



DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE : DE L'AMPLEUR DU PROBLÈME CHEZ

Par Christian Séguin

UNE ÉTUDE TÉMOIGNE LES PERSONNES EN FAUTEUIL ROULANT



Charles Bellemare, professeur titulaire du département d'économie de la faculté des sciences sociales de l'Université Laval.

C'est un secret de polichinelle que les personnes en situation de handicap sont victimes de discrimination lorsqu'elles se cherchent du travail. Toutefois, à ce jour, aucune donnée mesurée n'existait au pays afin de prouver cette situation noir sur blanc. C'est maintenant chose du passé depuis la publication en 2017 d'une étude inédite au Canada sur le sujet, qui traduit enfin en chiffres l'ampleur de ce désolant phénomène.

Réalisée sur le cours d'une année par le chercheur Charles Bellemare du département d'économie de l'Université Laval et son équipe constituée de ses collègues Marion Goussé et Guy Lacroix ainsi que du doctorant Steeve Marchand, cette étude s'inscrit dans le cadre du projet *Disability, Employment, and Public Policies Initiative* (DEPPI) financé conjointement par les Instituts de recherche en santé du Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Afin d'en savoir plus long sur cette étude et les résultats qui en découlent, nous avons eu un entretien avec M. Bellemare dont les travaux sont axés sur l'économie du travail, l'économie du comportement et l'économétrie appliquée.

Comment vous est venu l'intérêt de faire une étude sur la discrimination en recherche d'emploi chez les personnes en fauteuil roulant ?

Les domaines de recherche dans lesquels je fais mes travaux m'orientent vers l'analyse des milieux de travail, notamment dans l'optique de poser des diagnostics sur la santé et la productivité dans ces milieux et, le cas échéant, de contribuer à l'élaboration de solutions aux problèmes identifiés. Comme la recherche d'emploi est un grand défi à relever pour les personnes en fauteuil roulant, l'idée de sonder le terrain afin de vérifier si les entreprises discriminaient envers elles et de mesurer l'ampleur de la discrimination dans ce contexte semblait une bonne piste de recherche. D'autant plus qu'il n'y avait aucune donnée existante sur le sujet.

L'Université Laval a aussi des liens avec le Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale de l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec. Nous échangeons donc régulièrement avec leurs chercheurs, ce qui explique notre intérêt envers la réalité des personnes vivant avec des limitations.

Quelle méthodologie a été utilisée pour l'étude ?

Nous avons employé une approche classique en économie. Nous avons procédé à l'envoi de candidatures fictives à des entreprises affichant une ouverture pour l'un des quatre types de poste que nous avons défini comme étant adapté aux capacités des personnes en fauteuil roulant et où celles-ci pouvaient fournir sans problème un niveau de productivité semblable à celui des personnes sans handicap. Les quatre types d'emploi étaient ceux de réceptionniste, de secrétaire, de programmeur informatique et de commis comptable. Sur une période d'un an, nous avons envoyé des curriculum vitæ fictifs à 1477 entreprises des régions de Montréal et de Québec.

Pour développer les CV que nous avons envoyés, nous avons eu l'aide de l'organisme La Croisée de Québec qui est membre du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées et nous a fourni des CV de personnes en situation de handicap qu'il a aidé dans le passé. À partir de ces CV, nous avons développé spécialement pour l'étude un algorithme sur ordinateur qui tenait compte d'une série de variables pour concevoir les CV des candidatures que nous soumettions. Parmi ces variables, il y avait notamment le genre de la personne, l'expérience sur le marché du travail, le handicap, si celui-ci était récent ou non, la longueur et le nombre de périodes sans emploi, l'utilisation d'un fauteuil ainsi que l'accès à une subvention pour faciliter l'adaptation des lieux ou l'intégration du candidat ou de la candidate au poste.

Au fil de la période d'étude, nous avons envoyé plus de 600 CV différents pour répondre aux offres d'emplois des entreprises auxquelles nous avons soumis des candidatures. Chaque CV était conçu au hasard en utilisant l'algorithme et accompagné d'une lettre de présentation dans laquelle la personne fictive dévoilait ou non son handicap et l'année où celui-ci était devenu une réalité dans sa vie. Avec cette dernière variable, nous voulions vérifier l'hypothèse qu'une personne vivant avec son handicap depuis longtemps pouvait être moins discriminée du fait qu'elle avait eu plus de temps pour s'adapter à celui-ci qu'une personne chez qui le handicap était plus récent. Nous n'avons vu aucune différence en ce sens dans notre analyse des réponses.

Enfin, nous avons envoyé des CV à des entreprises de toutes tailles, des petites avec moins de dix employés aux grandes avec plus de cent employés. Nous ciblions avant tout les catégories de poste mentionnées précédemment, mais le nombre d'offres auxquelles nous avons répondu a fait en sorte que nous avons obtenu un échantillon varié d'entreprises. 50 % des CV mentionnait que la postulante ou le postulant se déplaçait en fauteuil roulant, l'autre 50 %, non. Nous avons ensuite tiré des données selon les réponses des entreprises, les convocations ainsi que les variables utilisées.

Avez-vous été surpris par les résultats ?

Oui, parce qu'on a constaté beaucoup de discrimination.

Selon les résultats de notre étude, les personnes avec une limitation qui se déplacent en fauteuil roulant ont 54 % moins de chance d'être convoquées en entrevue que les personnes non handicapées. Seulement 14,4 % des candidatures précisant un handicap moteur et l'utilisation d'un fauteuil roulant ont entraîné une convocation à une entrevue comparativement à 31 % des candidatures de personnes sans handicap. C'est une énorme différence. D'autant plus que le Québec est actuellement dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre.

En fait, la discrimination dont les personnes handicapées sont victimes est plus forte que celle basée sur l'origine ethnique, ce qui nous a grandement surpris puisque la question de l'intégration des immigrants et des Québécois d'origine étrangère est souvent traitée dans les médias contrairement à la discrimination envers les personnes vivant avec des incapacités physiques.

Un des constats de votre étude est que le Contrat d'intégration au travail (CIT) n'augmentait pas vraiment le taux de convocation en entrevue, ce qui nous a étonné, car ce n'est pas la réalité que nous vivons chez MÉMO-Qc. Dans la prestation de nos services aux personnes en situation de handicap, ce contrat est un outil qui, lorsque bien compris par les employeurs, favorise non seulement l'embauche, mais aussi le maintien en emploi, ce qui est encore plus important, en compensant notamment pour le manque de productivité dû au handicap, le cas échéant. Le CIT a-t-il été présenté clairement dans vos lettres de présentation ?

Ce constat doit effectivement être mis en contexte. Le Contrat d'intégration au travail n'était pas mentionné spécifiquement ni expliqué en détail dans les lettres de présentation. Nous y faisons plutôt allusion par l'ajout d'une phrase supplémentaire qui précisait que la candidate ou le candidat était admissible à une subvention pour rendre le lieu de travail accessible ou pour adapter son poste de travail. Ce n'est pas le constat le plus abouti de notre étude, car ce sujet peut certainement être approfondi et exploré davantage. Il faut donc interpréter cette information avec réserve, car elle est sujette à la compréhension des employeurs à la seule lumière de la précision sommaire faite dans la lettre de présentation. Qui sait, peut-être que cette précision



signifie que la personne a un handicap plus lourd dans la tête de certains employeurs et que cela a l'effet pervers d'attiser leurs appréhensions plutôt que de les rassurer quant à l'intégration d'une personne avec des limitations motrices au sein de leur entreprise. Il faut donc relativiser.

Le constat le plus important à retenir est plutôt l'absence générale d'une culture d'entreprise à intégrer les personnes en situation de handicap. Il y a visiblement de l'éducation à faire à ce niveau, car la discrimination est endémique. D'ailleurs nos résultats d'analyse ont été similaires à Montréal et à Québec ainsi que pour tous les postes couverts par l'étude, sauf peut-être pour ce qui est des emplois de programmeurs où le taux de convocation à une entrevue a été légèrement plus élevé.

À quoi expliquez-vous cela? À la rareté de la main-d'œuvre dans ce secteur d'activité ou au fait que les gens y évoluant sont peut-être plus conscients que l'ordinateur est un outil offrant plusieurs possibilités aux personnes handicapées?

Ce sont deux hypothèses valables qu'il faudrait approfondir. Notre échantillon nous a permis de noter cette petite différence, mais il faudrait creuser davantage pour mieux la mettre en perspective.

L'accessibilité des entreprises a-t-elle été prise en considération dans votre étude?

Oui, mais après que nous ayons reçu les réponses. Je m'explique. Devant le faible taux de convocation, nous nous sommes demandés si les employeurs ne s'étaient pas eux-mêmes censurés parce que leur entreprise n'était pas accessible. Nous avons donc visité les installations de plusieurs entreprises de Québec à qui nous avons soumis une candidature à la suite d'une offre d'emploi afin de vérifier leur accessibilité.

70 % des entreprises que nous avons visitées avaient des installations que nous jugions accessibles. Le manque d'accessibilité ne peut donc pas expliquer le haut niveau de discrimination. La principale cause de la discrimination semble vraiment liée à la perception que les employeurs ont des personnes en situation de handicap. Il y a une incompréhension quant à l'apport que ces personnes peuvent apporter en emploi. Le handicap semble être un frein qui empêche plusieurs employeurs de même considérer la candidature d'une personne handicapée parce qu'ils ne semblent percevoir que les côtés négatifs.

Votre étude met à jour de façon concrète ce qu'on pourrait désigner comme un cancer généralisé pour

les personnes en situation de handicap. Avez-vous pu statuer sur des pistes de solution potentielles pour améliorer la situation?

Il y a certainement lieu de s'interroger sur le peu d'investissement fait par les instances publiques dans la sensibilisation et l'éducation des employeurs, car leur perception des personnes handicapées en milieu d'emploi semble très négative. Pour les amener à considérer leur embauche, encore faut-il qu'ils réalisent qu'il y a des avantages à le faire. Il faut donc les aider à mieux connaître le potentiel des personnes avec des limitations motrices ou autres.

L'organisation Action Emploi de la Montérégie a développé une plateforme de recrutement par vidéo web nommée moncvvirtuel.com qui permet aux gens de se filmer ou de se faire filmer pour créer leur CV virtuel, puis l'afficher sur le site et l'envoyer à des employeurs. C'est une option avantageuse pour les personnes handicapées, car elle leur permet de montrer leur dynamisme et de mieux se mettre en valeur que sur un CV papier ou numérique traditionnel. Voir la personne qui parle de son expérience et de ses compétences a un impact indéniable. L'Association des paralysés de France a connu beaucoup de succès avec ce type de présentation vidéo. Les gens de cette association sont convaincus que ça aide à briser les barrières et à démystifier les choses.

Nous venons tout juste de cerner un nouveau résultat à partir de notre étude (cet entretien a eu lieu au début du mois de décembre – NDLR). Ce résultat nous permet d'établir un seuil pour ce qui est des firmes qui discriminent les personnes en fauteuil roulant. Nous sommes ainsi en mesure d'affirmer qu'au moins 52 % des entreprises du Québec discriminent sur la base du handicap. Ce sont des entreprises hermétiques à ce paramètre, qui éliminent d'emblée les postulants à leurs emplois sur cette base.

Cette donnée pourrait-elle expliquer en partie le fait que les mesures incitatives mentionnées dans les lettres de présentation n'aient pas eu d'incidence sur vos résultats?

C'est une possibilité, car ce constat réduit leur potentiel de faire une différence puisque la moitié des entreprises y sont imperméables. D'où l'importance de faire plus de sensibilisation auprès des employeurs afin de leur ouvrir les yeux sur la réalité et le potentiel des personnes en fauteuil roulant. Ça peut aussi stimuler une réflexion sur ces mesures, à savoir s'il n'y aurait pas moyen de les modifier pour les améliorer. Serait-il préférable de



couvrir une partie du salaire plutôt que d'offrir des subventions pour adapter le milieu et le poste de travail, par exemple? Cela favoriserait-il davantage l'emploi des personnes handicapées? Au final, l'objectif suprême est de trouver les meilleures solutions pour favoriser leur embauche. Notre étude a été réalisée dans cette optique et nous espérons qu'elle puisse être le déclencheur d'un processus qui nous permettra d'aller au bout des choses afin de briser ce tabou tenace dans le milieu du travail.

En quantifiant avec leur étude la discrimination dont sont victimes les personnes qui se déplacent en fauteuil roulant, le professeur Bellemare et son équipe mettent de la matière concrète sur la table pour réfléchir à la question. Il va sans dire qu'il y a encore plusieurs aspects du sujet à approfondir. L'un de ces aspects est la perception chez les employeurs de l'ampleur des modifications et des coûts requis afin d'intégrer une personne en fauteuil roulant dans leur milieu de travail par comparaison aux modifications et aux coûts réels. Les employeurs ont-ils tendance à surévaluer ces facteurs? À s'imaginer une telle intégration comme étant plus compliquée qu'elle ne l'est vraiment? Connaissent-ils les modalités des mesures incitatives existantes et la façon dont elles favorisent l'intégration au travail et le maintien en emploi des

personnes handicapées? Un autre aspect est l'impact de la présence d'une personne handicapée dans un milieu de travail. La présence d'une personne en fauteuil roulant dans une organisation a-t-elle une incidence sur la productivité – voir un ou une collègue de travail avec des limitations s'accomplir incite-t-il son entourage à se dépasser davantage? Cette présence a-t-elle un effet sur l'absentéisme – les employés sont-ils moins enclins à utiliser leurs journées de maladie pour des maux mineurs lorsqu'ils côtoient une personne en fauteuil roulant?

Ce ne sont certainement pas les pistes de recherche qui manquent pour Charles Bellemare et son groupe de chercheurs. Comme leur intérêt pour la question est manifeste, nous ne pouvons que souhaiter que cette étude sur la discrimination ne soit que la première phase d'un processus qui en comptera encore plusieurs autres. Le cas échéant, nul doute que cela ne pourra qu'avoir une incidence positive sur la sensibilisation du milieu du travail à la réalité des personnes en recherche d'emploi vivant avec des incapacités et sur le taux d'embauche actuellement beaucoup trop bas dans cette population. Si cela peut se concrétiser, la discrimination n'aura plus la tête de l'emploi avant longtemps. Personne ne s'en plaindra!



Société Logique
offre une vaste gamme
de services professionnels
requis par la SAAQ
et la CNESST
pour l'adaptation
de votre domicile.

Architecture
Aménagement urbain
Urbanisme
Design d'intérieur
Éducation

Montréal 514 522-8284
Québec 418 688-4305
info@societelogique.org

Société Logique
design universel | universal design

societelogique.org

f t in p ig

LE BONHEUR SE TROUVE-T-IL EN RÉGION ?

Par Mélissa Lévy

Le Québec est un véritable joyau recelant de régions aussi belles les unes que les autres, peu importe les saisons. La tranquillité, les grands espaces et des paysages magnifiques sont autant de raisons qui amènent un grand nombre de personnes à préférer vivre à l'écart des grands centres.

On entend souvent qu'en région, l'offre de services en matière santé est défaillante, que les délais d'attente sont longs et que les spécialistes manquent. Dans cette logique, on pourrait penser qu'il en est de même pour les services d'employabilité pour les personnes en situation de handicap. Peut-être pensez-vous que ceux-ci sont concentrés dans les grands centres. Eh bien non, on retrouve de ces services d'employabilité partout à travers le Québec. Que vous soyez en Outaouais ou sur la Côte-Nord et vous êtes à la recherche d'un emploi, il y a une ressource en employabilité spécialisée dans l'accompagnement de personnes vivant avec des limitations fonctionnelles qui peut vous aider.

Ces ressources sont reconnues sous le nom de Service spécialisé en main-d'œuvre pour personnes handicapées

(SSMO-PH) ou SEMO. Les conseillers en emploi et en orientation qui y travaillent sont formés pour aider les personnes ayant des limitations fonctionnelles à intégrer le marché du travail. Ils connaissent les principaux obstacles qu'elles sont susceptibles de rencontrer, de même que les subventions qui peuvent leur venir en aide, les approches à privilégier auprès des employeurs et les façons efficaces d'aborder les limitations. Les services de main d'œuvre pour personnes handicapées sont des initiatives soutenues par Emploi-Québec et 22 de ceux-ci sont regroupés dans le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). Celui-ci a pour mission de favoriser la reconnaissance de l'expertise, de promouvoir une saine gestion de ses membres ainsi qu'une intervention renouvelée auprès des personnes handicapées qui recherchent de l'emploi. Chaque année, dans toutes les régions du Québec, les employeurs recrutent, avec l'aide des services spécialisés de main-d'œuvre, plus de 3500 travailleuses et travailleurs handicapés compétents¹.

Pour aimer vivre et travailler en région, il faut apprécier la proximité avec la communauté, se déplacer sur de

| RÉGION ADMINISTRATIVE | ORGANISME | TÉLÉPHONE ET SITE WEB |
|-------------------------------|--|---|
| Bas-Saint-Laurent | SSMO L'Élan | (418) 723-7658 http://www.ssmo-elan.net |
| | Emploi-Services | (418) 566-6407 http://www.emploi-services.qc.ca |
| | Univers Emploi | (418) 314-0404 http://universeemploi.ca/ |
| Saguenay-Lac-Saint-Jean | Service externe de Main d'œuvre du Saguenay (SEMO Saguenay-Lac-Saint-Jean) | (418) 548-3906 http://www.semo-saguenay.ca |
| Capitale-Nationale | Les services de main d'œuvre l'Appui | 1 888 882-7784 http://www.cje-appui.qc.ca |
| | La Croisée | (418) 529-6841 http://www.lacroisee.ca |
| | Equitavail | (418) 529-5557 http://www.equitavail.com |
| Mauricie | SEMO Mauricie | (819) 379-8242 http://www.semo-mauricie.org/ |
| Estrie | Orientation Travail | (819) 822-3226 http://www.orientationemploi.org |
| Montréal | Moelle épinière et motricité Québec | (514) 341-7272 http://www.moelleepiniere.com |
| | Action Main-d'œuvre | (514) 721-4941 http://www.actionmaindoeuvre.ca |
| Montréal-Laval | L'Arrimage | (450) 967-9611 http://www.larrimage.ca |
| | L'Étape | (514) 526-0887 http://www.letape.org |
| Outaouais | La Relance | (819) 770-6444 http://www.larelance.ca |
| Côte-Nord | SEMO Côte-Nord | (418) 589-9034 http://www.semocn.qc.ca |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | SEMO Gaspésie-les-Îles inc. | 1 800 883-5187 poste 70 http://www.semogim.org |
| Chaudière-Appalaches | SEMO Chaudière-Appalaches | 1 877 938-5656 www.semochaudiereappalaches.ca |
| Lanaudière | SEMO Essor II | (450) 755-3855 http://www.essor2.org |
| Laurentides | Intégration travail Laurentides | (450) 436-4024 http://www.i-tl.org |
| Montérégie | SEMO Montérégie | (450) 646-1595 http://www.sdem-semo.org |
| Centre-du-Québec | SEMO Centre-du-Québec | 1 800 231-4277 http://www.semocq.com |

moyennes distances, aimer la tranquillité, les grands espaces et la proximité de la nature. Il est vrai cependant que tous les types d'emplois ne se retrouvent pas dans toutes les régions. Les activités économiques de chaque région influencent la nature des emplois qui s'y trouvent. De plus, les salaires dans les régions sont généralement plus bas que ceux des grandes villes. En contrepartie, le coût de la vie est aussi généralement plus bas.

L'expérience de vivre en région doit avoir un sens particulier pour être une réussite, comme être près de vos

racines et de votre famille ou encore avoir la chance de concrétiser un projet particulier, être près d'une ressource naturelle particulière. L'important, c'est de vous y sentir chez vous. C'est dans ce contexte que le bonheur croisera votre chemin!

Pour plus d'informations sur la nature des services offerts par les organismes membres du ROSEPH, téléphonez-leur ou consultez leur site web.

1. <http://www.csmoesac.qc.ca/outils/recruter/handicapees>.

ART ET CULTURE

CORPS ÉTRANGER

Par Amélie Tremblay

Il a suffi d'une seconde pour que mon existence bascule. Un plongeon, un pied qui a glissé, et je suis devenu tétraplégique.

À dix-sept ans. Le Samuel d'avant n'est plus, je dois me faire à l'idée...

Il paraît que la plupart des gens préféreraient mourir plutôt que de se retrouver dans ma situation.



Moi aussi, si on m'avait posé la question avant mon accident, c'est ce que j'aurais répondu.

Et je ne peux pas dire que je n'ai jamais pensé à la mort depuis...

Maintenant ?

Je ne sais plus. Maintenant il y a mes amis, ma famille, Clara la vie.

Juste la vie.

La vie ordinaire, faite de hauts et de bas, de chagrins et de rires, comme celle des autres.

Samuel était un adolescent comme beaucoup d'autres. Il avait des amis avec qui faire du sport et jouer aux jeux vidéo, il aimait dessiner dans ses temps libres, il était amoureux de Clara et il espérait l'inviter au bal des finissants de son école secondaire. Puis, il y a eu l'accident. Un plongeon qui ne pardonne pas et qui lui sectionne la moelle épinière. À 17 ans, Samuel se retrouve tétraplégique. Aujourd'hui, il se déplace en fauteuil roulant et ses mains ne lui permettent plus de dessiner. Il est fâché, triste et frustré. Et on le comprend.

Dans *Corps étranger* paru aux Éditions de Mortagne, Ariane Charland nous raconte le parcours de Samuel

depuis son accident jusqu'à un retour à un certain équilibre en passant par l'hôpital, le centre de réadaptation, le retour à la maison, la réintégration à l'école et plus encore. Le sujet est abordé simplement, sans détour et avec beaucoup de réalisme.

Afin d'écrire son livre, Charland a contacté des gens de l'équipe de MÉMO-Qc et ça se sent. Bien qu'elle n'ait jamais été confrontée elle-même à la réalité de la vie avec une lésion médullaire, l'auteure dépeint cette réalité avec justesse et sensibilité.

Prendre plus de temps que ses amis pour aller uriner, passer de longues minutes à enfiler ses bas, avoir peur de tomber en faisant le transfert de son fauteuil roulant à son lit, voir les options de restaurants considérablement réduites en raison de la non-accessibilité des lieux, Samuel vit toutes ces épreuves du quotidien, parfois avec humour et philosophie, mais aussi souvent avec beaucoup d'amertume et de douleur. Et que dire de son apprentissage de la sexualité, à ce moment charnière de la vie qu'est l'adolescence? Sans tomber dans le mélodrame, Charland n'hésite pas à dresser un portrait réaliste de la situation. Elle entre dans les détails et explique de façon simple, mais complète, tout ce qu'implique l'adaptation de domicile, le cathétérisme, les aides techniques, etc.

Ce roman s'adresse d'abord à un public adolescent (14 ans et plus), mais ne vous empêche pas de le lire parce que vous avez atteint l'âge adulte. Bien que le personnage principal soit âgé de 17 ans et que le style d'écriture soit plutôt simple, le propos est loin d'être simpliste et le récit est agréable à lire que l'on soit adolescent ou adulte.