

# Embauche de personnes handicapées dans les bibliothèques

## The Hiring of Disabled Persons in Libraries

### Contratación de las personas impedidas en las bibliotecas

Sophie Janik

Volume 38, numéro 3, juillet–septembre 1992

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1028624ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1028624ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

#### Éditeur(s)

Association pour l'avancement des sciences et des techniques de la documentation (ASTED)

#### ISSN

0315-2340 (imprimé)

2291-8949 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

#### Citer cet article

Janik, S. (1992). *Embauche de personnes handicapées dans les bibliothèques*. *Documentation et bibliothèques*, 38(3), 155–160.  
<https://doi.org/10.7202/1028624ar>

#### Résumé de l'article

L'auteure veut sensibiliser les gestionnaires des bibliothèques à l'embauche du personnel handicapé. Après une brève réflexion sur le droit au travail, elle présente une revue de la documentation. Suivent ensuite la description des programmes d'aide à l'emploi administrés par l'Office des personnes handicapées du Québec et une section consacrée aux capacités des employés ayant des limitations fonctionnelles. Embaucher une personne handicapée est un choix rentable et enrichissant selon des témoignages.

## Embauche de personnes handicapées dans les bibliothèques

Sophie Janik

Centre de documentation

Office des personnes handicapées du Québec

Drummondville

*L'auteure veut sensibiliser les gestionnaires des bibliothèques à l'embauche du personnel handicapé. Après une brève réflexion sur le droit au travail, elle présente une revue de la documentation. Suivent ensuite la description des programmes d'aide à l'emploi administrés par l'Office des personnes handicapées du Québec et une section consacrée aux capacités des employés ayant des limitations fonctionnelles. Embaucher une personne handicapée est un choix rentable et enrichissant selon des témoignages.*

### The Hiring of Disabled Persons in Libraries

*The author wishes to increase the library managers' awareness about the hiring of disabled persons. Following a brief summary of labour law, she presents a review of the literature followed by a description of the employment assistance programmes administered by the Office des personnes handicapées du Québec and the capabilities of employees with functional limitations. Hiring a disabled person is a worthwhile and fulfilling choice.*

### Contratación de las personas impedidas en las bibliotecas

*La autora quiere sensibilizar a los directores de bibliotecas para la contratación de personal impedido. Después de una breve reflexión sobre el derecho al trabajo, presenta una revisión de la documentación. A continuación hace la descripción de los programas de ayuda para empleo administrados por la Oficina de las personas impedidas de Quebec y dedica una sección a las capacidades de los empleados con limitaciones funcionales. Contratar una persona impedida es una opción rentable e instructiva según algunos testimonios.*

*«Les employeurs vont devoir se faire à l'idée que l'embauche d'une personne atteinte d'une déficience n'est pas synonyme de charité! Un tel préjugé véhicule encore l'idée que cette main-d'oeuvre est de qualité inférieure». Paul Bourcier, Cégep du Vieux-Montréal*

*«... il importe de se souvenir qu'une formation appropriée peut, à toutes fins utiles, faire disparaître les effets négatifs de l'incapacité sur le travail». Emploi et Immigration Canada*

*«Toute limitation à la possibilité de choix enlève à la société des chances d'être servie par des gens compétents, sans la mettre à l'abri des gens incapables». John Stuart Mill, philosophe britannique du XIXe siècle.*

*«People with disabilities are not just a viable alternative, but a critical one. They are the largest, best educated, least tapped employment resource in America». Mark Donovan, Michigan, USA*

Grâce aux mesures d'ordre juridique et au changement des mentalités, processus lent mais irréversible, il n'est plus aujourd'hui question de savoir si les citoyens handicapés ont le droit de s'épanouir au sein de leur milieu naturel de vie mais plutôt comment et à l'aide de quels moyens réussir leur autonomie et leur indépendance. Or, l'accès au marché du travail constitue la voie royale de l'intégration sociale de ces citoyens qui ont un potentiel à offrir à l'entreprise. D'où l'importance de la sensibilisation des gestionnaires des bibliothèques à l'em-

bauche du personnel handicapé que vise cet article. Lorsque la gestion des ressources humaines inclut les personnes handicapées, elle souscrit à un principe d'ouverture d'esprit et d'équité. Elle leur permet de participer à l'accroissement de la richesse collective sans discrimination ni privilège.

### Le droit au travail

Malgré certains progrès, un nombre important de personnes handicapées capa-

bles de travailler ne trouvent pas d'emploi. Au Canada, l'estimation des taux de chômeurs handicapés aptes au travail varie entre 50% et 90%<sup>1</sup>. Au Québec, il y en a plus de 65%. Environ 65% des adultes handicapés canadiens touchent un revenu annuel inférieur à 10 000\$ alors que

1. *Une main d'oeuvre en émergence... Éliminons des obstacles à l'embauche*, Winnipeg, Conseil canadien de la réadaptation et du travail, 1990, 6p.

seulement 5% gagnent 30 000\$ ou plus<sup>2</sup>. Les femmes handicapées qui travaillent gagnent 64% du salaire des femmes non handicapées. Les personnes handicapées font partie du groupe dont le taux d'activités rémunérées est le plus bas. Ces chiffres démontrent à quel point l'accès au marché du travail leur est difficile.

Pourtant, les personnes handicapées comme membres à part égale d'une communauté peuvent travailler, elles en ont besoin comme tout le monde et elles ont le droit d'avoir accès aux emplois disponibles en fonction de leurs capacités. Ce droit est reconnu dans différentes lois telles que la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi que la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*.

Au même titre que tous les autres citoyens, les personnes handicapées ont le même besoin de gagner leur vie pour satisfaire les exigences sur le plan matériel de la vie quotidienne. De plus elles doivent pourvoir à des frais supplémentaires entraînés par certaines limitations fonctionnelles parce qu'ils ne sont pas tous compensés par les différents programmes en cours. Il ne faut pas passer sous silence les besoins psychologiques de chaque individu: ne pas se sentir à la charge de la société, être productif, être valorisé par son travail, agir, réfléchir, être autonome, utile, s'identifier à un groupe, etc. Loin d'être superflus, les besoins concernant la dignité de la personne handicapée sont essentiels à chaque être humain élevé avec nos valeurs sociales, à sa santé mentale et à son adaptation sociale. Le besoin de travailler est légitime pour quiconque et ce besoin fonde le droit au travail d'où toute discrimination doit être exclue.

### La revue de la documentation

Une revue de littérature dans le domaine de l'embauche et du travail des employés handicapés dans les bibliothèques s'est avérée peu fructueuse sauf pour les États-Unis. Au Québec, une étude récente sur les besoins des personnes handicapées et les bibliothèques publiques<sup>3</sup> a touché à l'intégration des personnes handicapées en milieu de travail. Selon cette étude,

13,8% des bibliothèques publiques emploient des personnes handicapées. Aux États-Unis la problématique d'intégration au travail est centrée autour d'une nouvelle philosophie d'embauche des personnes handicapées connue sous le nom d'action positive.

C'est, en effet, dans le sillage du *Rehabilitation Act* de 1973 qu'un intérêt croissant pour l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés se fait sentir chez nos voisins du Sud. Il s'agit d'une mesure législative qui interdit la discrimination envers les personnes handicapées dans certains programmes subventionnés par le gouvernement fédéral. Les gestionnaires de ces programmes sont appelés à adhérer à l'action positive et à embaucher des personnes handicapées. L'action positive est un moyen de promouvoir leurs intérêts sur le marché du travail. Il s'agit de conscientiser les employeurs à l'embauche de ceux et celles à qui on a refusé un poste et la participation active à la vie sociale.

Quatre principes sont à la base du programme d'action positive: comprendre et changer les attitudes négatives face à l'emploi des personnes handicapées; décrire des tâches et adapter les postes de façon à ce qu'une personne handicapée qualifiée puisse poser sa candidature; faire une campagne de recrutement pouvant les rejoindre; privilégier leur embauche si leurs qualifications et leurs aptitudes sont égales à celles des autres candidats.

Deux ans après l'adoption du *Rehabilitation Act*, L. Volin (1975)<sup>4</sup> présente les résultats d'une enquête nationale sur les pratiques d'emploi des bibliothèques et révèle que près de 1 200

2. Marcia H. Rioux and Cameron Crawford, «Poverty and Disability: Toward a New Framework for Community Mental Health», *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, vol. 9, no2 (automne 1990), 97-109.
3. Marcel M. Giner et al., *Étude sur les besoins des personnes handicapées en matière de services de bibliothèques publiques du Québec*, Montréal, Confédération des organismes provinciaux de personnes handicapées, 1991, p.60 et 63
4. L. Volin, *Analysis of Library Employment Questionnaires*, Washington, DC, The President's Committee on the Employment of the Handicapped, 1975.

### 1<sup>er</sup> témoignage

Madame Reine Bélanger occupe depuis une dizaine d'années le poste de chercheuse-documentaliste à Télé-Université. Elle effectue des recherches documentaires pour les professeurs qui rédigent des cours. Elle a eu, pendant son enfance, la poliomyélite mais ne s'est jamais considérée comme handicapée. Dynamique et pleine d'enthousiasme, elle a toujours cherché la compagnie des autres. Pas question, pour elle, d'isolement et de repli sur soi-même. «Je n'ai jamais attendu que les gens viennent chez nous, j'allais toujours vers les autres», dit-elle.

Pourtant ses débuts furent loin d'être faciles. Elle aurait aimé décrocher un diplôme universitaire mais, à l'époque, il était rare de voir une femme qui étudiait et les personnes handicapées, femmes ou hommes, n'avaient tout simplement pas accès aux études. Heureusement, les choses ont changé.

Rédactrice, professeure de contrat en contrat pendant plusieurs années, madame Bélanger a dû se défendre et faire valoir son expérience pour que son organisme accepte de lui offrir la sécurité d'emploi. Et cela se passait en 1981, durant l'Année internationale des personnes handicapées. Il reste que maintenant tout fonctionne bien. Si problèmes il y a, ils sont reliés aux conflits de personnalité, comme dans n'importe quel milieu de travail, plutôt qu'au handicap.

Ne reculant pas devant les défis, mettant l'accent sur le côté positif des événements et très engagée sur le plan syndical, madame Bélanger est bien connue dans son milieu de travail et on l'apprécie.

### 2<sup>e</sup> témoignage

«Il ne faut jamais identifier le handicap à un métier. C'est l'erreur que les gens font. Ils oublient les capacités de la personne et «catégorisent» trop vite. Des fois de petites adaptations dans un milieu de travail sont suffisantes et efficaces. Elles font qu'on devient très performant qu'on ait un handicap ou non». Claire Dubois.

Claire Dubois, bibliothécaire professionnelle, est gestionnaire à l'Institut Nazareth et Louis-Braille (INLB) depuis 1986. Elle dirige les services de diffusion de l'information qui sont constitués d'un centre de documentation sur la déficience visuelle, d'un comptoir d'aides pour les personnes ayant une déficience visuelle, d'une bibliothèque braille ainsi que d'une ludothèque de jouets adaptés. Elle supervise le travail d'une dizaine de personnes.

À l'âge de 8 ans, Claire a eu les oreillons et perdu un pourcentage élevé de l'audition (perte de 105 décibels aux deux oreilles). Grâce à l'insistance de ses parents, Claire continua à fréquenter le réseau public de l'enseignement. Par contre, en 6<sup>e</sup> année, lors d'un déménagement familial, Claire fut envoyée dans une école spéciale, l'école Saint-Joachim située à Pointe-Claire. Elle y resta un an. Cette école, une des premières en son genre, offrait des services de rééducation aux enfants ayant des troubles

personnes handicapées travaillent dans plus de 600 bibliothèques aux États-Unis.

L'étude de Garry G. Warren (1979)<sup>5</sup> porte sur les effets des barrières physiques et psychologiques dans le cheminement professionnel de 42 bibliothèques du sud des États-Unis. Cette enquête par questionnaire est l'une des premières du genre et demeure l'une des rares enquêtes effectuées dans le domaine. L'éclatement des stéréotypes, dont Warren fait part en commentant les résultats de l'enquête, constitue l'un des points forts de son étude. Le bibliothécaire handicapé avait traditionnellement été confiné dans les tâches de catalogage. Il a, en quelque sorte, été «caché» dans une salle des services techniques ou derrière un paravent loin des yeux du public. Le grand mérite de Warren est de montrer les bibliothécaires handicapés présents et actifs dans tous les services d'une bibliothèque, la gestion comprise.

Dans son article sur l'embauche des bibliothécaires handicapés, W.A. Zerface (1977)<sup>6</sup> présente le programme d'action positive et donne des exemples d'intégration d'employés handicapés dans le milieu des bibliothèques. Aussi, dénonce-t-il les principes énoncés à l'époque par l'*American Library Association* (ALA). Parmi les critères à considérer à l'embauche d'un employé handicapé, l'ALA citait entre autres l'habileté physique, la dextérité manuelle suffisante, la bonne santé mentale, l'habileté visuelle et l'acuité auditive. Les candidats ayant des troubles de prononciation n'étaient guère souhaitables. Il est clair que de tels critères contredisaient la prétendue ouverture aux personnes handicapées annoncée par l'ALA.

Dix ans plus tard, en 1987, l'ALA a finalement souscrit à la philosophie de l'action positive et s'est engagée à respecter l'égalité des chances dans l'embauche sans tenir compte de la race, du sexe, de l'âge, de la religion, des origines ethniques, du handicap physique ou mental, etc. L'ALA «croit que l'embauche des personnes handicapées dans toutes les catégories de bibliothèques est compatible avec de bonnes pratiques de gestion du personnel et du management»<sup>7</sup>.

Quant aux écrits américains plus ré-

cents, il faut consulter le livre très enrichissant de Keith C. Wright et Judith F. Davie sur les services de bibliothèques offerts aux personnes handicapées et surtout le chapitre intitulé «The changing legal situation of handicapped individuals»<sup>8</sup>. Les auteurs de ce livre militent en faveur de l'embauche du personnel handicapé dans tous les postes qu'une bibliothèque puisse offrir et de sa participation au sein des conseils d'administration et des groupes consultatifs gravitant autour des bibliothèques et dans la communauté en général.

Faisant abstraction des pratiques en vigueur, la raison majeure du recrutement des personnes handicapées, concluent les auteurs, est leur nombre. En effet, selon les statistiques citées par Wright et Davie, il y aurait plus de 48 millions de personnes handicapées aux États-Unis. Si les bibliothèques ne tiennent pas compte de cet immense bassin de population, elles «ignorent un grand nombre de candidats qualifiés».

Certains usagers préfèrent s'adresser à des bibliothécaires handicapés comme le rapporte W.A. Zerface<sup>9</sup>:

*Je me souviens d'un jeune homme paralysé utilisant un fauteuil roulant et ayant des troubles de prononciation. Il consultait souvent un bibliothécaire qui se servait d'une aide auditive. Il le préférait aux autres membres du personnel. Il se rendait au comptoir d'information et là, il écrivait ou tapait ses questions avec ses doigts déformés. Il devait le faire, car le bibliothécaire n'entendait pas donc ne comprenait pas les paroles saccadées de l'utilisateur. Le jeune*

d'apprentissage. C'est là que madame Dubois, la mère de Claire, reçut le soutien professionnel et moral nécessaire pour maintenir Claire en milieu scolaire régulier. Cette collaboration dura sept ans, jusqu'à l'entrée de Claire au Cégep. Lorsque Claire fut transférée en milieu scolaire public, les mêmes professionnels ont aidé les enseignants inquiets de la présence d'un enfant sourde dans leur classe. En 1968, les services de l'intégration scolaire en milieu régulier étaient très rudimentaires, voire inexistantes. Les services professionnels offerts par l'école Saint-Joachim furent une bouée de sauvetage pour les parents Dubois car les résistances à l'intégration de Claire étaient énormes.

Claire porte en permanence la prothèse auditive qui l'aide à repérer les sons de l'environnement mais elle doit absolument voir son interlocuteur pour lire sur ses lèvres. Sans prothèse, Claire n'entend pas sa voix. Comme sa perte de l'ouïe est survenue à l'âge de 8 ans et comme son milieu l'a toujours incitée à parler, Claire a gardé un très bon usage de la parole. Parfois ses interlocuteurs ne croient pas en sa surdité, ne s'en aperçoivent pas ou l'oublient carrément. Pendant sept ans, lorsqu'elle était âgée de 10 à 17 ans, Claire a suivi les cours de lecture labiale et d'orthophonie dispensés par madame Hélène Fontaine de l'école Saint-Joachim.

À l'Université, après avoir obtenu un baccalauréat en mathématiques, mesure et évaluation en éducation ainsi qu'un certificat en technologie éducationnelle, elle s'est orientée vers la bibliothéconomie. Lectrice assidue et abonnée des bibliothèques, Claire connaissait bien les exigences du métier. Pour réussir les cours et assimiler les connaissances nécessaires, elles consultait régulièrement les professeurs, lisait beaucoup et apprenait à partir des bibliographies distribuées pour chaque cours. Elle était obligée de copier les notes de ses collègues. Il est, en effet, très épuisant pour une personne qui n'entend pas de lire sur les lèvres d'un professeur tout en prenant des notes. Cela demande un grand effort de concentration qui ne peut être soutenu longtemps.

Claire a non seulement terminé avec succès sa maîtrise en bibliothéconomie mais, de plus, elle a inauguré une nouvelle catégorie de stages à l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information de l'Université de Montréal. Elle a effectué le premier stage autonome, c'est-à-dire sans supervision directe d'un professionnel. Elle a mis sur pied le centre de documentation d'une association de personnes handicapées.

Engagée d'abord à contrat à l'INLB, Claire y est restée et s'est vu confier des responsabilités de plus en plus grandes. Elle a toujours été bien acceptée par ses collègues de travail et par ses supérieurs dont certains avaient une déficience visuelle. Comme dans toute nouvelle situation, il lui a fallu s'ajuster aux limitations de chacun et sensibiliser tous et chacun des comportements à prendre ou à éviter. Claire explique à toute nouvelle personne qui travaille avec elle son mode de fonctionnement: sa secrétaire l'accompagne toujours dans ses réunions, elle prend des notes et aide Claire à animer les réunions en lui indiquant la personne qui parle pour qu'elle puisse regarder dans la bonne direction. Sa secrétaire prend aussi les appels téléphoniques et

5. G. Garry Warren, *The Handicapped Librarian. Study in Barriers*, Metuchen, NJ, Scarecrow Press, 1979, 147p.

6. W.A. Zerface, «No More Excuses: Hire the Handicapped Librarian», *Wilson Library Bulletin*, vol.51 (1977), 656-660.

7. *American Library Association Handbook of Organization*, Chicago, ALA, 1987.

8. Keith C. Wright and Judith F. Davie, *Library and Information Services for Handicapped Individuals*, Englewood, CO, Libraries Unlimited Inc., 1989, 242p.

9. W.A. Zerface, «No More Excuses...», 658.

*homme aurait pu aisément s'adresser aux autres bibliothécaires mais il savait que la communication orale n'était pas ce qu'il y a de plus important dans le processus de communication. (Traduction libre).*

### Programmes d'aide à l'emploi à l'Office des personnes handicapées du Québec

Peu de littérature pertinente, nous l'avons vu existe au Québec sur la présence des employés handicapés dans les bibliothèques. Par contre, certains programmes d'aide à l'emploi présentent beaucoup d'intérêt pour le milieu comme pour l'ensemble des entreprises. Il s'agit du plan d'embauche et du contrat d'intégration au travail.

L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) est, entre autres, chargé de la sensibilisation de la société à l'intégration des personnes handicapées au travail. Il propose des modèles d'organisation des ressources pour que soient mis en place des services qui répondent réellement aux besoins de cette clientèle. Il donne des avis sur les politiques, les lois, les règlements qui touchent le travail des personnes ayant des limitations fonctionnelles. De plus, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* accordée à l'OPHQ le pouvoir d'intervenir directement dans l'intégration au marché des travailleurs handicapés.

#### A) Le plan d'embauche

Le Gouvernement du Québec a prévu, dans la loi précitée, une mesure pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. En effet, selon l'article 63 de cette loi, les employeurs de 50 salariés et plus doivent soumettre un plan d'embauche à l'OPHQ. L'objectif est d'amener toutes les entreprises québécoises d'une certaine importance à participer activement à l'intégration des personnes handicapées.

Le plan d'embauche ne fixe pas l'obligation d'embaucher un nombre défini de personnes handicapées. C'est plutôt une approche incitative qui amène les employeurs à s'interroger sur leurs pratiques d'embauche et à contribuer au développement des capacités de travail et d'emploi de ladite clientèle.

Le plan d'embauche doit<sup>10</sup> décrire en détail la situation actuelle de l'entreprise en ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées et présenter ce que l'employeur entend faire pour éliminer les obstacles à leur emploi.

À l'intérieur de son plan d'embauche, un employeur doit prendre six catégories de mesures: pour faciliter le recrutement des personnes handicapées, il peut revoir les procédures d'offre de services et favoriser la diffusion aux personnes handicapées de l'information sur les postes disponibles dans son entreprise; pour permettre à des candidats handicapés d'être sélectionnés, il peut s'assurer que la sélection se déroule dans des lieux accessibles et que les procédures de sélection soient adaptées; pour faciliter l'intégration en emploi des personnes handicapées, il peut rendre accessibles les lieux de travail et adapter éventuellement leurs postes et leur environnement; pour garder à son emploi un de ses employés qui deviendrait handicapé, il peut prévoir des mesures soit pour une réintégration en emploi, soit pour une réaffectation à d'autres tâches; pour aider des personnes handicapées à développer leurs capacités d'exercer un emploi, il peut leur offrir la possibilité de faire des stages de formation dans son entreprise; pour contribuer au développement d'emploi occupé par les personnes handicapées, il peut fournir des ressources humaines et matérielles ou des contrats à des centres de travail adapté.

Au 31 mars 1992, cinq ans après la mise en oeuvre du plan d'embauche, 6 895 personnes handicapées ont été embauchées, 2 839 personnes ont été reçues en stage et 6 225 travailleurs handicapés ont réintégré le marché du travail. Les 3 505 plans d'embauche approuvés par l'OPHQ couvraient 12 153 établissements.

#### B) Contrat d'intégration au travail

Le contrat d'intégration au travail (CIT) s'adresse aux personnes handicapées qui ont besoin d'une période d'apprentissage plus longue, d'un encadrement plus important ou d'une adaptation de leur poste de travail pour pouvoir occuper un

transmet oralement les informations reçues. Claire dispose d'un télécopieur qui lui permet d'utiliser le téléphone.

Claire considère que l'humour est essentiel pour vivre au jour le jour. «Ce n'est pas la déficience qui est lourde à porter, ce sont les attitudes des gens, leur ignorance, leurs peurs qui rendent votre vie beaucoup plus difficile».

Les bibliothèques devraient-elles embaucher des gens ayant une déficience auditive? «Oui, c'est à leur avantage», considère Claire. Les personnes qui n'entendent pas ont une capacité élevée de concentration. D'une façon générale, une personne handicapée qui possède un diplôme universitaire a déjà démontré maintes fois qu'elle sait compenser ses limitations fonctionnelles, renforcer les capacités qu'elle a et surmonter toute une série d'obstacles. Elle est apte à entrer sur le marché du travail.

#### 3<sup>e</sup> témoignage

Dans son message livré à l'intention des employeurs, Monique Levesque, ayant la paralysie cérébrale, dit «Relever le défi d'embaucher une personne handicapée, ils vont voir... Voir que c'est la meilleure chose qu'ils ont faite».

Monique Levesque est, depuis quelques mois, technicienne en gestion des documents au ministère des Affaires culturelles. Elle a occupé des postes dans le domaine des services documentaires dans divers ministères et organismes publics. Elle a été, entre autres, responsable du centre de documentation à la Commission de la fonction publique et au ministère de l'Éducation. Elle a aussi travaillé à l'Office des professions du Québec.

Le cheminement de Monique, comme elle le dit elle-même, a 40 ans. Lorsque ses parents se sont aperçus qu'elle avait la paralysie cérébrale, ils l'ont élevée comme un enfant ordinaire mais en respectant ses limites.

À l'époque, le mouvement d'intégration scolaire étant inexistant, Monique ne pouvait aller à la classe régulière. Elle a eu des professeurs privés. Quand, en quatrième année, elle a essayé d'aller à l'école du quartier, les escaliers de l'école la fatiguaient trop pour qu'elle puisse intégrer le milieu. Mais sa vraie année «noire» fut son entrée à l'université au début des années 70. C'est là qu'elle a rencontré le plus de préjugés et de difficultés. Partie de l'enseignement privé où elle bénéficiait d'une aide personnalisée, elle arrivait dans un milieu non sensibilisé, fermé, inhabitué à accueillir des étudiants handicapés. À cause des difficultés rencontrées à l'université, Monique a dû abandonner son rêve de devenir bibliothécaire et s'est tournée vers les études en techniques documentaires au Cégep Gagné.

Très tôt elle a pu obtenir un poste permanent au ministère des Affaires sociales. C'était l'époque de la préparation de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*. Le milieu gouvernemental était sensibilisé et ouvert à l'intégration.

Son milieu de travail, elle y évolue bientôt depuis une vingtaine d'années, n'a jamais eu envers elle d'attitudes discriminatoires. Les gens sont encore surpris quand ils la voient pour la première fois; Monique a quelques difficultés de prononciation et un manque léger de coordination des mouvements.

10. *Le plan d'embauche*, Drummondville, OPHQ, 1990, 7p.

emploi. C'est un contrat signé entre l'OPHQ, un employeur et une personne handicapée afin de favoriser l'emploi de cette personne. L'employeur s'engage à employer la personne et, pour une période déterminée par le contrat, reçoit une subvention. L'OPHQ accorde cette subvention pour compenser le manque à gagner de la personne handicapée durant la période où elle est formée et où elle s'intègre à l'emploi. La subvention peut également couvrir les dépenses encourues pour aménager, adapter ou rendre accessible un poste de travail. Dans le cadre du CIT, l'OPHQ peut assurer les frais d'achat d'un équipement spécialisé dont une personne a besoin pour remplir sa tâche. Certaines personnes doivent occasionnellement suivre un traitement durant leur temps de travail. La subvention accordée peut compenser le salaire de la personne durant ces absences.

Depuis le début du programme en novembre 1980 jusqu'au mois de mars 1992, 7 174 contrats ont été signés avec 4 692 personnes handicapées différentes et 2 589 employeurs différents. Ces chiffres sont éloquents. Toutefois, il faut comprendre que c'est à moyen et à long termes que les résultats de ces programmes seront les plus tangibles. À mesure que s'abaissent les barrières à l'intégration des travailleurs ayant des limitations fonctionnelles, ceux-ci vont pouvoir obtenir des emplois sans discrimination ni privilège.

### La capacité de travailler

Une personne handicapée est selon la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*: «toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap»<sup>11</sup>. Une limitation peut entraîner un handicap mais elle ne devrait pas constituer en soi une impossibilité ou un obstacle insurmontable.

L'exemple de Helen Keller est probablement l'un des plus éloquents. Cette fille sourde, aveugle et ayant de graves troubles d'élocution causés par sa surdité, a

appris à lire, à écrire et à parler. Elle a terminé avec succès des études universitaires et elle est devenue une personnalité bien connue aux États-Unis et dans le monde.

En éliminant les obstacles sociaux et en faisant les adaptations nécessaires, chaque personne handicapée peut être utile à la communauté. Il lui faut une certaine scolarisation et une formation professionnelle correspondant à la demande, une adaptation de ses aspirations ou aptitudes aux exigences du métier qu'elle veut exercer et, bien sûr, la possibilité de se rendre à son lieu de travail, d'entrer dans les bâtiments et d'avoir des outils qu'elle puisse manier.

Parfois il suffit de peu. L'ergonomie, science de l'adaptation du travail à l'homme, établit une corrélation entre les capacités fonctionnelles de la personne et les exigences de l'emploi. Le principe de base, pour n'importe quelle adaptation du poste de travail ou de l'environnement, consiste à éliminer ou à rendre acceptables les exigences de l'emploi qui dépassent les possibilités de la personne ayant des limitations. Il faut se garder d'identifier un emploi à un type de déficience en particulier. Chaque cas est unique et doit faire objet d'une analyse détaillée.

Voici décrites sommairement, et uniquement à titre d'exemple, des aptitudes au travail de personnes handicapées et quelques adaptations éventuelles<sup>12</sup>.

### Déficience visuelle

La majorité des personnes ayant une déficience visuelle ont un résidu de vision. Il est possible de le renforcer grâce à toute une panoplie d'aides visuelles. Les personnes fonctionnellement aveugles, c'est-à-dire celles qui ne peuvent pas lire les imprimés habituels utilisent le braille pour lire et écrire, se servent de cassettes audio ou de logiciels munis d'un synthétiseur de voix. Il existe des appareils qui font appel à d'autres sens que la vue: calculatrices sonores, systèmes de détection électro-optiques et tactiles, etc. La micro-informatique offre des avenues fascinantes en la matière. Les personnes ayant une déficience visuelle possèdent souvent les aptitudes pour accomplir beaucoup de tâches avec succès, notamment travail de

Mais ses collègues l'ont toujours acceptée telle qu'elle est.

Les préjugés dus à son handicap sont plutôt venus du côté du syndicat. Elle a dû redoubler d'efforts pour y faire sa place et démontrer que son handicap n'affectait pas ses compétences.

Sans exagérer, Monique accorde de l'importance à sa tenue. Elle travaille dans un service public et considère que l'image projetée doit être à son avantage. «Comme mon handicap est extérieur, dit-elle, j'essaie de le rendre plus beau». Il ne s'agit pas là d'une attitude superficielle mais d'une façon de se mettre en valeur.

Ce qui compte avant tout pour Monique, c'est la personnalité: aller toujours au-delà, croire en soi, être à l'avant, rayonner d'une force intérieure, se dépasser continuellement.

Le point de vue de l'employeur:

«L'expérience de collaboration avec notre collègue Monique Levesque, à la direction, est à maints égards unique et en tout cas enrichissante. Sa compétence et ses résultats démontrent quotidiennement à son entourage professionnel que son handicap ne l'a pas empêchée de se placer au niveau d'excellence dans chaque situation de travail. À ce titre, elle est un exemple pour nous toutes et tous. Notre expérience avec elle nous a également appris à considérer un handicap pour ce qu'il est; ni plus, ni moins. Mieux encore, nous avons découvert que le fait de surmonter de façon aussi brillante une difficulté de cette importance révèle des capacités qui, à elles seules, devraient convaincre n'importe quel employeur que la personne est apte à assumer toute la gamme des fonctions de services de son organisation»<sup>1</sup>. Michel Sparer, Office des professions du Québec.

1. Ce texte a été publié dans «Cahier spécial: travail», *Trait d'union* (journal de l'Association de paralysie cérébrale du Québec), vol. 2, no 1 (printemps 1991), 11.

11. *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*. L.R.Q., chapitre E-20.1 à jour au 20 novembre 1990, Québec, Éditeur officiel, 1990.

12. On peut se référer aux documents suivants:

a) André Bernard, «L'utilisation de l'ergonomie pour l'intégration au travail des personnes handicapées», *Administration hospitalière et sociale*, (novembre-décembre 1986), 16-24.

b) *Guide d'intervention auprès des clientèles rencontrant des obstacles majeurs face au monde du travail*, Montréal, Ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, [1983?], pagination multiple.

c) Peter Krahn, *Capacité en vedette. Manuel sur l'emploi et la déficience à l'intention des employeurs*, Winnipeg, Conseil canadien de la réadaptation et du travail, 1991, 49p.

d) *Embaucher une personne handicapée: un choix rentable*. Il s'agit d'une série de dépliants produits par l'OPHQ en 1991.

e) *Les travailleurs aveugles et handicapés de la vue*, dépliant de l'Institut national canadien pour les aveugles.

bureau, secrétariat, programmation d'ordinateurs, travail de réceptionniste, etc. Des exemples récents dans le domaine de la formation et de l'emploi montrent que ces personnes réussissent bien dans les domaines de l'enseignement, du droit, de la gestion, du travail social, des métiers artistiques et techniques, de la psychologie, de la traduction, etc.

Du côté des bibliothèques, sans compter les employés de l'Institut national canadien pour les aveugles, M.C. Robin rapporte le cas d'une bibliothécaire non voyante «responsable du service des déficients visuels de la bibliothèque municipale de Manchester»<sup>13</sup>.

### **Déficience auditive**

Les appareils de correction auditive améliorent le résidu auditif des personnes ayant des problèmes de l'ouïe. Des amplificateurs facilitent les contacts téléphoniques. Des appareils téléphoniques adaptés permettent de converser par écrit avec un interlocuteur à condition qu'il dispose d'un appareil semblable. Un milieu de travail où les bruits de fond fortuits ont été atténués augmente l'efficacité des travailleurs ayant des pertes de l'ouïe. Si la personne peut lire sur les lèvres, on peut communiquer assez facilement avec elle. Cependant, les directives ou informations qu'on lui donne oralement devraient être simples et concrètes car, d'une part, elle peut ne pas saisir tous les mots et, d'autre part, son vocabulaire peut être limité. Une entreprise qui embauche ces travailleurs devrait voir à ce que les signaux concernant le travail et la sécurité, transmis habituellement par la voie auditive, puissent être captés par la vue.

De façon générale, les personnes ayant une déficience auditive reçoivent une formation pour exercer un métier dans le domaine du débosselage, de la fabrication, du travail de laboratoire, de la pro-

grammation, de la comptabilité, etc. On les retrouve à l'université où elles étudient la bibliothéconomie, les mathématiques, les sciences sociales, la psychologie, les sciences infirmières, la gestion, les domaines artistiques, etc. Elles sont aptes aux emplois exigeant beaucoup de concentration. Elles ont aussi beaucoup de dextérité.

### **Déficience motrice**

Les travailleurs ayant des limitations motrices peuvent occuper bon nombre d'emplois manuels et intellectuels. Le manque d'aptitudes à l'emploi est souvent causé par une éducation et une expérience de travail limitées ainsi que par le manque de bonne volonté des employeurs. L'architecte aura pour tâche d'éliminer les obstacles physiques des lieux; l'ergonome adaptera les postes de travail.

### **Déficience intellectuelle**

La majorité des personnes ayant une déficience intellectuelle est capable d'apprendre et d'être compétitive en emploi. Ces personnes recherchent des emplois routiniers, répétitifs voire fastidieux. Elles y trouvent satisfaction et fierté. Il est primordial de bien définir les tâches. Bien définir veut dire décomposer chaque tâche en étapes et donner des explications qui ne concernent qu'une étape à la fois. Le temps d'adaptation sera plus long mais les habitudes acquises ne se perdront pas facilement. Les employeurs peuvent donc s'attendre de la part de ces travailleurs «à beaucoup d'enthousiasme, à un niveau d'intérêt élevé et à une stabilité garantie aussi longtemps qu'ils se sentiront acceptés»<sup>14</sup>.

Une enquête menée par la Chambre de commerce du Canada et une autre effectuée par la Compagnie Dupont aux États-Unis<sup>15</sup> ont démontré que, suite à l'embauche d'un employé ayant une défi-

cience physique, le coût des assurances demeurera inchangé, que la productivité ne diminuera pas, que l'employé handicapé est généralement stable, ponctuel et motivé, que les adaptations requises sont simples et peu coûteuses, que le nombre d'accidents ne s'élèvera pas et qu'il diminuera même dans le cas des travailleurs ayant une déficience visuelle.

### **Conclusion**

Les personnes handicapées peuvent accomplir des tâches efficacement et contribuer comme les autres travailleurs au succès de l'entreprise. Tout dépend des attitudes du milieu et de l'encadrement préparé par l'employeur. Tous les efforts de sensibilisation et d'ouverture ne pourront qu'augmenter la cohérence et la richesse de la culture organisationnelle de l'entreprise et les bibliothèques sont une entreprise comme une autre.

En témoignent des entrevues que nous avons réalisées avec trois personnes oeuvrant dans le milieu des bibliothèques ainsi que le point de vue d'un employeur<sup>16</sup>.

13. Marie-Cécile Robin, «L'accueil des aveugles et mal-voyants en bibliothèques» in *Handicap, lecture et bibliothèques*, Vanves, France, Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations, 1990, p.199.

14. Dominique Malacort et al., *Guide d'intervention auprès des clientèles rencontrant des obstacles majeurs face au monde du travail. Personne handicapée intellectuelle*, Montréal, Ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, [1983?], p.11.

15. Colette St-Hilaire et al., *Guide d'intervention auprès des clientèles rencontrant des obstacles majeurs face au monde du travail. Personne handicapée physique*, Montréal, Ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, [1983?], p. 29.

16. Nous désirons remercier vivement mesdames Reine Bélanger, Claire Dubois et Monique Levesque ainsi que Michel Sparer pour leur aimable collaboration.