=39) :

Les endroits où j'ai travaillé avaient tous la même façon de fonctionner quand ils m'embauchaient. Il n'y avait pas de règles claires et beaucoup d'improvisation. C'était la politique du « on verra » ! On verra s'il va demander des accommodements... On verra comment on va traiter ça... On verra comment ses collègues de travail l'apprécient... On verra la relation qu'il a avec son gérant... Ce n'est pas avec des « on verra » qu'on peut se projeter dans l'avenir. Ce qui manquait, c'était des règles claires pour m'accueillir et pour me faire progresser dans la boîte !

Près de 62 % des personnes que nous avons interrogées (61,4 %, n=70) ont émis le souhait que les employeurs se dotent d'une politique visant à favoriser l'intégration, la promotion et le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. De façon pratiquement unanime, celles-ci estiment que l'élaboration et la mise en œuvre d'une telle politique devraient faire l'objet d'une obligation légale pour l'ensemble des entreprises et organismes du Québec. Les entreprises de petite taille pourraient être exclues de cette obligation, mais selon les personnes que nous avons interrogées, elles devraient tout de même être tenues de respecter des normes minimales qui pourraient être édictées par le gouvernement du Québec.



La Commission souscrit au souhait qui est exprimé par les personnes en situation de handicap que nous avons interrogées d'introduire une telle obligation pour les employeurs dans le corpus législatif québécois. À notre avis, celle-ci permettrait de préciser davantage les responsabilités des employeurs au regard de l'intégration, de la promotion et du maintien en emploi des travailleuses et travailleurs en situation de handicap.

Recommandation 5

La Commission recommande que le gouvernement du Québec introduise dans le corpus législatif québécois une obligation pour les employeurs d'élaborer une politique visant à favoriser l'intégration, la promotion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Les entreprises et organismes de petite taille (moins de 100 personnes employées) pourraient être exclus de cette obligation, à condition qu'elles respectent des normes minimales qui pourraient être édictées par le gouvernement du Québec.

5.8 Entre le soutien financier et la contrainte, quel est le meilleur moyen pour s'assurer que les employeurs s'engagent à respecter les droits des travailleurs et travailleuses en situation de handicap ?

Pour faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, le gouvernement du Québec offre certains programmes de soutien financier qui s'adressent aux employeurs. Au nombre de ceux-ci, les plus sollicités sont les suivants :

- *Contrat d'intégration au travail (CIT)*¹³²: Ce programme est le plus connu de tous les programmes qui visent à favoriser l'intégration en emploi des personnes handicapées. Il est offert à tous les employeurs qui sont enregistrés au Registre des entreprises du Québec et qui souhaitent intégrer une personne handicapée parmi leurs effectifs. Le CIT offre notamment un soutien au salaire pour compenser le manque de productivité de la personne handicapée et l'encadrement supplémentaire qu'exigent ses incapacités fonctionnelles. Il permet également de couvrir des dépenses qui sont liées à l'accessibilité du lieu de travail et à l'adaptation du poste de travail de la personne qui fait l'objet du financement.
- *Subvention salariale pour employés*¹³³: Ce programme n'est pas spécifiquement destiné à l'intégration en emploi des personnes en situation de handicap, mais ces dernières peuvent en bénéficier. Il permet d'offrir une aide financière aux employeurs qui sont en mesure de démontrer qu'ils peuvent offrir à ces personnes un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention au-delà de la période de financement accordée (la subvention permet de couvrir

¹³² GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Contrat d'intégration au travail*, 2024, [En ligne]. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/contrat-integration-travail> (page consultée le 3 décembre 2024).

¹³³ Gouvernement du Québec, *5.3 Subvention salariale*, [En ligne]. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/gmse/Guide_SS.pdf (page consultée le 27 mars 2025)



jusqu'à 50 % du salaire brut de la personne pour une période d'environ 20 semaines, mais pouvant s'étendre jusqu'à 60 semaines pour les personnes handicapées).

- *Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA)* ¹³⁴ : Ce programme est destiné exclusivement aux entreprises adaptées. Il offre à ces dernières un financement des frais salariaux et des dépenses relatives à l'intégration de travailleuses et travailleurs qui présentent des incapacités importantes, principalement des personnes présentant des déficiences physiques, mentales ou intellectuelles.

Si une large part des personnes en situation de handicap que nous avons interrogées considèrent nécessaire l'aide gouvernementale qui est accordée aux employeurs québécois pour favoriser leur intégration en emploi (67,5 %, n=77), plusieurs pensent toutefois que ce soutien financier est une « arme à deux tranchants » qui ne permet pas que les employeurs exercent pleinement leur responsabilité sociale à cet égard (36,8 %, n=42) :

Quand tu es un entrepreneur, ce qui t'intéresse ce n'est pas tellement la justice sociale que le profit que tu peux tirer de tes opérations. On vit dans un monde capitaliste où ce qui motive les gens, c'est l'argent et pas mal moins le respect des droits des personnes vulnérables, malheureusement. Intégrer une personne en situation de handicap dans ton entreprise, ça peut engendrer des coûts de fonctionnement supplémentaires, on ne va pas se le cacher. Mais ce n'est pas toujours le cas, non plus. Dans la majorité des cas, l'investissement lié à l'adaptation des postes de travail ne représente qu'une goutte d'eau dans les dépenses de fonctionnement de l'entreprise et elles sont rapidement amorties si tu gardes la personne avec toi. En ayant accès à des subventions gouvernementales comme le CIT, l'entrepreneur se dit qu'il peut intégrer une personne handicapée dans son entreprise sans que ses coûts de fonctionnement soient affectés vraiment. S'il a vraiment besoin de monde et qu'il est face à une personne handicapée compétente, il va jouer le jeu et faire la demande. La subvention va permettre de payer une partie du salaire, d'adapter le poste du travailleur et permettre d'acheter les équipements qui sont nécessaires pour pallier son handicap. Le seul inconvénient qu'il aura, c'est de dégager le temps d'une personne pour qu'elle monte le dossier pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Mais même ça, on dirait que ça embête les entreprises. Tant qu'elles ont l'assurance d'avoir la subvention, ça peut être correct, mais du moment où il n'y a plus de sous, elles remettent la place de l'employé handicapé en question. J'ai eu plusieurs expériences de travail qui se sont terminées de façon assez sauvage, parce que le gouvernement était en période d'austérité et faisait des coupes dans le CIT ou parce que mes patrons étaient tannés de passer du temps à répondre aux exigences administratives du ministère, sans avoir la garantie d'avoir l'argent. En fait, dans plusieurs entreprises, ma place comme travailleur était conditionnelle à la subvention du gouvernement. Je n'ai rien contre le CIT, mais mon expérience de celui-ci est assez mitigée. Si on avait l'assurance que le gouvernement ne coupe jamais dans ça et qu'il allège les exigences bureaucratiques liées au

¹³⁴ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Guide des mesures et des services d'emploi*, 5.11 Programme de subvention aux entreprises adaptées, 2024, [En ligne].
https://www.accueil.servicesquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_ServicesQC/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_11_PSEA/PSEA.pdf (page consultée le 27 mars 2025).



programme, ça serait déjà mieux. On serait moins inquiet de perdre nos jobs. Il y aurait une stabilité qui pourrait s'installer. Mais le problème de fond, c'est toujours le même : beaucoup d'entreprises ne reconnaissent pas qu'elles ont une responsabilité sociale par rapport à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. Je pense que c'est parce que nos lois n'ont pas assez de mordant pour les obliger à tenir compte de nous autres. Tant qu'on ne leur donne pas des obligations très claires, la seule motivation qu'ils ont à nous embaucher, c'est d'avoir les sous du gouvernement... qui sont les sous des contribuables, finalement. Il faut renforcer nos lois, parce que les employeurs ne font pas leur juste part.

La majorité des conseillères et conseillers en employabilité que nous avons interrogés partagent la crainte exprimée dans ce témoignage. Ils déplorent notamment que les programmes de soutien financier destinés aux employeurs ne contribuent pas à ce que ces derniers se mobilisent réellement pour accroître la représentation des personnes handicapées dans les milieux de travail québécois :

Que ce soit dans le privé ou dans le public, on ne sent pas un appétit féroce pour embaucher des personnes en situation de handicap. Les incitatifs financiers développés par le gouvernement donnent rarement les résultats souhaités. Les employeurs réagissent à l'aide financière du gouvernement comme le chien de Pavlov. Ils lèvent la patte pour obtenir l'argent, mais ils disparaissent quand l'argent n'est plus là ou que ça leur demande trop d'efforts pour aller le chercher. C'est vraiment malsain. Pour nous, le bassin d'employeurs qui sont ouverts à intégrer des travailleurs en situation de handicap ne s'élargit pas forcément avec des mesures financières comme le CIT. On a beau participer à toutes les mesures de sensibilisation des employeurs qui sont prévues dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, ce n'est pas ça qui donne des résultats. L'éléphant dans la pièce, c'est qu'on ne met pas assez les employeurs face à leurs obligations. La Stratégie nationale a beau mettre la table en parlant de discrimination dans son préambule, mais ça ne s'accompagne pas de mesures robustes pour que les employeurs cessent de discriminer aussi massivement les personnes en situation de handicap qu'elles le font depuis des décennies. Il faut vraiment que ça change !

Tout au long de leurs témoignages, les personnes en situation de handicap que nous avons interrogées ont exprimé un profond sentiment de colère face à ce qu'elles considèrent comme une forme d'indifférence généralisée de la société québécoise à leur égard. Elles se disent majoritairement épuisées de devoir mener un combat perpétuel pour que leurs compétences soient réellement prises en considération par les employeurs. Peu importe la trajectoire professionnelle que celles-ci ont empruntée au cours de leur vie, elles en arrivent pratiquement toutes à la même conclusion : elles ont le sentiment d'être traitées comme une main-d'œuvre de second ordre et de devoir continuellement rappeler aux employeurs québécois qu'elles ont les mêmes droits que tous les autres travailleuses et travailleurs.

De façon récurrente, les personnes que nous avons interrogées ont exprimé un vif sentiment de découragement face à ce qu'elles considèrent comme un désintérêt généralisé des employeurs et des décideurs publics à l'égard de leur participation au marché du travail :



Personne ne vous dira qu'il est contre l'idée que les personnes handicapées puissent exercer un travail qui leur permet de s'épanouir et de gagner leur vie, mais il n'y a pas beaucoup de dirigeants de grandes entreprises qui vont se lever un matin en disant « Moi, je vais faire en sorte que les choses changent pour les personnes handicapées ». C'est la même chose pour nos élus. En avez-vous vu beaucoup se lever à l'Assemblée nationale pour dire « Plus d'un million de nos concitoyens et concitoyennes ont des limitations fonctionnelles et pourtant, on ne les retrouve presque pas dans nos milieux de travail » ? Dans la société québécoise, il n'y a personne actuellement qui déchire sa chemise à propos de ça ! C'est un vrai scandale ! Il va bien falloir qu'un jour quelqu'un se lève à l'Assemblée nationale pour dire que ça suffit, parce que de notre côté, on n'en peut plus ! On ne peut plus se contenter de politiciens et d'entrepreneurs qui versent des larmes de crocodile sur le sort qui est réservé aux personnes handicapées dans notre société, mais qui ne sont pas prêts à passer à l'action. Ça fait 50 ans que les personnes handicapées attendent des résultats et que ces résultats-là ne viennent pas ! Il faudrait certainement que nos élus aient le courage de dire que l'approche qu'ils ont eue pendant 50 ans n'est pas la bonne, et qu'ils prennent l'engagement de donner le coup de barre qui s'impose.

La vaste majorité des personnes que nous avons interrogées déplore que les lois et les politiques publiques qui ont été adoptées pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap au Québec se fondent sur une approche peu contraignante pour les employeurs (65,8 %, n=75) :

Toutes les mesures que le gouvernement met de l'avant pour inciter les employeurs à nous faire une place, on ne sera jamais contre ça. En revanche, on sait que si on ne mise que là-dessus, ce n'est pas suffisant pour qu'ils prennent leurs responsabilités et qu'ils respectent leurs obligations par rapport à nous. Miser sur la bonne volonté des gens, ce n'est pas suffisant. Ça fait 50 ans qu'on reproduit le même schéma, avec toujours la même absence de résultats. On informe, on sensibilise, on fait des campagnes de publicité, on subventionne les employeurs, mais en bout de piste, il n'y a pas de progrès du tout. À un moment donné, si tu veux que les personnes handicapées prennent leur place sur le marché du travail, il faut que tu serres un peu la vis des employeurs, parce qu'ils ne vont pas se discipliner tout seuls. On n'a jamais vraiment envisagé ça au Québec d'être plus contraignants avec les employeurs, parce qu'on pense que c'est eux qui contribuent le plus à la richesse du Québec. On ne veut pas qu'ils s'enfuient ailleurs, nos employeurs ! Alors, on leur donne le moins de contraintes possible. Mais je ne pense pas qu'on puisse s'enrichir comme société si on exclut des centaines et des centaines de milliers de personnes du marché du travail ! À un moment donné, il faut qu'on respecte nos droits. Le volontarisme, ça a assez duré.

Dans les entretiens que nous avons réalisés, l'exemple de la législation française a fréquemment été évoqué par les personnes participantes à l'étude pour illustrer la pertinence d'introduire des obligations contraignantes pour les employeurs.

Le 5 septembre 2018, l'Assemblée nationale française a effectivement adopté une loi dont l'objectif principal est de renforcer l'engagement des employeurs au regard de l'insertion professionnelle et



sociale des personnes en situation de handicap¹³⁵. Celle-ci prévoit que toutes les entreprises et tous les organismes qui comptent 20 personnes salariées ou plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleuses et travailleurs handicapés en équivalent temps plein. Chaque entreprise ou organisme doit rendre compte de ses effectifs sur une base annuelle. Si ces derniers sont inférieurs à la cible de 6 %, l'entreprise ou l'organisme fautif doit verser une contribution financière à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ou au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ces deux organismes contribuent, par leurs actions respectives, à développer l'employabilité des personnes en situation de handicap dans les secteurs privés et publics de l'économie française.

La loi française du 5 septembre 2018 oblige également les entreprises de 250 salariées et salariés et plus à se doter d'un « référent handicap » au sein de leur organisation. Diverses responsabilités sont attribuées à cette personne. En vertu de la loi, celle-ci doit notamment :

1. faciliter et coordonner la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise ;
2. favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ;
3. assurer l'accompagnement et le suivi personnalisé des employés en situation de handicap ;
4. mettre en place des actions de formation, de communication et de sensibilisation au handicap dans l'entreprise.

Bien que la plupart des dispositions de cette loi soient entrées en vigueur en 2020, celle-ci a tout de même insufflé une nouvelle dynamique dans les milieux de travail français. Avant l'adoption de celle-ci, les constats qui étaient faits sur la représentation des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées et les ministères et organismes publics de France étaient les mêmes que ceux que nous avons présentés pour le Québec, en introduction de cette étude. Sans présumer que l'ensemble des dispositifs qui sont prévus dans cette loi, soient transposables en contexte québécois, nous pensons qu'ils pourraient inspirer notre gouvernement à réviser le cadre législatif actuel de manière à favoriser un plus grand engagement des employeurs à l'égard des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. Dans le cadre des entretiens que nous avons réalisés, plusieurs personnes ont aussi évoqué les lois canadienne¹³⁶ et ontarienne¹³⁷ sur l'accessibilité comme exemple de modèles législatifs permettant d'atteindre cet objectif. Celles-ci prévoient des dispositifs de contrôle et d'inspection des

¹³⁵ *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

¹³⁶ *Loi canadienne sur l'accessibilité*, L.C. 2019, c. 10, [En ligne]. <https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/index.html> (page consultée le 21 mars 2025).

¹³⁷ *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, c. 11, [En ligne]. <https://www.ontario.ca/lois/loi/05a11> (page consultée le 21 mars 2025).



entreprises et organismes qui y sont assujettis, ainsi que des sanctions administratives et pécuniaires lorsque ces derniers ne se conforment pas aux normes d'accessibilité prescrites. Il s'agit, à notre avis, d'exemples additionnels de modèles législatifs dont le gouvernement du Québec pourrait s'inspirer pour introduire dans la législation québécoise des obligations plus contraignantes pour les employeurs.

Recommandation 6

La Commission recommande au gouvernement du Québec d'introduire dans la législation québécoise des obligations plus contraignantes pour les employeurs afin de renforcer l'engagement de ces derniers à l'égard des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. À cette fin, elle invite le gouvernement du Québec à procéder à une analyse rigoureuse des modèles législatifs français, canadien et ontarien, et à évaluer la possibilité d'introduire dans la législation québécoise des obligations similaires à celles qu'on trouve dans ces derniers.

5.9 Les plateaux de travail : une forme de ségrégation qui persiste à l'égard des personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme

Dans les années qui ont immédiatement suivi l'adoption de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* par l'Assemblée générale des Nations Unies (1948), un vaste mouvement de désinstitutionnalisation des personnes en situation de handicap a pris forme un peu partout à travers le monde. C'est dans ce contexte bien précis que s'est affirmée la volonté d'offrir des expériences d'emploi à ces personnes afin qu'elles puissent participer pleinement à la vie économique et sociale de leur collectivité.

En dépit du fait que l'article 27 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* consacrait désormais le droit au travail pour tous, cela ne s'est pas forcément traduit par des chances égales d'accéder à un emploi rémunéré. Pour les personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme, une forme de ségrégation s'est maintenue par la mise en place d'ateliers de travail protégés qui leur étaient exclusivement destinés. En contexte nord-américain, ces ateliers ont pris la forme de « plateaux de travail ».

Les premiers plateaux de travail qui ont vu le jour au Québec ont débuté leurs activités à la fin des années 1950. Ceux-ci sont composés d'un nombre généralement restreint de personnes en situation de handicap qui effectuent un travail qui permet la production de biens ou de services pour le compte d'organismes qui, pour l'essentiel, œuvrent dans le secteur de l'économie sociale ou de l'action communautaire. La majorité des personnes qui sont employées dans ces plateaux de travail ne reçoivent aucune rémunération ou une rémunération inférieure au salaire minimum¹³⁸.

¹³⁸ INSTITUT DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT SUR L'INCLUSION ET LA SOCIÉTÉ, *Pour une transition vers l'embauche inclusive des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un autre trouble du développement*, 2021, p. 20. [En ligne]. <https://irisinstitute.ca/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/Help-wanted-Full-Report-FR.pdf> (page consultée le 18 février 2025).



Au moment de leur création, les plateaux de travail avaient pour objectif de former des personnes qui sont moins susceptibles d'être intégrées à un milieu de travail régulier, comme les personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. En leur permettant d'effectuer des tâches répétitives dans un environnement non compétitif et « protégé » du reste de la société, les plateaux de travail devaient favoriser le développement des aptitudes de travail de ces personnes pour qu'elles soient éventuellement en mesure d'intégrer le marché régulier de l'emploi. C'est du moins l'intention que portaient les promoteurs de cette approche.

Dans les faits, ce n'est pas le résultat auquel nous assistons aujourd'hui. Non seulement le Québec est devenu la province canadienne qui compte le plus grand nombre de plateaux de travail¹³⁹, mais les personnes en situation de handicap qui devaient y participer sur une base temporaire sont majoritairement devenues des employé.es permanent.es de ceux-ci¹⁴⁰.

Les témoignages que nous avons recueillis auprès des personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme confirment cette réalité. Parmi les 34 personnes que nous avons interrogées qui présentent l'un ou l'autre de ces types de diagnostic, 26 personnes ont participé aux activités de production d'un plateau de travail au cours de leur vie (76,5 %). De ce nombre, seulement 2 personnes ont réussi à intégrer un milieu de travail régulier par la suite (7,7 %). La majorité d'entre elles ont plutôt continué à travailler dans des plateaux de travail (69,2 %, n=18), alors que près du quart ont quitté définitivement ceux-ci et ne sont plus actifs sur le marché du travail (23,1 %, n=6).

Un peu plus de 80 % des personnes qui ont déclaré connaître l'expérience d'un plateau de travail n'ont jamais reçu de rémunération pour le travail qu'elles y ont effectué (80,8 %, n=21). Bien que certaines de ces personnes aient pu bénéficier d'une indemnité quotidienne pour défrayer les coûts associés à leur participation à un plateau de travail, celle-ci s'est avérée nettement insuffisante :

À un peu moins de 8 \$ par jour, ma fille n'a pas assez de sous pour faire l'aller-retour en autobus vers l'entreprise qui la fait travailler. Je m'occupe donc d'aller la reconduire et de la chercher à chaque jour. Je prépare aussi ses lunchs. Mais tout ça... l'essence... les aliments... l'achat de l'équipement nécessaire pour son travail... c'est aux frais des familles. Dans le fond, on paye pour qu'elle travaille et c'est un organisme qui en profite... Moi je pense que c'est de l'exploitation et ça me met dans tous mes états de penser que je contribue à ça. Je suis une mère monoparentale qui vit avec une jeune adulte trisomique. Je dois payer le loyer, les factures, la bouffe, tous les frais qui sont associés aux soins de ma fille... Il faut que je travaille pour payer ça et je ne peux pas laisser ma fille seule, sans surveillance à la maison, quand je pars travailler. Le réseau de la santé coupe sans arrêt dans les ressources pour les familles. Il y a de moins en moins de soutien à domicile et de services de répit. Il me reste quoi comme choix, moi ? Je n'ai pas les moyens d'engager une nanny et je ne peux pas confier les soins de

¹³⁹ Samuel RAGOT, « Plateaux de travail et employabilité inclusive au Québec », *Droits et libertés*, printemps/été 2021, [En ligne]. <https://liguedesdroits.ca/plateaux-de-travail-et-employabilite-inclusive-au-quebec/> (page consultée le 23 septembre 2024).

¹⁴⁰ INSTITUT DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT SUR L'INCLUSION ET LA SOCIÉTÉ, préc., note 138.



ma fille à ma mère qui a 84 ans. La seule maudite option, c'est le plateau de travail ! J'essaie de calmer ma culpabilité en me disant qu'au plateau de travail, elle est au moins dans un milieu sécuritaire et qu'elle peut socialiser avec d'autre monde. Mais, pour moi, ça reste énervant de penser qu'une société riche comme la nôtre fasse travailler des personnes trisomiques 35 heures par semaine, sans les payer. Et qu'on n'offre aucun soutien aux familles de ces personnes-là, qui paient des taxes comme tout le monde.

De l'avis de la Commission, cette situation est profondément inacceptable. Non seulement elle nie la dignité des personnes qui la subissent, mais elle porte directement atteinte à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables, ainsi qu'à leur droit d'être protégé contre toute forme d'exploitation.

Recommandation 7

La Commission recommande au gouvernement du Québec de prendre tous les moyens nécessaires pour garantir que les personnes en situation de handicap qui sont appelées à œuvrer sur des plateaux de travail soient rémunérées pour le travail qu'elles effectuent et que cette rémunération ne soit en aucun cas inférieure au taux général du salaire minimum.

Elle recommande également au gouvernement du Québec de prévoir dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des mesures visant à favoriser l'intégration des personnes qui œuvrent dans des plateaux de travail au marché régulier de l'emploi.

5.10 Quand le handicap se conjugue avec d'autres motifs de discrimination pour produire un contexte de travail encore plus oppressif

Pour certaines personnes en situation de handicap, l'expérience de la discrimination en emploi peut parfois prendre des formes plus complexes. L'identité de ces personnes ne se réduisant pas qu'à leur seul diagnostic ou aux limitations fonctionnelles qui y sont associées, il arrive parfois que d'autres traits constitutifs de leur personnalité se conjuguent avec leur situation de handicap pour amplifier le traitement discriminatoire qu'elles subissent¹⁴¹. Ces traits qui sont étroitement reliés à d'autres motifs de discrimination prohibés par la *Charte des droits et libertés de la personne*, entrent en relation avec le handicap et s'entrecroisent pour créer des effets d'intersection qui contribuent à la production d'un contexte qui s'avère encore plus oppressif pour les personnes qui ont à en faire l'expérience.

Dans le cadre des témoignages que nous avons recueillis, l'entrecroisement de motifs de discrimination a fréquemment été évoqué pour rendre compte des obstacles auxquels les personnes en situation de handicap sont confrontées dans le cadre de leur parcours de formation et d'emploi. Loin d'être marginaux, les effets d'intersection ont été évoqués dans près du tiers des entretiens que nous avons

¹⁴¹ Kimberle CRENSHAW, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, 1 (8): 139-167. [En ligne]. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf> (page consultée le 23 janvier 2025).



réalisés (31,6 %, n=36). Ceux-ci concernent des réalités fort diverses dont nous souhaitons présenter ici quelques exemples concrets qui permettent de prendre la mesure du phénomène :

« Déjà que tu es malcommode quand tu as tes règles... Maintenant, tu vas venir nous énerver avec ton handicap en plus ! »

Comme femme ingénieure, j'ai toujours évolué dans des milieux d'hommes. Même si les femmes sont plus présentes qu'avant, les cabinets d'ingénieurs, ça reste encore aujourd'hui des « boys' club ». Pendant longtemps, j'ai été la seule femme dans les endroits où je travaillais. J'ai toujours eu à me battre pour faire ma place. Les blagues sexistes à répétition, les allusions sexuelles, les remarques condescendantes sur les compétences des femmes, les évaluations de rendement paternalistes, j'ai tout connu ça ! J'ai aussi vu que je ne progressais pas aussi rapidement dans l'échelle salariale que mes collègues masculins, même si ça arrivait souvent qu'ils soient moins compétents et moins performants que moi. J'ai donc intégré cet espèce de sexisme ambiant tout au long de ma vie, en me disant que c'était une fatalité avec laquelle je devais composer, et que je devais me battre pour faire ma place. Puis, j'ai vécu un événement qui a complètement changé ma vie. Il y a 12 ans de ça, j'ai été impliqué dans un carambolage sur l'autoroute qui m'a laissé avec une paralysie partielle du côté gauche et a forcé à ce qu'on m'ampute mon avant-bras gauche et qu'on m'installe une prothèse. J'ai fait de la réadaptation pendant près de trois ans et je suis maintenant en fauteuil roulant. J'ai repris le travail, mais j'ai eu besoin qu'on adapte mon poste de travail. J'ai aussi demandé des modifications pour l'accessibilité des lieux. Les lecteurs de cartes magnétiques pour ouvrir les portes étaient trop hauts. Il n'y avait pas de toilettes accessibles pour faire passer mon fauteuil roulant. Mes demandes ont changé la relation que j'avais avec mes patrons. Ça ne faisait vraiment pas leur affaire ! Je me rappelle encore ce que le DRH m'avait dit, à l'époque : « Déjà que tu es malcommode quand tu as tes règles... Maintenant, tu vas venir nous énerver avec ton handicap en plus ! » Quand je vous dis que c'est un boys' club, je ne mens vraiment pas ! Il a même eu le culot d'ajouter : « T'es donc bien bête ! Ris un peu, c'est juste une blague ! ». J'ai dû me battre pendant presque trois ans pour que le cabinet fasse les modifications qui étaient nécessaires pour que je puisse travailler. Le syndicat m'a appuyé, mais ça leur a pris du temps aussi avant d'embarquer. En fait, ce qui a vraiment fait débloquer les choses, c'est que le CEO d'un de nos gros clients a lui-même des problèmes de mobilité. C'est un homme et comme on dit, money talks, alors ils ont mis l'argent pour rendre nos bureaux accessibles. Si c'était juste de moi, ils ne l'auraient pas fait. Maintenant, mon milieu de travail est complètement accessible, mais les comportements sexistes et les préjugés sur le handicap, eux, ils n'ont pas disparu. Je les subis à tous les jours.



« Quand tu as 60 ans et que tu es une personne handicapée, tu es doublement diminué aux yeux des employeurs. »

Je vais bientôt avoir 60 ans. On ne peut plus dire que je suis un jeune premier ! À l'âge de 47 ans, on m'a diagnostiqué la maladie de Parkinson¹⁴². Quand j'ai annoncé ça à mon boss, il m'a dit que tout le monde allait s'adapter à la situation. J'ai trouvé ça rassurant. Mais, au fil du temps, je me suis mis à avoir de plus en plus de difficulté à contrôler mes mouvements. Je tremblais souvent. Je perdais l'équilibre et je tombais pour rien. C'est là que mon boss a changé d'attitude. Il m'a dit que je ne pouvais plus travailler au restaurant parce que c'était dangereux pour moi et pour tout le monde. J'ai toujours travaillé à contrat dans ce restaurant-là et j'étais renouvelé sans problème à chaque année. Mais là, il a décidé qu'avec mes symptômes, c'était terminé. Il m'a mis à la porte. J'avais 54 ans. Ça fait maintenant 5 ans de ça. Je cherche toujours du travail, parce que je n'ai pas les moyens d'arrêter et que je ne réponds pas aux critères pour être déclaré inapte à l'emploi. J'ai dû envoyer près de 500 CV depuis mon congédiement. Il y a juste un restaurant qui m'a pris à l'essai pendant 3 semaines et qui ne m'a pas gardé. Pour le reste, j'ai passé des dizaines et des dizaines d'entrevues. Les gens voient bien que je tremble un peu et ils me posent des questions. Je réponds franchement. Ils disent qu'ils craignent qu'un accident en cuisine arrive avec moi. Ils ne se gênent même pas pour passer des remarques sur mon âge. La semaine dernière, un gérant de restaurant m'a fait passer une entrevue. Il m'a dit que la restauration, c'est un milieu de jeune. J'ai haï l'espèce de fausse empathie qu'il avait quand il m'a dit : « À votre âge, et avec votre Parkinson, j'essaierais de trouver autre chose à faire dans la vie que de travailler dans un restaurant ». Sa réponse, je suis tanné de l'entendre ! On me l'a servi mille fois ! J'ai cherché dans d'autres milieux, mais personne ne veut d'un homme handicapé qui a presque 60 ans ! Quand tu as 60 ans et que tu es handicapé, tu es doublement diminué aux yeux des employeurs. Le monde est fait pour les jeunes gens valides, pas pour les gens comme moi.

« Les employeurs ont peur de m'embaucher : je suis une mère seule, noire, handicapée, pas très riche et réfugiée »

Avec mes enfants, on est arrivés au Québec il y a un peu plus d'un an. On a quitté le Mali et on a fait une demande d'asile au gouvernement canadien, parce que dans ma région, le pays Dogon, on est menacés par le GSAM, un groupe jihadiste. Mon mari a été tué par des membres de ce groupe, il y a 5 ans. Moi, je suis malvoyante depuis que j'ai l'âge de 7 ans, à cause d'un parasite qui est très présent dans les rivières du Mali et qui s'attaque à la peau et aux yeux. Pour le moment, j'attends que le gouvernement du Québec octroie la sélection permanente pour mes enfants et moi. J'espère qu'ils vont nous la donner. Mes enfants vont à l'école et ça se passe correctement, même si parfois ils rentrent de l'école et ils sont tristes d'avoir quitté le pays, surtout quand ils se font narguer par des camarades de classe

¹⁴² La maladie de Parkinson est une maladie neurologique qui entraîne une perte progressive du contrôle des muscles. Parmi les symptômes les plus communs de la maladie, on note le tremblement, la lenteur des mouvements, la rigidité des bras et des jambes, ainsi que des difficultés à maintenir l'équilibre lorsque la personne qui en est atteinte est en position debout.



qui rient de leur couleur de peau ou de leur accent. Pour moi, c'est vraiment plus difficile. J'ai fait ma formation d'infirmière à Bamako et je suis en plein processus de reconnaissance de ma formation par l'Ordre des infirmières du Québec. Je crains qu'il ne me la donne pas parce que je suis malvoyante. J'ai obtenu un permis de travail et j'aimerais bien occuper des petits boulots en attendant la réponse de l'Ordre des infirmières, mais ce n'est pas facile. Je serais prête à prendre n'importe quoi, mais je n'arrive pas à obtenir d'entrevues. Les employeurs ne veulent pas m'embaucher : je suis une mère seule, noire, handicapée, pas très riche et réfugiée. Pourtant, je suis éduquée et je parle français ! Comme je n'ai pas encore été sélectionnée par le Québec, je ne peux pas avoir accès aux programmes d'employabilité pour les personnes handicapées. Je ne suis pas admissible. Tout ce que je demande, c'est de pouvoir gagner ma vie et nourrir mes enfants. Quand tu es réfugiée, on dirait qu'il y a tout un système qui se dresse contre toi !

« Quand je pense à ce que j'ai vécu, je me dis que le colonialisme et le mépris des personnes handicapées, ce sont des cicatrices que je vais porter en moi jusqu'à ma mort ! »

Moi, je suis un Anishinabe. J'ai quitté ma communauté du nord de l'Ontario quand j'avais 17 ans. J'ai fait une formation professionnelle en électricité à l'École des métiers de la construction de Montréal, puis je n'ai jamais quitté la ville par après. Travailler sur des chantiers de construction, c'est vraiment difficile quand tu t'écartes de la norme. C'est un milieu tellement homogène. Si tu n'es pas un homme blanc hétérosexuel, c'est certain qu'on va te mener la vie dure. Comme personne autochtone handicapée, j'ai vécu de l'intimidation constamment. On m'a traité de « sauvage » et d'alcoolique, mais aussi de « débile » et d'infirme. Sur plusieurs chantiers, les gars me provoquaient tout le temps. C'est même arrivé une fois qu'un contracteur qui m'avait embauché est arrivé avec le reste des gars pour se battre avec moi, sans aucune raison valable. Il m'a dit : « On va te donner une leçon, mon maudit sauvage infirme ! ». J'ai fini ma journée à l'hôpital. J'avais 2 côtes cassées et j'avais subi une commotion cérébrale. J'avais des bleus partout. Les gens s'en prenaient à moi parce que je suis autochtone, mais aussi parce que j'ai la sclérose en plaques. Quand j'avais des crises, ma démarche ressemblait à celle d'une personne qui est en boisson. Pourtant je ne bois pas une goutte d'alcool. Mais c'était suffisant pour que le « foreman » et les gars se mettent à rire de moi et à sortir les pires préjugés. « On sait bien, il est toujours saoul, comme sa gang d'ivrognes qui vivent au crochet de la société ». Quand les crises étaient trop intenses, je demandais une journée de maladie, mais le contracteur me la refusait souvent en me disant « Vous les Indiens, vous êtes les pires paresseux de la Terre ! ». Maintenant, je ne travaille plus sur les chantiers. Je suis concierge dans une école de la Rive-Sud. Les gens me niaient un peu parfois, mais c'est beaucoup moins pire que sur les chantiers. J'ai quitté ma communauté pour fuir la violence qu'il y avait là-bas, et je me retrouve maintenant à plus de mille kilomètres de là où je suis né et la violence me suit toujours. Quand je pense à tout ce que j'ai vécu dans ma vie, je me dis que le colonialisme et le mépris des personnes handicapées, ce sont des cicatrices que je vais porter en moi jusqu'à ma mort !



Des exemples comme ceux-ci, nous pourrions en présenter encore plusieurs. Ils viendraient éclairer la complexité des formes d'oppression que subissent les personnes en situation de handicap qui appartiennent à d'autres groupes qui ont été historiquement discriminés et qui n'ont pas été illustrés dans les extraits qui précèdent : membres de la communauté LGBTQ2+, personnes en situation de pauvreté, membres de minorités religieuses, etc.

L'analyse des témoignages que nous avons recueillis dans le cadre de cette étude permet de conclure que les politiques publiques et les lois visant à combattre la discrimination en emploi font l'impasse sur la dimension intersectionnelle de la discrimination que subissent de nombreuses personnes en situation de handicap :

N'en déplaise à Richard Martineau, je ne suis pas un petit lapin woke hypersensible. En tant qu'homme gay qui vit avec la spondylarthrite ankylosante¹⁴³, je mérite d'être traité avec le même respect que tout le monde. Je ne suis pas quelqu'un qui se victimise. Je suis juste quelqu'un qui a des droits. Je ne suis pas un weirdo qui vient brimer les droits de la majorité. Je ne mets pas en péril l'équilibre de la société, juste parce que je ne suis pas hétérosexuel et que j'ai une maladie invalidante. Prendre soin de moi et respecter mes particularités, c'est aussi prendre soin de nous tous. Il se trouve que j'ai des caractéristiques personnelles qui font en sorte que je vis des situations de discrimination que bien des gens ignorent. Dans nos politiques, on compartimente tout. On lutte contre l'homophobie, on lutte pour l'égalité hommes-femmes, on lutte contre le capacitisme... Mais souvent, les fils ne se touchent pas. Est-ce que ça serait possible que la prochaine Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées tienne compte de l'intersectionnalité ? On ne demande pas la lune. On ne demande même pas que l'intersectionnalité soit au centre de la stratégie. On veut juste qu'elle soit prise en considération et que ça se traduise par quelques mesures qui permettent de n'oublier personne. C'est ça que j'appelle l'inclusion, moi.

Recommandation 8

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des objectifs et des mesures qui permettent de lutter activement contre la discrimination intersectionnelle que subissent, dans le cadre de leurs parcours de formation et d'emploi, les personnes en situation de handicap qui appartiennent à des groupes historiquement discriminés tels que les femmes, les personnes racisées, les personnes autochtones, les personnes issues de l'immigration et les personnes LGBTQ2+.

¹⁴³ La spondylarthrite ankylosante est une forme d'arthrite inflammatoire qui affecte la colonne vertébrale et les articulations qui relient le bassin à la base de la colonne vertébrale.



Conclusion

J'espère que vous saurez porter nos voix. Non pas des voix amoindries et diminuées, ni des voix d'êtres brisés à qui il manque quelque chose,



mais des voix superbes qui sont aussi profondément courageuses et résilientes... Nos voix, ce sont celles de personnes qui ont dû traverser tellement d'obstacles...

Ces paroles, ce sont celles d'une participante à l'étude qui, après nous avoir livré un témoignage bouleversant d'humanité sur son parcours de formation et d'emploi, a tenu à nous exprimer par écrit qu'elle espérait de tout cœur que les voix des travailleurs et travailleuses en situation de handicap soient enfin entendues par les employeurs et les décideurs publics.

Dans son témoignage, celle-ci nous a fait part de la profonde fatigue qu'elle ressentait à devoir constamment se battre pour justifier sa place sur le marché du travail. Ce sentiment, elle le partage avec les 113 autres personnes en situation de handicap que nous avons interrogées dans le cadre de cette étude. Il résulte du cumul d'obstacles qui se dressent tout au long du parcours de formation et d'emploi de ces personnes, dont nous avons fait état dans le présent rapport.

Si chaque trajectoire professionnelle qui nous a été racontée est unique, une constante se dégage cependant de l'analyse de l'ensemble de celles-ci : elles permettent toutes de mesurer l'ampleur des dommages qui sont causés par la persistance des préjugés capacitistes dans les milieux de travail québécois. Ces préjugés tenaces contribuent à reproduire les pratiques et les comportements discriminatoires qui ont traditionnellement tenu à l'écart les personnes en situation de handicap de l'univers du travail. Ils font en sorte qu'encore aujourd'hui, ces personnes ne détiennent toujours pas la garantie que leurs droits seront pleinement respectés par les employeurs.

Il y a près de 50 ans déjà, le Québec se dotait de politiques et de lois avant-gardistes qui visaient à en faire l'un des endroits au monde où la participation sociale des personnes en situation de handicap serait la plus activement recherchée. Dans l'univers du travail, cela devait se traduire non seulement par une plus grande représentation des travailleuses et travailleurs en situation de handicap parmi les effectifs des entreprises et organismes de la province, mais aussi par des pratiques d'embauche, d'intégration et de maintien en emploi plus inclusives. Les résultats de la présente étude démontrent hélas que ces objectifs n'ont jamais été atteints. La Commission en arrive à la conclusion que l'approche volontariste qui a été privilégiée jusqu'ici par le gouvernement du Québec ne donne pas les fruits escomptés : il y a encore beaucoup trop d'employeurs qui ne se reconnaissent que très peu de responsabilités à l'égard



des travailleurs et travailleuses en situation de handicap, ce qui a pour fâcheux effet d'entraîner une multiplication des atteintes à leurs droits.

Pour cette raison, nous adhérons pleinement au souhait qui a clairement été exprimé par la vaste majorité des personnes qui ont participé à cette étude de voir le gouvernement du Québec agir avec plus de fermeté pour s'assurer que l'engagement des employeurs à respecter les droits des travailleurs et travailleuses en situation de handicap soit bien réel. Cet engagement ne devrait plus être considéré comme une option par ces derniers, mais comme un impératif absolu. Il nous semble que la révision actuelle de la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* constitue l'occasion idéale pour réfléchir aux conditions d'émergence d'une telle approche. Pour guider le gouvernement du Québec dans sa réflexion, nous l'invitons à se saisir des conclusions de la présente étude et à mettre en œuvre les recommandations qu'elle contient.



Liste des recommandations

Recommandation 1

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des objectifs et des mesures visant à renforcer les exigences de formation du personnel des établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire au regard des pratiques à privilégier pour accompagner adéquatement les élèves et les étudiants et étudiantes en situation de handicap dans leurs choix de formation et de carrière.

Recommandation 2

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des objectifs et des mesures visant à faciliter l'accès et l'intégration aux milieux de stages pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap qui poursuivent un programme de formation collégiale ou universitaire.

Recommandation 3

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre la campagne de formation « Recruter sans discriminer » parmi les mesures qui seront proposées dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* pour favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap. Pour maximiser l'impact de cette mesure, la Commission recommande au gouvernement que cette campagne soit déployée dans l'ensemble du Québec et qu'il octroie les moyens appropriés pour favoriser ce déploiement.

Recommandation 4

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des objectifs et des mesures qui permettent de renforcer la formation initiale et continue des gestionnaires en ressources humaines afin qu'elle prépare ces derniers à exercer leurs fonctions dans le respect des principes de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

À cette fin, elle invite le gouvernement du Québec à impliquer l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec et les établissements d'enseignement universitaire dans la définition d'objectifs et de mesures qui pourront s'intégrer à la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*.



Recommandation 5

La Commission recommande que le gouvernement du Québec introduise dans le corpus législatif québécois une obligation pour les employeurs d'élaborer une politique visant à favoriser l'intégration, la promotion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Les entreprises et organismes de petite taille (moins de 100 personnes employées) pourraient être exclus de cette obligation, à condition qu'elles respectent des normes minimales qui pourraient être édictées par le gouvernement du Québec.

Recommandation 6

La Commission recommande au gouvernement du Québec d'introduire dans la législation québécoise des obligations plus contraignantes pour les employeurs afin de renforcer l'engagement de ces derniers à l'égard des travailleuses et travailleurs en situation de handicap. À cette fin, elle invite le gouvernement du Québec à procéder à une analyse rigoureuse des modèles législatifs français, canadien et ontarien, et à évaluer la possibilité d'introduire dans la législation québécoise des obligations similaires à celles qu'on trouve dans ces derniers.

Recommandation 7

La Commission recommande au gouvernement du Québec de prendre tous les moyens nécessaires pour garantir que les personnes en situation de handicap qui sont appelées à œuvrer sur des plateaux de travail soient rémunérées pour le travail qu'elles effectuent et que cette rémunération ne soit en aucun cas inférieure au taux général du salaire minimum.

Elle recommande également au gouvernement du Québec de prévoir dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des mesures visant à favoriser l'intégration des personnes qui œuvrent dans des plateaux de travail au marché régulier de l'emploi.

Recommandation 8

La Commission recommande que le gouvernement du Québec intègre dans la prochaine *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées* des objectifs et des mesures qui permettent de lutter activement contre la discrimination intersectionnelle que subissent, dans le cadre de leurs parcours de formation et d'emploi, les personnes en situation de handicap qui appartiennent à des groupes historiquement discriminés tels que les femmes, les personnes racisées, les personnes autochtones, les personnes issues de l'immigration et les personnes LGBTQ+.