

# LEXIQUE

## Vocabulaire et terminologies dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap

*Version détaillée*



**Comité consultatif Personnes handicapées**

*Véronique GARCIA*

*Normand BOUCHER*

*Marie-Ève SCHMOUTH*

**Lexique du vocabulaire et des terminologies dans les domaines de  
l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap**

Par

Véronique Garcia, Normand Boucher et Marie-Ève Schmouth

Document réalisé pour le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH)

Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale

Décembre 2018

## TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	1
AVANT-PROPOS.....	5
ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE.....	6
ACCOMMODEMENTS (MESURES D') .....	7
ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES .....	7
ACCOMPAGNEMENT (L'-).....	8
ACCIDENT DU TRAVAIL .....	9
AGENCE DE PLACEMENT .....	9
AIDE TECHNIQUE.....	10
AIDE TECHNOLOGIQUE .....	10
APTITUDE .....	11
ASSISTANCE SOCIALE .....	11
ASSURANCE SOCIALE .....	12
ATELIER DE TRAVAIL ADAPTÉ .....	13
AUTODÉTERMINATION (L'-).....	13
AUTONOMISATION (L'-).....	14
BÉNÉVOLAT .....	15
CAPACITISME .....	15
CENTRE D'ACTIVITÉ DE JOUR .....	16
CENTRE LOCAL D'EMPLOI .....	16
CHAMP DU HANDICAP .....	17
CHERCHEURS D'EMPLOI .....	18
CHÔMAGE .....	18
CONGÉDIEMENT .....	18
CONSCIENCE DE SOI.....	19
CONTRAINTE EXCESSIVE .....	19
CONTRAINTE SÉVÈRE À L'EMPLOI.....	20
CONTRAINTE TEMPORAIRE À L'EMPLOI .....	21
CONTRAT DE TRAVAIL .....	21
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL .....	22
COÛTS SUPPLÉMENTAIRES .....	22

<b>CULTURE SOURDE</b> .....	23
<b>DÉFICIENCE</b> .....	23
<b>DÉMARCHE D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION</b> .....	24
<b>DÉMISSION</b> .....	25
<b>DISCRIMINATION</b> .....	25
<b>ÉGALITÉ (SOCIALE)</b> .....	26
<b>EMPLOI</b> .....	27
<b>EMPLOI ASSISTÉ</b> .....	28
<b>EMPLOI CONVENABLE</b> .....	28
<b>EMPLOI ÉQUIVALENT</b> .....	29
<b>EMPLOYABILITÉ</b> .....	29
<b>EMPLOYEUR</b> .....	29
<b>ENTREPRISE ADAPTÉE</b> .....	29
<b>ÉQUITÉ</b> .....	30
<b>ÉTIQUETAGE SOCIAL</b> .....	32
<b>EXCLUSION</b> .....	32
<b>HABITUDE DE VIE</b> .....	32
<b>HANDICAP (SITUATION DE -)</b> .....	33
<b>INCAPACITÉ</b> .....	33
<b>INCLUSION</b> .....	34
<b>INDEMNITÉ</b> .....	36
<b>INSERTION PROFESSIONNELLE</b> .....	36
<b>INTÉGRATION SOCIALE</b> .....	37
<b>INTERVENTION D'ADAPTATION</b> .....	38
<b>INTERVENTION DE RÉADAPTATION</b> .....	38
<b>INVALIDITÉ</b> .....	39
<b>LÉSION PROFESSIONNELLE</b> .....	39
<b>LICENCIEMENT</b> .....	40
<b>LIMITATION FONCTIONNELLE</b> .....	40
<b>MAINTIEN EN EMPLOI</b> .....	41
<b>MARCHÉ DE L'EMPLOI</b> .....	42
<b>MISE À PIED</b> .....	43

<b>MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN – PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP (MDH-PPH)</b> .....	43
<b>PARTICIPATION SOCIALE (SITUATION DE-)</b> .....	44
<b>PERSONNE HANDICAPÉE</b> .....	44
<b>PLAN D’INTERVENTION (PI)</b> .....	45
<b>PLAN D’INTERVENTION INTERDISCIPLINAIRE (PII)</b> .....	46
<b>PLAN DE SERVICES INDIVIDUALISÉ (PSI)</b> .....	47
<b>PLATEAU DE TRAVAIL</b> .....	47
<b>POLITIQUES D’EMPLOI</b> .....	48
<b>POPULATION ACTIVE</b> .....	49
<b>POPULATION D’ÂGE ACTIF</b> .....	50
<b>POPULATION INACTIVE</b> .....	50
<b>PRÉJUGÉ</b> .....	51
<b>PROTECTION SOCIALE</b> .....	51
<b>RÉINSERTION PROFESSIONNELLE</b> .....	52
<b>SALAIRE MINIMUM</b> .....	53
<b>SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL</b> .....	53
<b>SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D’ŒUVRE (SSMO)</b> .....	54
<b>SOUTIEN À LA PARTICIPATION SOCIALE</b> .....	54
<b>STÉRÉOTYPER</b> .....	55
<b>STIGMATISATION</b> .....	55
<b>SUBVENTION</b> .....	56
<b>SYSTÈME D’EMPLOI</b> .....	57
<b>TAUX D’ACTIVITÉ</b> .....	57
<b>TAUX D’EMPLOI</b> .....	58
<b>TAUX DE CHÔMAGE</b> .....	58
<b>TÉLÉTRAVAIL</b> .....	59
<b>TRANSITION ÉCOLE VIE ACTIVE (DÉMARCHE TEVA)</b> .....	59
<b>TRAVAIL</b> .....	60
<b>TRAVAIL À DOMICILE</b> .....	60
<b>TRAVAIL À TEMPS PARTIEL</b> .....	60
<b>TRAVAIL À TEMPS PLEIN</b> .....	61
<b>TRAVAIL AUTONOME</b> .....	62

<b>TRAVAIL NON COMPÉTITIF .....</b>	<b>63</b>
<b>TRAVAIL PERMANENT .....</b>	<b>63</b>
<b>TRAVAIL SALARIÉ .....</b>	<b>64</b>
<b>TRAVAIL TEMPORAIRE .....</b>	<b>64</b>
<b>TRAVAILLEUR.....</b>	<b>65</b>
<b>USAGER.....</b>	<b>65</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>67</b>

## AVANT-PROPOS

Le présent document a pour objectif de faire le point sur le vocabulaire et les terminologies utilisés par les différents acteurs qui interviennent dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. Celui-ci s'inscrit dans le cadre d'un projet plus large, mandaté par le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), visant la production d'avis à l'intention de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et d'Emploi-Québec (EQ). Le mandataire du Comité consultatif est représenté par Moelle épinière et motricité Québec (MÉMO-QC).

Il est nécessaire de mentionner que différentes appellations existent pour désigner les personnes ayant des incapacités et bénéficiant de programmes et mesures. Afin d'uniformiser le langage utilisé dans le présent document, la terminologie relative au handicap s'appuie sur le Modèle de Développement Humain Processus de Production du Handicap (MDH-PPH). Ce modèle est celui qui est entre autres utilisé dans le réseau de la réadaptation au Québec et à la base de la Politique À part entière adoptée par le Gouvernement du Québec comme officiel de référence en matière d'intervention publique. Le vocabulaire employé n'engage que l'équipe de recherche qui a produit le présent document. Pour le CCPH, il y a encore débat sur la terminologie à utiliser pour désigner cette population.

Nous tenons à remercier les membres du comité consultatif qui nous ont fait parvenir leurs commentaires sur la version précédente du lexique. Nous tenons également à préciser que la majorité d'entre eux, de même que l'ajout de nouveaux termes suggérés, ont été intégrés à la version finale.

La révision linguistique a été réalisée par Mme Micheline Harvey.

### **Attention!**

Ce document se veut une épreuve de vulgarisation des terminologies dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap. Conséquemment, il ne peut être interprété comme étant une opinion juridique ou une position formelle opposable au Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale, au Comité consultatif Personnes handicapées ou à quiconque lors de débats juridiques, sémantiques, scientifiques ou autres.

---

## **ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE**

Synonyme : Conception pour tous, conception sans obstacle, conception universelle, *universal design* (anglais).

Processus impliquant que tout aménagement (architectural et urbanistique), produit, équipement, outil de communication, programme ou service puisse être utilisé par toute personne, sans nécessiter ni d'adaptation ni de conception spéciale, et ce, quels que soient son sexe, son âge, sa situation ou ses capacités. Celle-ci réfère donc à l'adoption de principes inclusifs et égalitaires à tous les moments de la conception d'environnements construits, sociaux et virtuels. Elle signifie également l'établissement d'objectifs de « participation sociale » et d'objectifs liés à l'indépendance fonctionnelle dans la conception d'infrastructures, de l'environnement urbain, de technologies de l'information, de services ou de biens. Selon, Steinfeld (2010), sept principes permettent de définir de manière opérationnelle ce concept : 1. Une utilisation équitable : L'aménagement, produit, équipement, programme ou service est utile et commercialisable auprès des personnes ayant différentes capacités; 2. La flexibilité d'utilisation : La conception (aménagement, produit, équipement, programme ou service) peut être conciliée à une vaste gamme de préférences et de capacités individuelles; 3. L'utilisation simple et intuitive : L'utilisation de la conception est facile à comprendre, indépendamment de l'expérience, des connaissances, des compétences linguistiques de l'utilisateur ou du niveau de concentration au moment de son utilisation; 4. L'information est perceptible : La conception communique efficacement à l'utilisateur l'information nécessaire, quelles que soient les conditions ambiantes ou les capacités sensorielles de la personne; 5. La tolérance à l'erreur : La conception minimise les dangers et les conséquences négatives de gestes accidentels ou involontaires; 6. Le faible niveau d'effort physique : La conception permet une utilisation efficace et confortable, générant une fatigue minimale. 7. Les dimensions et l'espace libre pour l'approche et l'utilisation : La conception prévoit une taille et un espace adéquats au moment de s'approcher, de saisir, de manipuler et d'utiliser, quelles que soient les contraintes de taille, de posture ou de mobilité de l'utilisateur.



***Accommodements (mesures d'), Handicap (situation de -), Incapacité, Inclusion, Participation sociale (situation de -)***



***Retour à la Table des matières***

---

## **ACCOMMODEMENTS (MESURES D')**

Synonyme : Mesures d'adaptations, mesures d'aménagement

Actions visant à éliminer les effets discriminatoires de lois, politiques, descriptions d'emploi, pratiques, installations, architectures ou équipement chez un groupe protégé par les droits de la personne, tel que les femmes ou les personnes ayant des incapacités. Ces actions représentent un facteur déterminant dans la participation sociale des personnes, et sont considérées comme étant incluses dans le droit à l'égalité reconnu par les Chartes. Au travail, elles supposent habituellement l'adaptation de l'architecture des lieux (ex. rampe d'accès), du matériel (ex. logiciels de synthèse vocale ou de grossissement de caractères, redesign ergonomique du poste de travail), de l'horaire, ainsi que des tâches et de l'organisation de travail (ex. réassigner des tâches lourdes).



**Aide technologique, Aide technique, Accessibilité universelle, Discrimination, Égalité (sociale), Handicap (situation de -), Incapacité, Inclusion, Participation sociale (situation de-)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES**

Synonyme : Aménagement raisonnable

1. Définition juridique : Désigne des mesures destinées à protéger l'exercice des droits et des libertés fondamentales des personnes (par exemple des membres de groupes minoritaires) susceptibles d'être lésées par l'application de normes d'une institution ou d'un organisme. Elles ont pour but de favoriser l'égalité et d'éliminer la discrimination par l'assouplissement des normes, ainsi que par des ajustements nécessaires et appropriés en fonction des besoins de la personne dans une situation donnée. La notion de « raisonnable » réfère aussi au fait que ces mesures ne doivent pas imposer de « contrainte excessive », de charge disproportionnée ou induite sur l'institution ou l'organisme visé.

2. Dans la langue courante, peut désigner toute forme d'arrangement volontaire librement consenti par les institutions publiques ou privées à des personnes (élèves, patients, clients, employés, etc.) auquel finit par aboutir la gestion d'une relation interculturelle, interreligieuse, ou tout simplement interpersonnelle. Ces arrangements sont généralement reliés à des conflits de valeurs (p. ex. la laïcité), mais peuvent aussi toucher à des problématiques de rapports de voisinage ou encore de pratiques commerciales.



**Discrimination, Égalité (sociale), Handicap (situation de -), Incapacité, Inclusion, Participation sociale (situation de-)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **ACCOMPAGNEMENT (L'-)**

Pratiques variées d'interventions visant à soutenir la personne dans la réalisation de ses activités courantes et rôles sociaux (habitudes de vie), ainsi qu'à maintenir ou à restaurer son autonomie. L'accompagnement représente aussi un courant de pensée présent dans de nombreux champs (politique, éducation, santé, handicap, gestion des ressources humaines, etc.). À travers ses différents usages, cette notion recouvre quatre traits habituellement présents. Le premier consiste en sa visée d'autonomie : l'accompagnement propose des mesures d'intervention permettant de compenser (assistance ou suppléance) l'autonomie momentanément ou définitivement perdue, afin que la personne puisse l'exercer là où elle le peut encore. Le second trait est son objectif d'adaptation et de participation sociale de la personne : l'intervention vise alors à mobiliser cette dernière en s'appuyant sur ses habiletés et ses aptitudes, dont principalement son comportement (initiative, motivation, responsabilité, estime de soi, etc.). Ce modèle d'intervention propose aussi du soutien et de l'assistance basés sur l'autonomisation de la personne (*empowerment*) (p. ex. l'encadrement ou la supervision dans un milieu visant le développement des compétences professionnelles). Le troisième trait représente les relations de proximité et d'égalité qui caractérisent ces pratiques : la relation est personnalisée et l'accompagnateur comprend et est à l'écoute des désirs, besoins ou aspirations de la personne. Cette compréhension suppose de saisir des situations inscrites dans un contexte (espace et temps) à identifier. Le quatrième trait caractérisant ces pratiques est le fait de favoriser la connaissance de soi chez la personne accompagnée et chez l'accompagnateur. L'accompagnement s'inscrit dans un courant de pensée socioconstructiviste, qui met l'accent sur les interactions dans la construction des connaissances et le développement des compétences.



**Autodétermination (L'), Autonomisation (L'), Habitude de vie, Participation sociale (situation de -)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **ACCIDENT DU TRAVAIL**

Terme légal désignant « un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle ». (LATMP, 2018, art. 2) Pour qu'il y ait accident du travail, les éléments suivants doivent être présents : 1. La présence d'un fait accidentel, c'est-à-dire un événement qui survient soudainement et qui se produit d'une manière imprévue (volontaire de la part du travailleur). L'accident peut résulter d'un effort soutenu et inhabituel ou même un geste qui pourrait être répréhensible, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une négligence grossière; 2. Le travailleur doit, au moment de l'accident, se trouver sous le contrôle, la subordination ou la surveillance de l'employeur. L'événement peut se produire par le fait du travail (directement relié aux activités de travail) ou à l'occasion du travail (activités qui sont connexes à ce travail). Le lien d'autorité qui unit l'employeur et le travailleur qui est le critère déterminant; 3. L'événement doit avoir entraîné une lésion professionnelle et il doit y avoir une relation de cause à effet (et non seulement une coïncidence) entre cette lésion et l'accident.



**Déficience, Handicap (situation de -), Incapacité, Indemnité, Lésion professionnelle**



**Retour à la Table des matières**

---

## **AGENCE DE PLACEMENT**

Aussi connue sous les termes d'agence d'emploi privée, de bureau de placement ou d'agences d'embauche d'employés temporaires

Personne ou organisme de nature publique ou privée proposant un ou plusieurs des services suivants dans le domaine de l'emploi régulier : 1. des services de rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi 2. des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (désignée comme « l'entreprise utilisatrice »); et/ou 3. d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, tels que le fait de fournir des informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques. Deux types de structures répandues, entrant dans le cadre des agences de placement privées, peuvent être identifiés : 1. les « agences de placement permanent », qui visent à rapprocher des demandeurs d'emploi avec des employeurs souhaitant embaucher des travailleurs et 2. les « agences de placement temporaire », qui fournissent de la main-d'œuvre temporaire à un client (entreprises utilisatrices) pour pallier l'absence de salariés, le manque de personnel qualifié ou les variations saisonnières du volume de travail (BIT, 2009). L'entreprise qui a besoin d'un travailleur délègue alors ses fonctions de recrutement, de sélection et d'administration de la paie à l'agence. Elle conserve

cependant les responsabilités qui sont inhérentes à l'exécution et au contrôle des tâches.



**Centre local d'emploi, Insertion professionnelle, Chômage, Chercheur d'emploi, Services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **AIDE TECHNIQUE**

Synonyme : Technologie d'assistance

Désigne tout soutien non-humain (objet ou animal) aidant la personne à la réalisation de ses habitudes de vie, c'est-à-dire à l'accomplissement d'un rôle social ou d'une activité physique ou mentale donnée. Les prothèses auditives, les fauteuils roulants, les technologies d'aide à la communication, les lunettes, les prothèses, les piluliers, les chiens d'assistance et les aides à la mémoire constituent tous des exemples d'aides techniques. L'aide technique représente donc un support permettant d'améliorer la qualité de vie de la personne. Elle s'avère aussi souvent un facteur déterminant dans la participation sociale des personnes ayant des incapacités, pouvant aider à réduire la nécessité de recourir à des services sanitaires, de l'accompagnement ou des soins de longue durée.



**Aide technologique, Habitude de vie, Handicap (situation de -), Incapacité, Participation sociale (situation de-)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **AIDE TECHNOLOGIQUE**

Assistance offerte à une personne sous la forme d'outils technologiques nécessaires à la réalisation d'une tâche, au développement de compétences ou à l'atteinte d'un état, et qui doit révéler un caractère essentiel pour répondre à cette situation ou besoin. La notion d'« aide technologique » est aussi étroitement associée à une « situation de handicap ». Sans la correspondance, l'outil technologique ne se catégorise pas comme « Aide technologique » et se classe comme simple technologie de l'information et de la communication. Enfin, il est à noter qu'une aide technologique est aussi une « aide technique ».



**Aide technique, Habitude de vie, Handicap (situation de -), Incapacité, Participation sociale (situation de-)**



## [Retour à la Table des matières](#)

---

### **APTITUDE**

Possibilité pour une personne d'accomplir une activité physique ou mentale. Il s'agit d'une dimension intrinsèque de la personne en regard de l'exécution d'une activité physique ou mentale, sans tenir compte de l'environnement. L'expression positive d'une aptitude correspondant à la capacité d'une personne, tandis que la réduction de celle-ci correspond à une incapacité. La qualité d'une aptitude peut d'ailleurs être mesurée sur une échelle allant de la capacité optimale à l'incapacité complète. Enfin, il existe des aptitudes reliées aux activités intellectuelles, au langage, aux comportements, aux sens et à la perception, aux activités motrices, à la respiration, à la digestion, à l'excrétion, à la reproduction et à la protection et résistance (MDH-PPH, 2018).



[Habitude de vie, Handicap \(situation de -\), Modèle de développement humain – Processus de production du handicap \(MDH-PPH\), Participation sociale \(situation de -\)](#)



## [Retour à la Table des matières](#)

---

### **ASSISTANCE SOCIALE**

Forme d'aide publique qui est accordée à un individu afin qu'il puisse survenir à ses besoins de base ou de ceux de sa famille lorsque celui-ci n'est plus en mesure de le faire par ses propres moyens. Héritière du principe de la charité chrétienne, ainsi que des principes d'égalité et de solidarité de la Révolution française, celle-ci correspond au devoir de la société de porter secours aux personnes incapables de subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille. L'aide octroyée aux individus peut aujourd'hui prendre la forme de prestations financières ou d'accès gratuit ou réduit à des services. Celle-ci est financée par les impôts et versée par les collectivités publiques, sans nécessiter de cotisation ni aucune contrepartie de la part du bénéficiaire. Elle constitue plutôt une obligation légale à l'égard des personnes en situation de besoin pour les sociétés et leurs États. Cette aide demande en revanche l'examen de la situation du demandeur, c'est-à-dire de ses conditions de ressources et de besoins. Elle peut aussi être soumise à des objectifs d'intégration sociale et professionnelle. Enfin, au Québec, le principe de l'assistance sociale revêt la forme de deux programmes destinés à deux types de populations distinctes : le Programme de solidarité sociale, qui concerne les personnes ayant des contraintes sévères à l'emploi et le Programme d'aide

sociale, qui s'adresse à des personnes ne présentant pas de contraintes ou présentant une contrainte temporaire, les empêchant d'accéder à un emploi.



**[Assurance sociale](#), **[Contrainte temporaire à l'emploi](#), **[Contrainte sévère à l'emploi](#), **[Emploi](#), **[Intégration sociale](#), **[Politiques d'emploi](#), **[Protection sociale](#), **[Subvention](#)****************



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **ASSURANCE SOCIALE**

Prise en charge collective obligatoire des coûts financiers liés à des risques. Ces risques représentant des coûts financiers peuvent être liés à une perte d'emploi ou à une absence au travail en raison d'événements précis de la vie (maladie; grossesse; soins à un nouveau-né, un enfant nouvellement adopté ou un enfant gravement malade; soins à un membre de la famille qui est gravement malade et qui risque de mourir). Cette forme d'assurance entre les individus se manifeste sous la forme d'un système de protection sociale qui repose sur des mécanismes de transfert du type contribution/rétribution : les travailleurs versent une cotisation en fonction de leur revenu, et gagnent ainsi un droit sur la société à percevoir une prestation en cas d'interruption ou de privation d'emploi. Les assurances sociales s'inspirent aussi de la logique et des principes de l'assurance privée : elles reposent sur le fait que la probabilité de réalisation du risque parmi l'ensemble des assurés est très faible, ce qui permet de diviser le montant de l'indemnisation par le nombre de cotisants, et de réduire ainsi le montant de la cotisation de chacun. Cette assurance collective comporte également l'avantage de ne pas présenter les mêmes limites que celles rencontrées par les assurances individuelles, soit la sélection et la tarification des assurés en fonction de risques spécifiques liés à leur âge et à leurs antécédents médicaux. De fait, l'affiliation obligatoire à un régime d'assistance sociale financé par des impôts ou des cotisations, et non par des tarifs établis en fonction de la probabilité de réalisation des risques couverts par les personnes prises individuellement, permet de remédier à ces difficultés. Enfin, au Québec, le principe de l'assurance sociale est mis en œuvre sous la forme du régime d'Assurance emploi, qui est financé au moyen de primes versées par les employeurs et les employés, et de contributions du gouvernement fédéral.



**[Assistance sociale](#), **[Chômage](#), **[Emploi](#), **[Protection sociale](#), **[Subvention](#)**********



**[Retour à la Table des matières](#)**

## **ATELIER DE TRAVAIL ADAPTÉ**

Aussi connu sous le nom de services d'apprentissage d'habitudes de travail (SAHT) (ancienne appellation).

Lieu caractérisé par un environnement adapté visant le développement de compétences sociales et comportementales par une participation non-rémunérée à des activités productives. Les activités se déroulent habituellement dans un milieu restreint, et qui est configuré de manière à mieux répondre à la condition des personnes. Ces dernières bénéficient également d'un encadrement soutenu. Pour certaines d'entre elles, le milieu est considéré comme transitoire. Il vise le développement d'intérêts, d'attitudes et d'habitudes de vie favorables à une incorporation dans un plateau de travail. Pour d'autres personnes ayant des besoins spécialisés, l'atelier permet une participation sociale, tout en poursuivant leur développement. Les ateliers de travail adapté sont réalisés dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux ou d'un partenaire du milieu communautaire. Enfin, ils se trouvent habituellement sous la supervision permanente d'un membre du personnel d'un de ces établissements.



***Emploi assisté, Entreprise adaptée, Bénévolat, Plateau de travail, Travail***



***Retour à la Table des matières***

---

## **AUTODÉTERMINATION (L'-)**

Aptitudes et compétences d'une personne à décider ce qui est bien et souhaitable pour elle dans tous les domaines la concernant directement (habitudes de vie). Il s'agit d'un concept théorique présent en psychologie, mais aussi un projet politique et social présent dans le champ du handicap.

1. En psychologie, celui-ci désigne les habiletés et les aptitudes permettant à la personne d'agir directement sur sa vie en effectuant librement, volontairement et de manière autonome des choix ou des actions non-influencés par des agents externes indus. Il se rapporte au comportement agentique humain, c'est-à-dire au fait que l'individu soit l'auteur ou un participant actif de ses propres actions, et qu'il ait la perception d'exercer un certain contrôle sur sa vie. Celui-ci persévère en présence d'obstacles, perçoit une vaste gamme d'options pour passer à l'action, apprend de ses erreurs, et mise sur ses forces pour maximiser son développement personnel. Comme le résume Wehmeyer (2005), un comportement autodéterminé fait donc référence aux « actions volontaires qui permettent à quelqu'un d'agir en tant qu'agent causal principal dans sa vie ou de maintenir sa qualité de vie ».

2. Au sein des mouvements pour la défense des droits des personnes ayant des incapacités, l'autodétermination fait référence aux actions permettant aux

personnes ayant des incapacités de décider et de « contrôler » leur propre vie. Celle-ci est aussi fortement liée à l'autonomisation et à la défense des droits.



**Accompagnement (L'), Autonomisation (L'), Champ du handicap, Habitude de vie, Participation sociale (situation de -)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **AUTONOMISATION (L'-)**

Aussi connue sous les termes d'*empowerment*, de capacitation, d'empouvoirement, de pouvoir d'agir, ou de pouvoir d'action

1. Processus par lequel des individus, des communautés ou des organisations acquièrent davantage de pouvoir d'action, de décision et d'influence sur leur environnement ou dans leur vie. Celui-ci suppose un partage de pouvoir significatif entre les personnes, une participation sociale effective de tous les membres de la société, et une égalité sociale entre eux. Celles-ci doivent donc détenir une compréhension acquise par un processus d'apprentissage, un droit de parole, et participer activement aux décisions qui touchent leurs vies. Le terme d'autonomisation est aujourd'hui employé dans les domaines de la culture populaire, de la politique, de l'éducation et de la santé en psychiatrie, psychologie, réhabilitation et en travail social. Il s'applique aussi à plusieurs populations, généralement victimes d'inégalités sociales, telles que les femmes, les personnes en situation de pauvreté, les minorités visibles, les personnes ayant des incapacités, etc. Dans le champ du handicap, ce processus passe par le déploiement de mesures, de programmes et de politiques visant à habiliter les personnes ayant des incapacités à devenir maîtres de leur vie. Au niveau clinique, il implique le développement et l'amélioration de l'autodétermination de ces personnes, ce qui engage ces dernières dans le rôle d'agent agissant sur les circonstances de leur vie. Ce besoin de se développer doit enfin être reconnu dans leur environnement.

2. Idéologie présente dans de nombreux champs et comprenant un large éventail d'idées, de valeurs, ainsi que de croyances se rattachant à une conception modifiée de la personne et de sa place dans la société. Celle-ci met d'abord de l'avant l'idée d'adopter des processus d'autonomisation au niveau individuel, organisationnel, institutionnel et sociétal. Elle véhicule ensuite des valeurs d'égalitarisme, de pleine participation et d'inclusion sociales des individus. Dans le champ du handicap, cette idéologie implique de concevoir différemment les personnes ayant des incapacités, en se focalisant sur leurs forces, leurs compétences et leurs capacités, plutôt que sur leurs incapacités ou leurs déficiences. Elle suppose également que leur réalité soit appréhendée en fonction de leur environnement, qui se doit d'être accessible dans leur communauté. Enfin,

celle-ci propose de redéfinir le rôle des professionnels et des intervenants en tant que collaborateurs, plutôt qu'en tant qu'experts.



**Autodétermination (L'), Champ du handicap, Égalité (sociale),  
Habitue de vie, Participation sociale (situation de -)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **BÉNÉVOLAT**

Activité désintéressée, c'est-à-dire libre et sans but lucratif, et habituellement gratuite, donc non-rémunérée. Depuis les dernières décennies, son sens s'est cependant modifié pour se rapprocher davantage de l'emploi rémunéré. Par exemple, il peut offrir une compensation financière pour les frais qui y sont rattachés, comme les déplacements. Toutefois, contrairement à l'emploi, il se définit comme une forme de don de temps à autrui et se situe donc dans une logique s'éloignant de celle de la sphère marchande qui caractérise l'emploi régulier. Il s'agit aussi d'une activité exercée plus librement qu'un emploi.



**Autodétermination (L'), Travail, Emploi**



**Retour à la Table des matières**

---

## **CAPACITISME**

Synonyme : Validisme, handicapisme, incapacitisme, discrimination fondée sur la capacité, discrimination fondée sur le handicap

Forme de discrimination à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes ayant des différences au plan fonctionnel. Autrement dit, il s'agit d'un système, d'actions et de pratiques de différenciation, d'exclusion et de hiérarchisation sociale des individus fondé sur la base de leurs capacités mentales, cognitives, intellectuelles ou physiques. Il s'agit d'un système par le fait qu'il structure tous les aspects de la vie en société (subjectivités et identités, relations sociales et arrangements sociaux, institutions, représentations et environnements) dans toutes les sphères de la vie sociale. Fortement influencé par le domaine de la médecine, ce système se base sur une représentation sociale de la normalité physique, intellectuelle et sensorielle restreinte. 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. Similairement aux concepts de racisme, de sexisme ou d'âgisme, avec qui le capacitisme partage un lien étymologique, il a donc pour objet ou pour effet de compromettre ou d'empêcher la reconnaissance ou l'exercice des droits et des libertés des personnes ayant des incapacités, à égalité avec les autres, ainsi que leur participation à la vie de leur collectivité dans les domaines politiques, économiques, sociaux, culturels, civils ou autres. Il peut s'exercer de façon consciente ou inconsciente et être inscrit dans les institutions, les systèmes ou la culture d'une société. Enfin, il est à noter que le capacitisme comprend également le refus d'accommodements raisonnables.



**Discrimination, Étiquetage social, Égalité (sociale), Exclusion, Handicap (situation de -), Incapacité, Participation sociale (situation de -), Préjugé, Stéréotyper, Stigmatisation**



**Retour à la Table des matières**

---

## **CENTRE D'ACTIVITÉ DE JOUR**

Aussi connu sous le nom centre de jour

Lieu caractérisé par un environnement offrant des activités de groupe variées et un encadrement soutenu à des personnes âgées en perte d'autonomie ou présentant des difficultés persistantes et significatives à intégrer un milieu de travail ou un milieu communautaire. Les activités proposées peuvent être des travaux, des activités artistiques, sportives, culturelles, etc. Celles-ci visent le développement ou le maintien d'habiletés sociales, motrices, cognitives ou comportementales. Elles sont aussi réalisées dans un milieu se caractérisant par des interventions d'adaptation et de réadaptation répondant aux besoins de la personne (assistance, stimulation, aménagements préventifs et ergonomiques). Les Centres d'activité de jour sont offerts par des établissements de santé ou des organismes à but non lucratif. Enfin, ils peuvent s'adresser à des personnes âgées ou des personnes ayant une déficience physique, intellectuelle, des troubles cognitifs, ou un trouble du spectre de l'autisme.



**Intervention d'adaptation, Intervention de réadaptation, Plateau de travail**



**Retour à la Table des matières**

---

## **CENTRE LOCAL D'EMPLOI**

Unité administrative ou instance chargée de gérer, dans une région administrative donnée, de l'aide en matière d'emploi ou de dernier recours (programmes d'aide

sociale ou de solidarité sociale). Par exemple, en ce qui a trait à l'aide à l'emploi, il met gratuitement à la disposition de la population les services de professionnels en orientation. Il peut aussi donner accès à des mesures de formation et d'aide financière à des personnes présentant un risque de chômage prolongé, afin de faciliter leur insertion ou réinsertion en emploi (p. ex. subventions salariales, PAAS Action, Programme expérience en entreprise d'insertion, stages d'exploration et d'observation). Le Centre local d'emploi fournit également du soutien aux employeurs. Ainsi, il leur offre de l'assistance technique et de l'aide financière pour faciliter l'insertion ou la réinsertion au travail de personnes ayant des incapacités (p. ex. le CIT). Il peut aussi leur apporter de l'aide dans la gestion et le développement des compétences des ressources humaines (accompagnement en gestion, mise sur pied d'un service de ressources humaines, comité de concertation, programme d'aménagement et de réduction du temps de travail). Il offre également aux employeurs, qui en ressentent le besoin, de l'information sur le marché du travail (métiers et professions, secteurs d'activité économique, évolution de la conjoncture économique et du marché du travail, tendances, enjeux et priorités du marché du travail au Québec et dans chaque région). Du support dans le recrutement de personnel (formulation et diffusion d'une offre d'emploi et recherche de candidatures) peut aussi leur être octroyé par le Centre local d'emploi. Enfin, le centre local d'emploi relève du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.



**Agence de placement, Assistance sociale, Chômage, Employabilité, Insertion professionnelle, Protection sociale, Services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO), Subvention**



**Retour à la Table des matières**

---

## **CHAMP DU HANDICAP**

Espace social caractérisé par des relations entre des acteurs qui partagent des intérêts fondamentaux liés à des sujets se rattachant aux situations de handicap ou de participation sociale. Ces acteurs sont d'abord des individus ayant des différences fonctionnelles entraînant des incapacités significatives et persistantes, qui sont susceptibles de rencontrer des obstacles dans la réalisation de leurs habitudes de vie. Ils peuvent être ensuite des institutions publiques, ainsi que des groupes communautaires, d'experts, de chercheurs et d'universitaires. De même, les diverses politiques, programmes et services façonnent ce champ particulier. Les différents acteurs qui prennent part à ce champ y partagent donc une culture, une identité et/ou un sentiment d'appartenance. Un langage particulier et relativement commun à ceux-ci caractérise aussi les relations qu'ils ont entre eux. Enfin, le champ du handicap représente un espace social qui se distingue de celui

de la santé et qui s'en détache par un discours ainsi qu'une logique qui lui sont propres.



**[Handicap \(situation de -\)](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **CHERCHEURS D'EMPLOI**

Personnes au chômage, excluant les personnes mises à pied temporairement, ainsi que celles qui ont trouvé un emploi et qui l'occuperont prochainement.



**[Agence de placement, Assistance sociale, Assurance sociale, Centre local d'emploi, Chômage, Emploi, Protection sociale, Services spécialisés de main-d'œuvre \(SSMO\)](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **CHÔMAGE**

Synonyme : Sans-emploi

Situation d'inactivité forcée (absence d'emploi) d'une personne considérée comme étant en mesure de travailler. La définition opérationnelle de ce terme connaît de nombreuses variantes (p.ex. variations d'un pays à l'autre) et donne lieu à des controverses théoriques et statistiques. Selon Statistique Canada (2017a), le terme « chômeurs » désigne les personnes d'au moins 15 ans qui, pendant la semaine de référence, « n'avaient pas de travail, étaient disponibles pour travailler et avaient été mises à pied temporairement, avaient cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, ou devaient commencer un emploi au cours des quatre prochaines semaines ». Enfin, il est à noter qu'un ou une chômeuse n'est pas nécessairement admissible au programme d'assurance-emploi.



**[Agence de placement, Emploi, Assurance sociale, Protection sociale, Services spécialisés de main-d'œuvre \(SSMO\), Taux de chômage](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **CONGÉDIEMENT**

Terme légal désignant une « rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur pour des motifs liés aux compétences ou au comportement du salarié » (CNESST,

2018a). Sauf exception, l'employeur est tenu de remettre au travailleur congédié, un avis de cessation d'emploi dans les délais exigés par la Loi, ainsi que toutes les sommes qui lui sont dues au moment du congédiement, comme le salaire, les heures supplémentaires et l'indemnité de vacances. Enfin, il est à noter qu'un employé ayant accumulé plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise ne peut être remercié au gré de l'employeur. Dans ce cas, pour que le congédiement soit approprié, la Loi requiert l'existence d'une cause « juste et suffisante » (RLRQ, ch. N-1.1, a. 124), c'est-à-dire l'existence généralement d'une faute lourde et grave justifiant un congédiement sur-le-champ ou une série de fautes répétées ayant fait l'objet de sanctions graduelles.



**Assurance sociale, Chômage, Contrat de travail, Démission, Employeur, Licenciement, Mise à pied, Travail salarié**



**Retour à la Table des matières**

---

## **CONSCIENCE DE SOI**

Aussi connue sous le nom de connaissance intuitive ou de métacognition

Processus cognitif de reconnaissance par la personne de ses propres forces et limites, en particulier la capacité de saisir la nature et les répercussions de son incapacité. En plus de l'auto-évaluation de son état courant (ex. son rendement au travail, compte tenu de son incapacité), il s'agit aussi de la capacité de cette personne à déterminer son état futur ou de se fixer des objectifs réalistes pour l'avenir. Ce processus nécessite l'intégration de l'information issue à la fois de son environnement extérieur (le contexte de la situation, la tâche demandée, etc.) et de son expérience personnelle (son savoir, ses croyances, etc.). Celui-ci implique également une interaction entre la pensée objective et les émotions subjectives. Cet aspect subjectif ou affectif représente d'ailleurs ce qui distingue la conscience de soi de la connaissance de soi.



**Autodétermination (L'), Autonomisation (L'), Habitude de vie, Incapacité**



**Retour à la Table des matières**

---

## **CONTRAINTE EXCESSIVE**

Concept légal désignant l'imposition d'une charge disproportionnée ou abusive sur une institution (p. ex. une institution scolaire) ou un organisme (p. ex. une entreprise privée) lors de l'application d'une mesure d'accommodement. En d'autres termes, celui-ci peut se définir comme étant un accommodement jugé déraisonnable. Même si ce qui est jugé excessif varie selon les faits et les

circonstances propres à chaque cas, certains critères permettant de définir le caractère excessif d'une contrainte peuvent cependant être énumérés. D'abord, des demandes d'accommodement peuvent entrer en contradiction avec les libertés et les droits fondamentaux d'autres personnes. Par exemple, au sein d'un milieu de travail, les aménagements nécessaires pour accommoder un individu peuvent avoir pour effet de brimer les droits reconnus aux autres travailleurs (droits contenus dans la convention collective, droits d'ancienneté, etc.), ce qui les pénalise injustement et les place à leur tour en situation de discrimination. Ensuite, l'organisme ne peut non plus manquer à ses obligations en matière de santé et de sécurité de ses membres ou de ses travailleurs, de sa clientèle et du public en général, afin d'accommoder une personne. Par exemple, dans le cas du travail, l'accommodement d'un travailleur dont la capacité de travail est altérée pourrait mettre en péril sa santé ou sa sécurité, ou encore celle d'autres personnes (collègues, public, clientèle ou patrons). Puis, ces demandes ne doivent pas entraîner des coûts excessifs à l'institution ou l'organisme, ni causer une baisse importante de la productivité chez ce dernier, et ce, dans le but d'accommoder une personne. Par exemple, l'incapacité d'exécuter des tâches de travail, la diminution de la productivité et du rendement, ainsi que l'absentéisme dans le temps peuvent, selon les conditions (ex, durée dans le temps, importance et nombre de tâches de travail non-réalisées, nature de l'entreprise, taille de l'entreprise, etc.), affecter la productivité d'une entreprise et être considérés comme des contraintes excessives. La demande doit de plus être réalisable selon le contexte (nature de l'organisme ou de l'institution, sa taille, son budget, son environnement physique, le coût demandé par l'accommodement, etc.) et doit procurer un avantage quelconque au demandeur. Enfin, ce dernier a également l'obligation de collaborer à la recherche d'un compromis acceptable à la fois pour lui, mais aussi pour l'institution ou l'organisme.



**Accommodements (mesures d'), Discrimination, Égalité (sociale), Équité**



**Retour à la Table des matières**

---

## **CONTRAINTE SÉVÈRE À L'EMPLOI**

Terme administratif et légal désignant le fait d'éprouver de « graves problèmes de santé » et de présenter des caractéristiques socioprofessionnelles (études et expérience de travail) susceptibles d'avoir une influence permanente sur l'aide de dernier recours demandée. Selon le gouvernement du Québec (2018h), l'état physique ou mental de la personne est « manifestement déficient ou altéré, de façon permanente ou pour une durée indéfinie ET ses caractéristiques socioprofessionnelles (études et expériences de travail) limitent ses possibilités d'accéder à un emploi ». Enfin, la personne ayant une contrainte sévère à l'emploi est admissible à la solidarité sociale.



**[Assistance sociale](#), [Contrainte temporaire à l'emploi](#), [Déficience](#), [Emploi](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **CONTRAINTE TEMPORAIRE À L'EMPLOI**

Terme administratif et légal désignant le fait de présenter un état physique ou mental empêchant, pour une période d'au moins 1 à environ 12 mois, de réaliser une activité liée à une démarche d'insertion ou de réinsertion à l'emploi. D'après le Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, si la personne reçoit un montant pour des contraintes temporaires liées à sa santé depuis plus de 12 mois, il ne s'agit pas d'un état temporaire, mais d'un état permanent (voir contrainte sévère). Enfin, la personne ayant une contrainte temporaire à l'emploi est admissible à l'aide sociale.



**[Assistance sociale](#), [Contrainte sévère à l'emploi](#), [Emploi](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

Acte verbal ou écrit qui lie juridiquement comme cocontractants : une personne (le salarié), qui s'engage à accomplir, moyennant rémunération, un travail quelconque pour le compte et sous la direction d'une autre personne, physique ou morale (l'employeur). Pour qu'un contrat de travail soit reconnu comme tel sur le plan juridique, il doit, selon la jurisprudence, répondre à trois critères : 1. il doit y avoir une prestation de travail; 2. il doit impliquer une rémunération, dont les paramètres sont déterminés soit par les parties elles-mêmes ou par le législateur, qui impose les règles concernant le salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires ou encore la fréquence du paiement du salaire, par exemple; 3. il doit y avoir un lien de subordination juridique entre les cocontractants, c'est-à-dire que le salarié est soumis au pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur. Le contenu du contrat de travail est également soumis au respect des règles du droit du travail (prévues par la loi, conventions collectives, etc.) et sa durée peut être déterminée (le moment où il prendra fin est fixé à l'avance) ou indéterminée (la date de fin n'est pas fixée à l'avance par les parties).



**[Convention collective de travail](#), [Emploi](#), [Employeur](#), [Salaire minimum](#), [Travail](#), [Travail salarié](#), [Travailleur](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

Entente formelle, relative aux conditions d'emploi, entre une ou plusieurs associations de salariés (syndicats) et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs (organisations patronales) qui prend la forme d'un document écrit. Plus précisément, il s'agit d'un accord conclu en vue de régler les conditions d'emploi des travailleurs et les garanties sociales qui y sont attachées, telles que le salaire, les vacances, les jours fériés, le régime de retraite, les congés parentaux, les horaires ou les assurances collectives. La convention collective comprend aussi diverses autres clauses, comme les droits syndicaux, le mode de règlement des litiges, les mouvements de main-d'œuvre ou l'ancienneté. Enfin, la convention collective est toujours conclue pour une période déterminée.



**Contrat de travail, Emploi, Employeur, Salaire minimum, Travail, Travail salarié, Travailleur**

---

## **COÛTS SUPPLÉMENTAIRES**

Coûts liés à des besoins spécifiques relatifs à l'existence d'une déficience, d'une incapacité ou d'une situation de handicap (médicaments, traitements médicaux, réadaptation, maintien à domicile, soutien aux familles, aides techniques, transport, adaptation de véhicule, etc.). Cette notion réfère donc ici au fait que ces besoins particuliers entraînent des dépenses supplémentaires pour la personne ou pour sa famille. Ce sont donc des dépenses qu'une personne n'ayant pas de déficience, d'incapacité et ne vivant pas de situation de handicap n'a pas à prendre charge dans la réalisation de ses habitudes de vie. On distingue deux types de coûts supplémentaires : les coûts supplémentaires que l'on qualifie de généraux, et les coûts supplémentaires dits spécifiques. Les premiers réfèrent à des dépenses dispersées, plus difficiles à comptabiliser, et qui ne sont pas reconnues par des programmes ou des services publics. Ce peut être à titre d'exemple le fait de devoir payer un prix plus élevé pour la location d'un lieu de résidence muni d'un ascenseur ou situé près des commerces et services. Les coûts supplémentaires dits spécifiques, quant à eux, réfèrent à des dépenses qui visent à pallier des allocations ou des prestations de services insuffisantes au sein de programmes. Il peut s'agir, par exemple, de compléter en payant de sa poche le montant alloué pour l'adaptation de son domicile.



**Accommodements (mesures d'), Déficience, Habitude de vie, Incapacité, Handicap (situation de -)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **CULTURE SOURDE**

Ensemble de savoirs, de pratiques, de normes, de valeurs et de comportements propres à un groupe social qui se caractérise par son mode de communication ou sa langue et qui représente les Sourds et leurs proches. L'emploi du « S » majuscule désigne d'ailleurs précisément l'appartenance à cette culture par un groupe de personnes. Tandis que les sourds sont parfois définis en fonction de leur déficience auditive, ces derniers conçoivent généralement la réalité sociale en fonction du mode de communication des personnes. Ceux-ci distinguent donc d'un côté les « entendants », qui communiquent à l'aide de la parole, et de l'autre côté, les sourds, qui communiquent à l'aide d'une langue des signes et qui possèdent leur propre culture (la « culture sourde »), qui donne assise à une identité collective. C'est donc sur la base de cette altérité que se fonde la culture sourde, qui comprend tous les traits d'une culture au sens traditionnel du terme, à l'exception du fait que la famille, entendante dans la majorité des cas, ne prend pas systématiquement part à cette transmission. Il est toutefois indéniable qu'elle se construit et se perpétue à travers les interactions entre les personnes (c.-à-d. les Sourds et leurs proches). Celle-ci constitue aussi un ensemble complexe de pratiques et de symboles qui permettent d'inscrire les personnes sourdes dans une collectivité distincte : la communauté sourde, dont les membres partagent de mêmes référentiels, normes, valeurs, lieux associatifs et habitudes. Enfin, la communauté sourde constitue un groupe social large qui inclut lui-même différents groupes restreints (ou différentes communautés de personnes sourdes), qui répondent à des critères d'appartenance particuliers et qui s'inscrivent dans un contexte national précis.



**Déficience, Incapacité, Personne handicapée**



**Retour à la Table des matières**

---

## **DÉFICIENCE**

Altération ou atteinte anatomique, histologique (structure) ou physiologique (fonctionnement) du système organique d'une personne. Le système organique recouvre un ensemble de composantes corporelles qui visent une fonction commune (ex. systèmes nerveux, musculaire, squelettique, oculaire, cutané, urinaire, etc.). L'ensemble des systèmes organiques comprend donc la totalité des composantes du corps humain (MDH-PPH, 2018). Les déficiences des systèmes organiques peuvent être temporaires et de très courte durée (ex. phase pathologique aiguë suivie d'une guérison rapide). Elles peuvent aussi persister dans le temps, devenir chroniques ou même permanentes (ex. absence totale ou partielle d'un organe due à une amputation). Les déficiences peuvent également être classifiées selon leur niveau de sévérité/gravité, soit : léger, moyen/modéré, grave/sévère et parfois profond, ce dernier niveau concernant plus spécifiquement la déficience intellectuelle (DSM-5, 2015). Dans le cas des troubles du spectre de

l'autisme, le niveau de sévérité est cependant catégorisé selon le fonctionnement adaptatif (communication et interactions sociales) de la personne : la personne requiert soit un soutien relativement faible (niveau 1), un soutien important (niveau 2) ou un soutien très important (niveau 3).



***Aptitude, Handicap (situation de -), Incapacité, Modèle de développement humain – Processus de production du handicap (MDH-PPH), Personne handicapée***



***Retour à la Table des matières***

---

## **DÉMARCHE D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION**

Processus qui regroupe un ensemble de pratiques et d'activités visant à encadrer la personne dans un nouvel emploi rémunéré menant à la production de biens ou de services. Plus précisément, il s'agit d'une démarche ayant pour objectif de fournir tous les outils et toutes les informations nécessaires au nouvel employé afin qu'il puisse être efficace dans le travail, au sein de son équipe, ainsi que dans l'organisation en général. Celle-ci vise également à mobiliser les nouveaux travailleurs et à leur permettre de développer un sentiment d'appartenance à l'organisation. Cette démarche est habituellement réalisée dans des environnements de travail régulier, directement sous la supervision du personnel de ces milieux. Il se caractérise généralement par deux phases, soit la phase d'accueil et d'adaptation. En général, la phase d'accueil implique une transmission de renseignements sur la culture, les valeurs, la philosophie et les attentes de l'organisation au moment de l'embauche, de même qu'une visite de l'organisation, et une présentation des membres de l'équipe. Un collègue est aussi souvent désigné pour agir à titre de « parrain » ou de « marraine », c'est-à-dire comme une personne-ressource pour faciliter l'accueil et l'intégration en emploi. La phase d'adaptation au travail suppose ensuite des activités d'entraînement à la tâche, c'est-à-dire des activités « visant l'acquisition, en situation de travail, de connaissances, d'habiletés et d'attitudes reliées à l'exercice des tâches propres à un emploi donné. » (Décoste et Favreau, 2018). Une fois la période d'adaptation terminée, une rencontre est généralement prévue avec le nouvel employé, afin de vérifier s'il est satisfait de son accueil, s'il a besoin de soutien, et s'il y a certaines mises au point à faire.



***Insertion professionnelle, Intégration sociale***



***Retour à la Table des matières***

---

## DÉMISSION

Terme légal désignant la rupture définitive, à l'initiative du travailleur salarié, du lien d'emploi qui l'unit à son employeur. Contrairement au congédiement, il s'agit d'un acte par lequel la personne renonce à un poste ou à une fonction. Ce type de rupture de contrat de travail a cependant pour inconvénient de priver ensuite le travailleur des prestations régulières de l'assurance-emploi si le départ n'est pas justifié par un « motif valable » (p. ex. harcèlement, de nature sexuelle ou autre, discrimination, conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité, incitation à quitter l'emploi, etc.). Enfin, à la fin de l'emploi, l'employeur est tenu de s'assurer de remettre au travailleur toutes les sommes qui lui sont dues (salaire, heures supplémentaires, indemnité de vacances, etc.).



[Assurance sociale](#), [Chômage](#), [Congédiement](#), [Contrat de travail](#), [Démission](#), [Emploi](#), [Employeur](#), [Licenciement](#), [Mise à pied](#), [Travail salarié](#)



[Retour à la Table des matières](#)

---

## DISCRIMINATION

1. Action ou pratique excluant, désavantageant ou différenciant des individus ou des groupes d'individus entre eux sur la base de traits attribués ou perçus. Elle survient d'abord lorsque les personnes sont intentionnellement traitées inégalement par des actes délibérés, ou par omission. Elle peut également prendre la forme de politiques ou de pratiques de la part d'un individu, d'une communauté, d'un groupe social donné ou d'une organisation, qui ciblent les membres d'un groupe ou d'un sous-groupe spécifique. Elle se produit aussi lorsque les personnes sont traitées également, mais que des processus, des décisions, des politiques ou des règles qui sont mis en place favorisent certains membres d'un groupe plutôt que d'autres. Elle se manifeste, non seulement lorsque ces processus, règles ou politiques exercent une discrimination directe sur les individus, mais aussi lorsque ces éléments engendrent ou renforcent indirectement le désavantage, l'exclusion ou la différenciation des personnes, même lorsque leur contenu n'est pas discriminant en soi. Enfin, la discrimination peut être systémique. Selon la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (2018), celle-ci comprend « la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes ».

2. Terme légal présent dans la Charte des droits et libertés de la personne désignant une distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou

de compromettre « la reconnaissance et [l']exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (C-12, a.10). Celle-ci précise également que : « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi » (C-12, a.16). En revanche, elle stipule aussi qu'il n'y a pas de discrimination au sens légal si « une distinction, exclusion ou préférence [est] fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi » (C-12, a.20) ou « si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel » (C-12, a.19).



**Capacitisme, Égalité (sociale), Étiquetage social, Exclusion, Préjugé, Stéréotyper, Stigmatisation**



**Retour à la Table des matières**

---

## **ÉGALITÉ (SOCIALE)**

1. Terme légal, principe moral et projet politique et social qui suppose que tous les individus d'une société donnée aient le même statut social, les mêmes opportunités sociales et économiques, qu'ils soient traités de manière similaire et soient soumis aux mêmes lois. Elle se caractérise entre autres par l'absence de toute discrimination, exclusion ou préférence entre les êtres humains sur le plan de leurs droits et libertés, et ce, indifféremment de leur genre, sexe, langue, convictions politiques, âge, couleur de peau, état civil, condition sociale, orientation sexuelle, capacités ou identité ethnique, culturelle ou religieuse. L'égalité sociale est parfois définie comme un traitement uniforme et indifférencié pour tous. Elle se différencierait en ce sens de la notion d'équité. L'interprétation la plus courante semble cependant considérer que la notion d'égalité sociale inclue celle d'égalité des chances et donc, qu'elle peut impliquer le recours à des inégalités compensatrices, c'est-à-dire à des mesures d'équité. Enfin, selon le document *À part entière*, l'égalité sociale serait enfin rattachée à la notion de participation sociale, puisque les droits de la personne s'exercent à travers la réalisation de ses habitudes de vie.

2. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi : Loi provinciale s'appliquant dans des organismes publics (sociétés d'État, établissements du réseau de la santé et des services sociaux, établissements du réseau de l'éducation, municipalités de plus de 100 employés, services de police et de transport en commun) et visant à « corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible. » (ch. A-2.01, a. 1). Cette loi n'impose pas de quotas d'embauche aux employeurs, mais prévoit des mesures d'embauche et de recrutement qui permettent aux membres des groupes victimes de discrimination d'accéder à l'emploi. Enfin, cette Loi suppose que la personne membre d'un groupe victime de discrimination s'auto-identifie, c'est-à-dire qu'elle s'identifie auprès de l'employeur, ou accepte de l'être par lui, afin de pouvoir bénéficier des mesures d'embauche et de recrutement.



**Discrimination, Équité, Exclusion, Inclusion, Intégration sociale, Participation sociale (situation de -)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **EMPLOI**

Activité rémunérée dans une administration, une organisation à but lucratif ou non-lucratif ou chez un particulier, qui implique généralement un contrat passé entre deux parties : l'employeur et l'employé. Pour qu'il y ait emploi, celle-ci se doit de répondre à trois critères : 1. Être reconnue comme étant socialement utile et donc échangeable. 2. Être individualisable pour s'échanger contre un salaire. Il s'agit d'un échange marchand où l'employé échange son temps de travail contre de l'argent : il vend sa force de travail. 3. Être assorti de garanties et de protection sociale dans la durée. 4. Être une action exercée sous contrainte : l'employé se trouve dans un lien de subordination par rapport à son employeur - ou vis-à-vis du client dans le cas d'un travailleur autonome. L'emploi peut se faire par l'exercice d'une profession pour un travailleur salarié ou par la réalisation de plusieurs contrats dans le cadre de l'exercice d'une profession pour un travailleur indépendant. Au Québec, celui-ci est généralement régi par la Commission des normes du travail pour le travail salarié et par le Code civil québécois.



**Chômage, Employeur, Taux d'emploi, Travail, Travail salarié, Travailleur**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **EMPLOI ASSISTÉ**

Aussi connu sous les noms de *Supported Employment*, *job coaching*, emploi supporté, emploi accompagné ou programmes (ou services) de soutien à l'emploi.

Dispositif d'appui destiné aux personnes ayant des incapacités visant à leur permettre d'accéder et de se maintenir en emploi rémunéré généralement sur le marché du travail régulier. Sa mise en œuvre suppose d'abord un soutien à l'insertion professionnelle de la personne. Celui-ci se caractérise habituellement par son modèle d'insertion au travail de type placement et soutien individuels (*Individual Placement and Support (IPS)*), qui évite les formations préparatoires. Le conseiller en emploi aide rapidement le client à définir un type d'emploi et d'entreprise qui concorde avec ses intérêts et ses capacités. Le paradigme « former, puis placer » est délaissé pour être remplacé par son opposé, « placer, puis former ». Puis, une fois en poste, le nouveau travailleur, ainsi que son employeur, bénéficient d'un accompagnement individualisé et en continu de la part d'un ou de plusieurs intervenants. Le soutien à la personne s'étend donc au-delà de l'obtention d'un emploi stable et inclut, par exemple, l'apprentissage des tâches de travail. L'organisation physique des lieux et les tâches de l'emploi sont aussi généralement adaptées en fonction des besoins de l'employé. Enfin, ce dispositif est présent dans le champ de la déficience physique, sensorielle, intellectuelle et de la santé mentale.



**[Emploi, Entreprise adaptée, Plateau de travail, Travail](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **EMPLOI CONVENABLE**

Terme légal désignant un « emploi approprié qui permet au travailleur ayant subi une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion. » (LATMP, art. 2)



**[Accident du travail, Emploi, Emploi équivalent, Lésion professionnelle](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

## **EMPLOI ÉQUIVALENT**

Terme légal désignant un « emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice. » (LATMP, art. 2)



***Accident du travail, Emploi, Emploi convenable, Lésion professionnelle***



***Retour à la Table des matières***

---

## **EMPLOYABILITÉ**

Ensemble des habiletés et aptitudes préalables qu'une personne doit posséder afin de participer au marché du travail, c'est-à-dire d'obtenir et de conserver un emploi. L'obtention d'un emploi satisfaisant pour la personne se fait aussi en fonction de l'interaction entre ses propres caractéristiques personnelles et celles du marché du travail, qui fait partie de l'environnement de cette dernière. Enfin, la conception de l'employabilité dans le champ du handicap se caractérise par son aspect pragmatique, ayant d'abord et avant tout comme finalité la mise en place d'interventions qui répondent aux besoins de la personne. L'évaluation de cette dernière peut se faire selon quatre grandes dimensions : 1. les préalables généraux à l'insertion/réinsertion professionnelle; 2. les préalables à la réalisation des tâches et des responsabilités d'un emploi; 3. les préalables liés à la recherche d'un emploi; 4. les préalables à l'adaptation au travail.



***Aptitude, Emploi, Insertion professionnelle, Réinsertion professionnelle, Intégration sociale***



***Retour à la Table des matières***

---

## **EMPLOYEUR**

Terme légal désignant « une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement » (LATMP, 2018, art. 2).



***Emploi, Contrat de travail, Travail, Travailleur***



***Retour à la Table des matières***

---

## **ENTREPRISE ADAPTÉE**

Entreprise d'économie sociale, accréditée par les instances gouvernementales, œuvrant dans des marchés économiques réguliers et employant une majorité de

personnes ayant des incapacités (au moins 60 % des travailleurs en 2018). L'emploi en entreprise adaptée s'adresse à des personnes considérées comme productives, mais non-compétitives sur le marché de l'emploi régulier et ayant des incapacités physiques, sensorielles, intellectuelles et/ou des troubles de santé mentale. L'organisation physique des lieux, l'accompagnement, la supervision et la formation sont généralement adaptés aux travailleurs. Au Québec, les travailleurs en entreprises adaptées bénéficient d'un salaire régulier établi conformément aux dispositions de la législation du travail.



**[Emploi, Emploi assisté, Plateau de travail, Travail, Travail non compétitif](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## ÉQUITÉ

Forme de justice associée aux principes de différence et d'égalité des chances. Celle-ci représente un principe moral, qui est appliqué dans les domaines juridique, socioéconomique et politique. Il s'agit aussi d'une notion difficile à définir, puisque ses définitions juridique et socioéconomique, même si elles sont construites sur des postulats communs, possèdent des finalités distinctes.

1. Dans sa conception socioéconomique et politique, cette question est liée à la manière dont doivent être réparties les ressources d'une société entre ses membres. Ce terme est parfois interprété à tort comme une forme de justice nécessitant l'instauration de certaines inégalités, si celles-ci sont dans l'intérêt de tous. En fait, celui-ci se définit plutôt comme un principe moral de justice impliquant de tenir compte de l'hétérogénéité des besoins et des situations des personnes dans la répartition des ressources. Ce concept implique alors des différences de traitement entre les individus, mais seulement dans un but d'améliorer le sort de ceux qui en ont besoin, tout en évitant de causer un tort excessif aux autres membres de la société. Les inégalités ne sont donc acceptables que lorsqu'elles se trouvent soumises à une visée d'égalité des chances dont disposent les personnes au sein de l'organisation sociale. En vertu de ce principe, une société se doit donc de mettre en place diverses dispositions particulières visant à contrer les injustices basées sur certaines caractéristiques ou circonstances (ex. genre, langue, âge, condition sociale, orientation sexuelle, capacités, identité ethnique, etc.). Enfin, au-delà des normes juridiques, les acteurs d'une société sont appelés à se prononcer sur le caractère juste ou non des facteurs de différenciation sur lesquels se base l'intervention politique en matière d'équité.

2. Définition juridique et légale : Principe modérateur du droit objectif et processus correctif visant à pallier les insuffisances de la Loi, à faciliter le traitement des cas particuliers, ainsi qu'à contrer la discrimination systémique. Il implique l'idée que

l'hétérogénéité des situations ne permet pas au législateur de prévoir l'ensemble des possibles. Il s'avère par conséquent nécessaire de dépasser la généralité de la règle de droit, et de distinguer la situation régulière où celle-ci s'applique en toute justice, de la situation d'exception où son application littérale s'oppose à l'esprit qui l'a édictée et induit une forme d'injustice. Cette notion s'intègre dans le droit à travers un rapport complémentaire avec le principe d'égalité. Si l'équité permet de trouver un équilibre entre égalité et inégalité, droit et faits, l'égalité se doit en même temps de demeurer un instrument de jugement capable de tracer une limite entre ce qui relève de l'équité et ce qui fait basculer dans l'arbitraire. La prise en compte de l'équité en droit peut impliquer de : 1) modifier la règle générale afin de l'adapter à une situation particulière; 2) compléter la règle générale à l'aide de règles particulières; 3) laisser de côté la règle générale et la remplacer par une autre règle dans un cas particulier.

3. Loi sur l'équité en matière d'emploi : Loi fédérale en matière d'équité dans le domaine de l'emploi qui vise à éliminer les barrières systémiques à l'emploi afin de garantir la participation des groupes défavorisés au sein de la population active. Les objectifs de cette législation sont de « réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences » (Ministère de justice, L.C. 1995, ch. 44, a. 2). Cette loi s'applique aux entreprises privées (au moins 100 salariés et sous réglementation fédérale ou sous-traitantes pour d'importants contrats avec le gouvernement du Canada) et aux organisations du secteur public (au moins 100 salariés et relevant du gouvernement fédéral). L'employeur est alors tenu responsable d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'équité en emploi, c'est-à-dire de réaliser les actions suivantes : 1) déterminer et supprimer des obstacles reliés aux systèmes, règles et usages en matière d'emploi de l'organisation qui affectent négativement la carrière des personnes membres de groupes victimes de discrimination; 2) instaurer des règles et usages positifs, ainsi que prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour que ces personnes soient représentées dans chaque catégorie professionnelle.



**Discrimination, Égalité (sociale), Inclusion, Participation sociale (situation de -)**



**Retour à la Table des matières**

---

## ÉTIQUETAGE SOCIAL

Processus par lequel une caractéristique personnelle ou le comportement d'un individu est identifié, par un groupe social, comme étant différent par rapport à la majorité et comme transgressant une norme sociale. L'étiquetage social de certaines personnes - ou de certains groupes de personnes - a pour conséquence de leur voir attribuer une image négative de déviants (p. ex. les toxicomanes, les fous, les gros, etc.) par le reste des acteurs du groupe social plus large dans lequel elles s'inscrivent. Les théoriciens de l'étiquetage social soutiennent également que les individus se voyant affublés d'une étiquette, peuvent finir par l'endosser, jusqu'à même adopter des comportements conformes à cette image. Une fois le processus d'étiquetage, de stéréotypage négatif et de discrimination complété, celui-ci prend la forme d'une stigmatisation sociale. Enfin, le processus d'étiquetage social, qui varie en fonction du temps et de l'espace, fait lui-même partie d'une mise en représentation et d'un discours ordonnant le monde social.



**Capacitisme, Discrimination, Exclusion, Préjugé, Stéréotyper, Stigmatisation**



**Retour à la Table des matières**

---

## EXCLUSION

Phénomène multidimensionnel qui touche plusieurs domaines de la vie des individus (le travail, les conditions matérielles et financières, les relations sociales et familiales, l'éducation, etc.) et différents aspects (individuel, collectif, économique, institutionnel). Il peut désigner non-seulement un manque de moyens matériels, mais également un affaiblissement de la participation de l'individu ou une incapacité à prendre part à la société aux points de vue social, économique, politique et culturel. Autrement dit, il s'agit d'un concept large englobant une multitude de situations et de réalités. L'exclusion sociale représente aussi un état, un processus dynamique et évolutif. Enfin, il peut être pensé dans un continuum, se situant à un pôle alors que l'inclusion se situent à l'autre.



**Capacitisme, Discrimination, Handicap (situation de -), Incapacité, Inclusion, Intégration sociale, Participation sociale (situation de -), Stigmatisation**



**Retour à la Table des matières**

---

## HABITUDE DE VIE

1. Activité courante (la communication, les déplacements, la nutrition, la condition personnelle, les soins personnels et l'habitation) ou rôle social (les responsabilités,

les relations interpersonnelles, la vie communautaire, l'éducation, le travail et les loisirs) valorisée par la personne ou son milieu socioculturel selon ses caractéristiques (âge, sexe, identité socioculturelle, etc.). Elle désigne la performance d'une activité sociale en milieu de vie et la rencontre de la personne avec son environnement.



***Aptitude, Handicap (situation de -), Incapacité, Participation sociale (situation de -)***



***Retour à la Table des matières***

---

## **HANDICAP (SITUATION DE -)**

Résultat d'un processus interactif entre des facteurs personnels et des facteurs environnementaux qui agissent à titre d'obstacles dans le contexte de vie d'une personne. Les obstacles environnementaux peuvent être physiques (architecture, climat, géographie physique) ou sociaux (règles sociales, système économique, infrastructures publiques, etc.), alors que les obstacles personnels peuvent toucher au système organique, aux aptitudes (comportements, activités motrices et intellectuelles, langage, etc.) et aux facteurs identitaires (le genre, l'orientation affective et sexuelle, l'assignation ethnique, l'appartenance culturelle, la langue, les objectifs et l'histoire de vie, les valeurs, les croyances, le statut socioéconomique, le statut familial, etc.). L'interaction entre ces divers facteurs physiques et sociaux exerce une influence positive ou négative sur les activités de la vie courante (la communication, les déplacements, la nutrition, la condition personnelle, les soins personnels et l'habitation) et les rôles sociaux de la personne (les responsabilités, les relations interpersonnelles, la vie communautaire, l'éducation, le travail et les loisirs). L'influence de facteurs physiques et sociaux sur les activités de la vie réelle, les habitudes de vie (activités courantes et rôles sociaux), est ce qui place la personne en situation de pleine participation sociale ou, au contraire, en « situation de handicap » (MDH-PPH, 2018).



***Aptitude, Déficience, Habitude de vie, Incapacité, Modèle de développement humain – Processus de production du handicap (MDH-PPH), Participation sociale (situation de -), Personne handicapée***



***Retour à la Table des matières***

---

## **INCAPACITÉ**

Synonyme : Limitation fonctionnelle.

Réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité physique ou mentale. Il s'agit d'une notion qui se définit donc en rapport à celle de capacité : la possibilité pour un individu de réaliser une activité varie de la capacité entière à l'incapacité complète. Les incapacités les plus communes sont liées aux activités intellectuelles, au langage, aux comportements, aux sens et à la perception (ex. incapacité visuelle et auditive) ainsi qu'aux activités motrices. Les types d'incapacités sont aussi parfois sous-divisés selon leur niveau de sévérité. Par exemple, on différencie généralement les personnes fonctionnellement voyantes, qui utilisent l'alphabet courant pour lire et écrire et qui sont en mesure de développer des stratégies compensatoires (ex. grossissement de caractères), des personnes fonctionnellement aveugles, qui ne sont pas en mesure de se servir de leur vision et qui doivent avoir recours aux autres sens afin d'acquérir des connaissances et communiquer.

Les types d'incapacités sont aussi parfois sous-divisés en différentes sous-catégories. Ainsi, on différencie généralement les personnes fonctionnellement voyantes, des personnes fonctionnellement aveugles. Les premières utilisent l'alphabet courant pour lire et écrire et sont en mesure de développer des stratégies compensatoires (ex. utilisation de systèmes de classement, grossissement de caractères, éclairage et renforcement des contrastes), tandis que les seconds ne sont pas en mesure de se servir de leur vision et doivent avoir recours aux autres sens afin d'acquérir des connaissances et communiquer (ex. utiliser un synthétiseur vocal, pour lire et écrire ou lecteur d'écran avec synthèse vocale). On distingue également les personnes sourdes, qui possèdent peu ou pas d'audition fonctionnelle et qui communiquent soit par la langue des signes (sourd manuel), soit par mode de communication verbal et auditif (sourd oraliste), et les personnes malentendantes, dont la déficience auditive varie de légère à profonde, et dont le moyen de communication habituel est la parole.



***Aptitude, Déficience, Habitude de vie, Handicap (situation de -),  
Personne handicapée***



***Retour à la Table des matières***

---

## **INCLUSION**

1. Désigne à la fois une philosophie, un ensemble de pratiques, ainsi qu'un rapport entre les individus et les règles qui régissent le groupe social dont ils font partie. Ce concept renvoie au fait de tenir compte de la valeur du point de vue, de la participation sociale et de l'exercice des droits des individus. Il réfère également au fait de permettre l'accès des personnes aux biens, aux services et aux lieux sans obstacle. Par exemple, dans le cas des personnes ayant des incapacités, il peut être question de leur prise en compte dans la conception de l'environnement physique et social. Il s'agit aussi d'une notion qui suppose un travail d'ajustement et d'acceptabilité de la part du groupe social. Enfin, celle-ci est souvent

conceptualisée à travers un continuum, se situant à un pôle, et l'exclusion se situant à l'autre.

2. Société inclusive : Concept théorique et projet politique et social présents dans le champ du handicap. Une société est dite « inclusive » lorsqu'elle s'adapte aux différences de la personne, favorise l'égalité des chances de tous les citoyens et met en place les moyens nécessaires pour garantir l'exercice effectif des droits de tous. Ce concept sous-tend donc l'idée d'une justice sociale sans privilèges, de l'équité, de l'accès, de la participation et de l'inclusion pour tous. De même, il implique de remettre en cause les normes culturellement construites qui excluent les personnes qui n'y sont pas conformes. Enfin, celui-ci fait l'objet de multiples déclinaisons, dont l'éducation, l'école, et les lieux professionnels inclusifs.



**Égalité (sociale), Équité, Exclusion, Handicap (situation de -),  
Incapacité, Intégration sociale, Participation sociale (situation de -)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **INDEMNITÉ**

Synonyme : Compensation financière, dédommagement, réparation, indemnisation

1. Compensation financière destinée à réparer un dommage ou préjudice subi, qu'il soit corporel, moral ou patrimonial. Celle-ci prend généralement la forme d'un montant versé à la personne en rémunération ou remboursement d'une dépense et peut être reliée à une diversité de situations : situation criminelle, accident qui entraîne une atteinte à l'intégrité corporelle ou intellectuelle (p. ex. accident de la route ou du travail), licenciement, expropriation, etc. Appliquée au droit du travail, cette notion désigne plus spécifiquement une compensation de circonstances ou de situations imposées au travailleur (p. ex. chômage ou invalidité) ou dont celui-ci bénéficie (p. ex. congés payés). Les sommes peuvent être alors intégrées à la paie ou versées par des organismes extérieurs à l'entreprise embauchant la personne. Enfin, le terme « indemnité forfaitaire » désigne une indemnité payée au bénéficiaire en un seul versement.

2. Compensation monétaire ou rétribution par rapport à un effort, des charges ou des fonctions exécutées par une personne. Il peut s'agir par exemple de sommes versées par l'employeur en compensation de frais encourus par le salarié dans l'exercice de son activité professionnelle : indemnité de transport, indemnité de repas, de déplacements, etc.



***Accident du travail, Assurance sociale, Chômage, Invalidité, Lésion professionnelle***



***Retour à la Table des matières***

---

## **INSERTION PROFESSIONNELLE**

Synonyme : Transition, entrée dans la vie active

Processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché de l'emploi, d'accéder à l'emploi, et de parvenir à une certaine « stabilisation professionnelle ». Autrement dit, ce concept renvoie d'abord à la transition entre l'école et le marché de l'emploi. Puis, selon certains auteurs traitant de ce sujet, ce processus prendrait fin lorsque la personne atteint l'âge adulte, obtient un emploi qui sera conservé pendant un certain temps et est marquée par la correspondance formation-emploi. Pour d'autres, ce processus se termine lorsque la personne considère que ses attentes par rapport à son projet professionnel sont satisfaites. L'insertion professionnelle correspond donc à une période de transition qui s'étend sur plusieurs années. Compris dans ce sens, ce terme ne constitue donc pas un synonyme d'intégration au travail, contrairement à ce que peut parfois laisser croire son acceptation dans le sens commun. Par

ailleurs, différents facteurs, personnels (p. ex. aptitudes, origine ethnique, niveau de scolarité), mais aussi environnementaux (p. ex. milieu social, conjoncture économique et du marché de l'emploi, mesures publiques pour l'emploi, système éducatif, mesures en entreprise), déterminent la façon dont cette transition s'effectue.



**Emploi, Marché de l'emploi, Réinsertion professionnelle, Transition école vie active (démarche TEVA), Travail**



**Retour à la Table des matières**

---

## **INTÉGRATION SOCIALE**

1. Langage commun et politique : Réfère au rapport entre un individu ou un groupe et une collectivité plus large. Il désigne l'intégration à la société d'une personne, c'est-à-dire l'opération par laquelle celle-ci s'adapte, s'incorpore et s'assimile à un nouveau milieu social. Son usage est habituellement limité à des questions relatives aux populations de personnes immigrées et à leurs enfants.

2. Sociologie : Désigne une propriété du groupe social et un processus de la société. Chez Durkheim, il s'agit de la façon dont le groupe social attire à lui les individus qui le composent, en viennent à adopter ses normes et ses valeurs. Cette notion réfère donc à ce qui relie les individus entre eux comme membres d'une société et à ce qui leur permet de se centrer sur des buts communs. Celle-ci repose aussi sur le concept de socialisation, c'est-à-dire le processus par lequel une personne vient à assimiler et partager les mêmes buts et la même culture que les autres membres de la société. Elle suppose également une conformité, un alignement, une domination, voire même une oppression du groupe qui définit les normes au nom du majoritaire sur le minoritaire. Elle renvoie donc souvent à des mesures de ségrégation ou d'assimilation estimées nécessaires pour rendre possible la participation dans un espace social donné. Enfin, ce concept fait aujourd'hui également parfois référence aux liens sociaux ou aux connexions sociales des individus (p. ex. l'ampleur de la participation d'une personne à une variété de relations sociales). Selon cette perspective sociologique, les individus se doivent de respecter les normes, mais contribueraient aussi à leur production négociée.

3. Intégration en emploi (ou au travail) : Désigne une multitude de processus organisationnels, politiques, économiques et culturels au sein desquels les individus sont amenés à réaliser des tâches et des activités visant à produire un bien ou un service en échange généralement d'une forme de rémunération. Cette notion recouvre d'abord l'adoption, l'assimilation et le partage de la culture, des valeurs, de la philosophie, ainsi que des attentes de l'organisation. Elle se rattache ensuite généralement à l'étendue des relations sociales entretenues par les personnes au travail. Enfin, certains auteurs préfèrent employer les concepts

d'insertion professionnelle et de réinsertion professionnelle au terme d'intégration en emploi, tandis que d'autres choisissent plutôt d'employer ce dernier. Bien que n'étant souvent pas considérés comme de parfaits synonymes, ces deux derniers termes recourent tout de même plusieurs idées que sous-tend la notion d'intégration en emploi.



***Inclusion, Insertion professionnelle, Participation sociale (situation de -), Réinsertion professionnelle***



***Retour à la Table des matières***

---

## **INTERVENTION D'ADAPTATION**

Regroupement de différents moyens mis en place afin de favoriser le développement des capacités fonctionnelles, du potentiel d'autonomie et de favoriser la participation sociale d'une personne ayant une déficience physique ou intellectuelle. Ce type d'intervention s'applique généralement aux personnes dont la déficience et l'incapacité sont apparues à la naissance ou en très jeune âge. Ces personnes se développent et font leurs apprentissages en utilisant des moyens d'adaptation différents, mais sans vivre une coupure avec une réalité antérieure. La stimulation précoce des jeunes est un exemple d'intervention d'adaptation.



***Déficience, Incapacité, Intervention de réadaptation, Participation sociale (situation de -), Plan d'intervention, Plan d'intervention interdisciplinaire, Plan de services individualisé, Usager (du réseau de la santé)***



***Retour à la Table des matières***

---

## **INTERVENTION DE RÉADAPTATION**

Regroupement de différents moyens d'intervention destinés à une personne ayant subi une rupture dans son évolution « normale ». L'intervention permet à la personne de développer ses capacités en fonction de ses nouvelles caractéristiques dues à l'apparition d'une déficience et d'une incapacité. Une récupération est nécessaire en fonction d'une perte de ses capacités fonctionnelles. Enfin, si la réadaptation a été historiquement liée aux notions de guérison et de réparation, elle vise aussi aujourd'hui à réduire les situations de handicap, ainsi qu'à permettre la participation sociale optimale de la personne.



**Déficience, Incapacité, Intervention d'adaptation, Participation sociale (situation de -), Plan d'intervention, Plan d'intervention interdisciplinaire, Plan de services individualisé, Usager (du réseau de la santé)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **INVALIDITÉ**

Incapacité de la personne à effectuer des activités, dont principalement le fait d'exercer une activité rémunératrice de façon plus ou moins durable, du fait d'une blessure, d'un accident, d'une maladie et/ou de l'âge. Il existe plusieurs définitions de l'invalidité, qui varient selon le régime assistanciel. Par exemple, les critères permettant de classer ou non une personne comme étant invalide ne sont pas les mêmes dans les régimes d'assurance publics et privés. Selon la CNESST, « une personne est considérée comme invalide si son invalidité la rend régulièrement incapable d'accomplir un travail véritablement rémunérateur et si cette invalidité doit vraisemblablement entraîner le décès ou durer indéfiniment » (CNESST, 2018).



**Déficience, Handicap (situation de -), Incapacité**



**Retour à la Table des matières**

---

## **LÉSION PROFESSIONNELLE**

Terme légal désignant « une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation. » (LATMP, 2018 art. 2) La récurrence peut se définir comme la « réapparition d'une lésion après un temps plus ou moins long de guérison » tandis que la rechute réfère au « retour, [à la] réapparition des symptômes d'une lésion, la cause n'en étant pas disparue ou la reprise d'une lésion qui était en voie de guérison » (CNESST, 2017, p. 6). Enfin, l'aggravation désigne « l'augmentation de la gravité de la lésion ou des séquelles », (CNESST, 2017, p. 1).



**Accident du travail, Déficience, Emploi convenable, Emploi équivalent, Handicap (situation de -), Incapacité, Indemnité**



**Retour à la Table des matières**

---

## LICENCIEMENT

Terme légal désignant une rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur pour des raisons économiques, organisationnelles ou techniques. Autrement dit, contrairement au congédiement, l'employeur licencie un travailleur salarié lorsqu'il n'a plus besoin de ses services (p. ex. : difficultés financières, réorganisation entraînant l'abolition ou la fusion de postes, innovations technologiques), et non en raison de sa façon de travailler ou de se comporter. L'employeur se doit cependant de baser le choix du travailleur à licencier sur des critères objectifs tels que l'ancienneté, la polyvalence ou le rendement. Sauf exception, l'employeur est alors tenu de remettre au travailleur congédié, un avis de cessation d'emploi dans les délais exigés par la Loi, ainsi que toutes les sommes qui lui sont dues au moment du congédiement, comme le salaire, les heures supplémentaires et l'indemnité de vacances. Enfin, il est à noter qu'il y a licenciement collectif « quand l'employeur congédie ou licencie 10 salariés ou plus d'un même établissement sur 2 mois consécutifs ou met à pied, pour plus de 6 mois, au moins 10 salariés d'un même établissement » (CNESST, 2018a).



**Assurance sociale, Chômage, Congédiement, Contrat de travail, Démission, Employeur, Licenciement, Mise à pied, Travail salarié**



**Retour à la Table des matières**

---

## LIMITATION FONCTIONNELLE

1. Synonyme d'incapacité

2. Désigne plus spécifiquement la réduction partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité physique ou mentale reliée au travail. Cette définition plus restreinte est parfois employée dans le domaine médico-légal de l'assurance et dans le champ de l'orientation. L'identification des limitations fonctionnelles permanentes d'un travailleur se fait en fonction de l'exigence d'un environnement ou d'un poste de travail spécifique. Ces dernières peuvent être classées en deux types : les limitations fonctionnelles actives et les limitations fonctionnelles passives. Les premières désignent les incapacités qui entravent le retour en emploi ou qui peuvent faire obstacle à un choix professionnel. Les secondes réfèrent à des limitations qui n'affectent pas l'atteinte des objectifs professionnels. L'objectif de l'intervention est donc d'amener les limitations fonctionnelles actives dans la zone passive. Comprise de cette manière, la notion de limitation fonctionnelle s'inscrit donc dans une perspective interactionniste entre la personne et son environnement. Enfin la CNESST distingue trois classes de restrictions de l'activité de travail : 1. la classe 1, qui implique des restrictions légères; 2. la classe 2, qui demande des restrictions modérées; 3. la classe 3, qui regroupe les

restrictions sévères; 4. la classe 4, qui comprend les restrictions très sévères (Lapointe, 1991).



**Déficience, Handicap (situation de -), Incapacité,  
Personne handicapée**



**Retour à la Table des matières**

---

## **MAINTIEN EN EMPLOI**

### 1. Synonyme : Stabilisation en emploi

Processus de passage de la formation initiale à une participation relativement continue au marché de l'emploi. Selon la majorité des chercheurs sur cette question, ce processus débute avec une « quête d'emploi » et prend fin lorsque la personne cesse d'investir du temps dans la recherche d'un emploi, qu'elle bénéficie d'un emploi durable qui correspond à ses attentes, sa formation et son expérience. Pour d'autres, ce concept ne peut se réduire seulement à l'accès à un statut stable ou au fait de conserver un emploi donné (le maintien dans un emploi). Il désignerait donc plutôt la période de transition des études à une participation assez continue, plus ou moins rapide et plus ou moins directe, au marché de l'emploi. Il recouvre alors différentes formes de participation au marché du travail, allant de l'engagement avec un employeur à travers un contrat à durée indéterminée signé dès le premier mois au maintien en emploi par une succession de périodes d'emploi sous des contrats à durée déterminée avec des employeurs différents. Cette dernière définition a cependant l'avantage de tenir compte des récents changements survenus sur le marché de l'emploi depuis les années 1980, caractérisés entre autres par une remise en la norme du contrat à durée indéterminée.

### 2. Synonymes : Maintien à l'emploi, Maintien dans un emploi

Désigne simplement le fait d'être en mesure de conserver un emploi particulier sur le marché du travail régulier. Différents types de facteurs personnels (aptitudes et systèmes organiques) et environnementaux (sociaux et physiques) peuvent influencer le maintien au travail, tels que : le genre, l'âge, l'appartenance ethnique, le degré de sévérité et le type déficience, les attitudes du milieu de travail et de l'entourage, les aptitudes et compétences, les programmes et mesures d'aide au maintien en emploi et les aménagements au travail.

### 2. Synonyme : Rétention

Processus mis en œuvre par les organisations afin de retenir leurs membres (c.-à-d. leurs employés). Celui-ci est généralement étudié à travers son opposé, qui

est le roulement du personnel, en raison du coût élevé qui peut être parfois lié au remplacement des employés qui quittent l'organisation. De nombreux facteurs sont susceptibles de produire un effet sur le maintien en emploi des travailleurs, dont la satisfaction au travail, la présence d'alternatives d'emploi, les caractéristiques de l'environnement du travail (environnement physique, contenu du travail, relations sociales, autonomie, justice distributive et rémunération, opportunités de promotion, etc.) et des facteurs personnels (âge, nombre d'enfants, comportements)



***Emploi, Employabilité, Marché de l'emploi, Insertion professionnelle, Réinsertion professionnelle, Travail***



***Retour à la Table des matières***

---

## **MARCHÉ DE L'EMPLOI**

Synonyme : Marché du travail

Mécanisme au sein duquel les offres et les demandes d'emploi s'articulent et/ou se fixent généralement le montant de la rémunération du travail. Il aide également à définir divers aspects liés à l'emploi tels que le chômage, le changement de carrière ou les conditions des contrats. Deux jeux d'interactions entre deux acteurs se trouvent indissociables de ce lieu théorique où se rencontrent les offres et les demandes d'emploi. Le premier met en concurrence l'ensemble des demandeurs d'un côté et l'ensemble des offreurs de l'autre. À travers ce processus de concurrence, un offreur et un demandeur particuliers sont ensuite susceptibles de procéder à un échange. Le second jeu d'interactions concerne cet échange qui s'établit entre un offreur et un demandeur particuliers. Les conditions de l'échange (c.-à-d. la relation d'emploi), notamment ses conditions monétaires et la nature du lien institué entre l'employeur et le travailleur (sa durée, les rapports hiérarchiques entre les deux acteurs, etc.) sont ensuite fixées au moment de l'embauche. L'État et le droit du travail d'un point de vue législatif jouent également un rôle décisif dans ce système, en imposant des règles définissant le niveau minimal des rémunérations ou en mettant en place des dispositifs susceptibles de modifier les stratégies concurrentielles des acteurs du marché de l'emploi.

Le marché de l'emploi peut être appréhendé en deux catégories distinctes : le marché interne (ou marché caché) et le marché externe (ou marché ouvert). Le premier engloberait les emplois souvent les plus stables, ne faisant pas spécialement l'objet d'annonces, et propose habituellement des perspectives de carrière par promotion interne. Le second, le marché externe, comprend les emplois soumis à la concurrence et au libre fonctionnement du marché. Les entreprises y ont recours en cas de besoin, lorsqu'elles connaissent des poussées

de croissance ou qu'elles ont déjà mobilisé l'ensemble des salariés du marché interne. Les offres d'emploi sont alors diffusées plus ouvertement dans l'espace public.



**Emploi, Employeur, Insertion professionnelle, Réinsertion professionnelle, Système d'emploi, Travailleur, Travail salarié**



**Retour à la Table des matières**

---

## **MISE À PIED**

Terme légal désignant la suspension de façon temporaire du contrat de travail entre l'employeur et le salarié. Le travailleur salarié est donc susceptible d'être rappelé au travail. Il conserve également son lien d'emploi pendant la durée de sa mise à pied et maintient sa relation contractuelle avec son employeur. Si cette mise à pied est de 6 mois ou plus, le travailleur mis à pied doit recevoir, dans les délais prévus par la loi, un avis de cessation d'emploi (CNESST, 2018a).



**Assurance sociale, Chômage, Congédiement, Contrat de travail, Démission, Licenciement, Travail salarié**



**Retour à la Table des matières**

---

## **MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN – PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP (MDH-PPH)**

Représentation anthropologique du développement humain visant à documenter et expliquer les causes ainsi que les conséquences des atteintes à l'intégrité (maladies, traumatismes, etc.) ou au développement de la personne. Celui-ci s'applique à l'ensemble des personnes ayant des incapacités, peu importe la cause, la nature et la sévérité de leurs déficiences et incapacités. Il se caractérise par le fait que le phénomène du handicap y est conceptualisé en tant qu'interaction entre des facteurs personnels et des facteurs environnementaux. Ces divers facteurs peuvent agir à titre d'obstacles ou de facilitateurs (physiques ou sociaux) dans le contexte de vie d'un individu. Leur interaction influence ensuite positivement ou négativement les habitudes de vie (activités de la vie courante et rôles sociaux) de ce dernier. La possibilité ou non de pouvoir réaliser ses habitudes de vie est enfin ce qui place celui-ci en situation de « pleine participation sociale » ou, au contraire, en « situation de handicap ». L'inverse d'une « situation de handicap », c'est-à-dire la réduction de la réalisation des habitudes de vie,

constitue donc une « situation de participation sociale », soit une situation de réalisation des habitudes de vie.



***Aptitude, Déficience, Incapacité, Participation sociale (situation de -), Habitude de vie, Handicap (situation de -)***



***Retour à la Table des matières***

---

## **PARTICIPATION SOCIALE (SITUATION DE-)**

Fait de pouvoir réaliser les activités quotidiennes (communication, déplacements, nutrition, condition personnelle, soins personnels et habitation) et jouer les rôles sociaux (responsabilités, relations interpersonnelles, vie communautaire, éducation, travail et loisirs) qui sont jugés essentiels par la personne ou par son milieu social. Les activités quotidiennes et les rôles sociaux forment les habitudes de vie de la personne. La participation sociale représente aussi un processus interactif où les facteurs environnementaux et personnels y agissent à titre d'obstacles ou de facilitateurs. Enfin, une « situation de participation sociale », c'est-à-dire une situation de réalisation des habitudes de vie représente le contraire d'une « situation de handicap », soit la réduction de la réalisation des habitudes de vie (MDH-PPH, 2018).



***Habitude de vie, Handicap (situation de -), Inclusion, Intégration sociale, Modèle de développement humain – Processus de production du handicap (MDH-PPH)***



***Retour à la Table des matières***

---

## **PERSONNE HANDICAPÉE**

1. Terme légal désignant « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes » (RLRQ, ch. E-20.1, article 1. g). Il s'agit d'un terme légal qui réfère à une population variée, ayant différents types de déficiences ou d'incapacités et donc caractérisée par une pluralité de situations de handicaps. Ainsi, cette catégorie inclut : 1. les personnes ayant une incapacité physique, c'est-à-dire une incapacité motrice, de la parole ou du langage, visuelle ou auditive ou associée à d'autres sens; 2. les personnes ayant une incapacité intellectuelle; 3. les personnes ayant une incapacité reliée à des fonctions organiques; 4. les personnes ayant une incapacité liée à un trouble du spectre de l'autisme; 5. les personnes ayant une incapacité liée à un trouble grave de la santé mentale. Enfin, cette définition recouvre aussi les personnes ayant des incapacités significatives épisodiques ou cycliques.

2. Terme utilisé dans le langage courant et désignant une personne ayant une ou des incapacités, et étant en situation de handicap. Ce terme est cependant aujourd'hui contesté dans les milieux académiques et communautaires associés au champ du handicap. On lui reproche le fait d'occulter que ce sont le cadre de vie et l'organisation sociale, du fait de contraintes qui restreignent une partie de la population, entraînant alors l'apparition de situations de handicap. De même, ce concept aurait aussi comme inconvénient de faire une distinction ségrégationniste entre les « valides » et les « autres », puisqu'il ramène le handicap à la personne. Il est donc plutôt à privilégier, dans un contexte non-légal, les termes suivants : « personne ayant des incapacités », « personne ayant des limitations (fonctionnelles) » et « personne en situation de handicap ».



**Champ du handicap, Déficience, Handicap (situation de -), Incapacité, Participation sociale (situation de -)**



**Retour à la Table des matières**

---

## **PLAN D'INTERVENTION (PI)**

### 1. Synonyme : Plan d'intervention disciplinaire (PID)

Outil de planification des services visant à mieux répondre aux besoins d'un usager du réseau de la santé et des services sociaux et sollicitant un intervenant. Plus précisément, cet outil vise à mettre en place les interventions et à « assurer leur pertinence, leur cohérence, leur efficacité [et] leur efficience » (MSSS, 2017, p. 22). Le plan d'intervention (PI) se distingue du plan d'intervention interdisciplinaire (PII), qui implique plusieurs intervenants d'un même établissement. Le plan d'intervention est élaboré de concert avec l'usager et, si nécessaire, avec sa famille et ses proches. En effet, il requiert de considérer la personne comme étant experte de sa situation, et de s'assurer qu'elle s'implique activement en vue d'identifier ses besoins et d'établir les objectifs, les moyens pour les atteindre, ainsi que la durée prévisible des services. Le plan d'intervention est aussi un outil clinique qui fait partie du dossier de l'usager. Enfin, les établissements du réseau de la santé et des services sociaux ont l'obligation légale d'élaborer un plan d'intervention ou un plan de services individualisé (PSI) (R.L.R.Q., c. S-4.2, art. 102 et 103). La loi exige également que le plan d'intervention soit révisé périodiquement. Cette révision permet « de mesurer la progression réalisée, de mettre à jour l'atteinte des objectifs, de déceler des besoins émergents et de s'assurer que la personne demeure motivée et disponible pour poursuivre les services » (MSSS, 2017, p. 22).

2. Outil conçu afin de mieux répondre aux besoins d'un élève ayant des incapacités et/ou n'étant pas en mesure de progresser conformément au Programme de formation de l'école québécoise (PFEQ). Plus précisément, celui-

ci permet « d'identifier, d'élaborer et de mettre en place les actions et les interventions appropriées afin de favoriser le développement et la réussite d'un élève qui requiert la mise en place d'actions coordonnées » (OPHQ, 2017). Le plan d'intervention (PI) est aussi un outil de suivi individualisé qui nécessite la mobilisation de tous les acteurs, soit les intervenants concernés de l'équipe-école, les parents et, parfois, les intervenants partenaires, ainsi que l'élève lui-même.



***Intervention d'adaptation, Intervention de réadaptation, Plan d'intervention interdisciplinaire, Plan de services individualisé, Transition école vie active (Démarche TÉVA), Usager (du réseau de la santé)***



***Retour à la Table des matières***

---

## **PLAN D'INTERVENTION INTERDISCIPLINAIRE (PII)**

Outil de planification des services visant à mieux répondre aux besoins d'un usager du réseau de la santé et des services sociaux et sollicitant plusieurs intervenants d'un même établissement. Plus précisément, celui-ci a pour but de « coordonner les interventions à mettre en place et d'assurer leur pertinence, leur cohérence, leur efficacité [et] leur efficience » (MSSS, 2017, p. 22). Le plan d'intervention interdisciplinaire (PII) se distingue généralement du plan d'intervention (PI), qui sollicite un seul intervenant. Autrement dit, le plan d'intervention interdisciplinaire implique la concertation de plusieurs intervenants d'un même établissement de santé et de services sociaux. Il est également élaboré de concert avec l'usager et, si nécessaire, avec sa famille et ses proches. De fait, il requiert de considérer la personne comme étant experte de sa situation, et de s'assurer qu'elle s'implique activement en vue d'identifier ses besoins et d'établir les objectifs, les moyens pour les atteindre, ainsi que la durée prévisible des services. Le plan d'intervention interdisciplinaire est aussi un outil clinique qui fait partie du dossier de l'usager. Enfin, le plan d'intervention interdisciplinaire se doit d'être révisé périodiquement, afin « de mesurer la progression réalisée, de mettre à jour l'atteinte des objectifs, de déceler des besoins émergents et de s'assurer que la personne demeure motivée et disponible pour poursuivre les services » (MSSS, 2017, p. 22).



***Intervention d'adaptation, Intervention de réadaptation, Plan d'intervention, Plan de services individualisé, Transition école vie active (Démarche TÉVA), Usager (du réseau de la santé)***



***Retour à la Table des matières***

---

## **PLAN DE SERVICES INDIVIDUALISÉ (PSI)**

Outil de planification des services visant à mieux répondre aux besoins d'un usager du réseau de la santé et des services sociaux, qui requiert la concertation de divers partenaires issus d'organisations différentes. Il se distingue donc du plan d'intervention interdisciplinaire (PII), qui mobilise des intervenants d'un même établissement. Plus précisément, le plan de services individualisé a comme objectif de « permet[tre] l'intégration des soins et des services sur les plans clinique et organisationnel pour l'ensemble des partenaires provenant de différents établissements du réseau de la santé et des services sociaux, organismes communautaires ou secteurs d'activité (services de garde, éducation, emploi, transport, justice, municipal, etc.) » (MSSS, 2017, p. 23). Il offre aux intervenants une lecture commune de la situation d'un usager permettant de planifier, de coordonner et de réviser l'ensemble des services dans le cadre de la démarche d'intervention avec ce dernier. Au plan légal, deux conditions justifient l'élaboration d'un plan de services individualisé : 1. la présence d'intervenants provenant d'établissements ou d'organismes différents ainsi que 2. le besoin évalué d'une intervention d'une durée prolongée (L.R.Q., chapitre S-4.2, article 103). Le plan de services individualisé est élaboré de concert avec l'usager. Il requiert de considérer la personne comme étant experte de sa situation et de s'assurer qu'elle s'implique activement en vue d'identifier ses besoins et d'établir les objectifs, les moyens pour les atteindre, ainsi que la durée prévisible des services. Il s'agit aussi d'un outil clinique qui fait partie du dossier de l'usager. Enfin, lorsqu'élaboré conjointement par le réseau de la santé et des services sociaux et celui de l'éducation, le terme « plan de services individualisé intersectoriel » (PSII) est plutôt employé.



***Intervention d'adaptation, Intervention de réadaptation, Plan d'intervention, Plan d'intervention interdisciplinaire, Transition école vie active (Démarche TÉVA), Usager (du réseau de la santé)***



***Retour à la Table des matières***

---

## **PLATEAU DE TRAVAIL**

Aussi connu sous les noms de plateau d'intégration au travail, plateau de travail, plateau sociocommunautaire, stage de travail, services d'apprentissage d'habitudes de travail (SAHT) (ancienne appellation).

Environnement de travail visant à favoriser le développement de l'employabilité de personnes ayant des incapacités sévères et n'ayant peu ou pas de chances d'obtenir ou de conserver un emploi sur le marché du travail régulier.

Contrairement aux ateliers de travail adapté, les plateaux de travail sont réalisés dans des milieux de travail réguliers, adaptés ou communautaires, plutôt qu'au sein même d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux, ou d'un partenaire du milieu communautaire. Ils visent l'acquisition et la maîtrise de différentes habiletés et conduites, qui se font d'abord dans des ateliers de travail adapté, sous la supervision continue d'intervenants, puis dans des milieux de travail temporaire, les plateaux de stages, au sein de la communauté. Ces stages ne sont pas rémunérés, mais offrent habituellement une compensation financière ou autre (p. ex. repas, passe mensuelle de transport en commun, etc.) de la part du milieu qui accueille les personnes. Les stages individuels sont habituellement aussi réalisés sous la supervision d'un membre du personnel d'un des établissements du réseau de la santé et des services sociaux ou d'un partenaire du milieu communautaire. Ce membre du personnel n'effectue toutefois pas un soutien exigeant une présence en continu. Enfin, les plateaux de travail sont principalement répandus dans les champs de la déficience intellectuelle et de la santé mentale et relèvent généralement des Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) ou des Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS).



***Atelier de travail adapté, Bénévolat, Centre d'activité de jour, Emploi assisté, Employabilité, Entreprise adaptée, Travail non compétitif, Travail***



***Retour à la Table des matières***

---

## **POLITIQUES D'EMPLOI**

Ensemble des interventions publiques sur le marché du travail ayant pour but d'en améliorer le fonctionnement et de réduire les déséquilibres qui peuvent y survenir (Gautié, 1993). Leur mise en œuvre par les administrations publiques prend généralement la forme de mesures visant à accroître l'emploi (ou l'augmentation du taux d'emploi de la population d'âge actif) et à réduire le chômage. Plus précisément, elles ont communément les objectifs suivants : amener la population inactive et les chômeurs à prendre ou à reprendre un travail, à les y inciter, ainsi que limiter la durée du chômage de transition. Deux grands types de politiques d'emploi sont habituellement distingués : les politiques actives et les politiques passives. Les premières, soit les politiques actives, cherchent à accroître le niveau de l'emploi. Elles peuvent jouer un rôle préventif pour éviter la survenue des risques liés à la perte d'emploi. Par exemple, elles peuvent viser à octroyer des subventions aux entreprises en difficulté, inciter les entreprises à embaucher (p. ex. subventions à l'embauche), créer des emplois dans le secteur public et mettre en place des mesures d'embauche et de recrutement permettant aux membres

des groupes victimes de discrimination d'accéder à l'emploi. Les politiques actives d'emploi peuvent aussi jouer un rôle « curatif », en améliorant les capacités individuelles et la communication entre les offres et les demandes d'emploi. Elles peuvent, par exemple, agir à travers la formation professionnelle (afin de permettre aux salariés de retrouver un niveau de qualification correspondant aux attentes des employeurs), l'information, le conseil et l'aide à la recherche d'emploi. Les politiques passives ont, quant à elle, comme objectif de soutenir la personne en situation de chômage. Elles offrent notamment aux personnes qui en nécessitent, de l'assistance sociale (Programme de solidarité sociale et le Programme d'aide sociale).



***Assistance sociale, Chômage, Emploi, Population active, Population d'âge actif, Population inactive, Subvention***



***Retour à la Table des matières***

---

## **POPULATION ACTIVE**

Nombre de personnes civiles, hors institution et hors réserve, qui se présentent sur le marché du travail (ou force de travail disponible). Ce terme désigne donc toutes les personnes et réfère à la somme du chômage et de l'emploi. Celui-ci est utilisé comme indicateur d'ordre économique et statistique utilisé pour décrire la composition démographique de la population, ainsi que l'état de l'économie d'un pays. Il s'agit aussi d'une catégorie qui n'est pas universelle et qui peut varier d'un organisme et d'un pays à l'autre. Les comparaisons brutes des taux officiels de chaque pays ne peuvent donc être établies. Selon Statistique Canada (2008a), cette catégorie comprend la population civile de 15 ans ou plus occupée (en emploi) ou en chômage. Elle exclut par conséquent les membres des forces armées (militaires de carrière ou conscrits) et les personnes civiles considérées comme ne cherchant pas d'emploi, telles que les pensionnaires d'établissements, les étudiants à temps plein, les personnes en incapacité de travailler, et les rentiers. Enfin, même si elle comporte certains critères qui lui sont propres, la définition de la population active de Statistique Canada suit généralement les recommandations des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT).



***Chômage, Emploi, Population d'âge actif, Taux d'activité***



***Retour à la Table des matières***

---

## **POPULATION D'ÂGE ACTIF**

Nombre de personnes civiles comprises entre l'âge de fin de scolarité obligatoire et l'âge du droit à la retraite, hors institution et hors réserve. En pratique, afin de permettre les comparaisons intertemporelles et internationales, la fourchette 15-64 ans est généralement utilisée. Il s'agit d'ailleurs de la tranche d'âge adoptée dans les enquêtes réalisées par Statistique Canada. Ce terme est habituellement employé comme indicateur statistique servant à analyser la composition démographique de la population, et l'état de l'économie. Enfin, celui-ci exclut les personnes résidant dans des ménages collectifs (prisons, hôpitaux, bases militaires, etc.).



***Chômage, Emploi, Population active, Taux d'activité***



***Retour à la Table des matières***

---

## **POPULATION INACTIVE**

Nombre de personnes civiles, hors institution et hors réserve, qui ne sont ni occupées et ni en chômage durant la période de référence. Il s'agit d'un indicateur d'ordre économique et statistique, servant à illustrer la composition démographique de la population et à sonder l'état de l'économie. Pour dénombrer la population inactive, il suffit de soustraire la population active à la population totale. Selon Statistique Canada (2008a), il s'agit de la population de 15 ans ou plus qui, considérant les conditions qui existent sur le marché du travail dans leur région, ne recherchent pas d'emploi, sont incapables de travailler, ou ne sont pas disponibles pour travailler durant la période de référence. Elle comprend entre autres les personnes retraitées, rentières ou étudiantes à temps plein. Elle inclut aussi les personnes qui sont sans travail et qui n'ont ni recherché du travail au cours des quatre dernières semaines, ni un emploi devant commencer dans les quatre semaines après la période de référence. Comme pour la population active, elle exclut cependant les personnes ne résidant pas dans des ménages privés (prisons, hôpitaux, bases militaires, etc.). Enfin, dans l'ensemble, les critères de cette définition suivent les recommandations des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle comporte tout de même certains critères qui lui sont propres, qui empêchent la comparaison de taux bruts avec ceux d'autres pays.



***Chômage, Emploi, Population active, Taux d'activité***



***Retour à la Table des matières***

---

## **PRÉJUGÉ**

Prédisposition, ainsi que jugement favorable ou défavorable envers une chose, une personne ou un groupe de personnes qui précèdent l'expérience et la connaissance. Autrement dit, il s'agit d'une idée préconçue, mais aussi d'une disposition d'esprit à l'égard d'un objet, qui se forme par anticipation, et sans expérience préalable. S'il peut être appliqué à divers objets, ce terme est communément utilisé pour désigner une prédisposition favorable ou défavorable envers une catégorie de personnes, et partant de ce fait, envers un individu, sur la base de son appartenance réelle ou supposée à ce groupe. Celui-ci est également associé davantage à une évaluation négative des personnes, qui, selon certaines sources, serait la tendance habituellement prédominante – ou du moins, celle ayant le plus d'effets négatifs. Le terme de préjugé est donc généralement employé pour désigner un jugement à priori, une position, une attitude, une tendance globale, souvent négative, envers un groupe ou ses membres. Il est aussi habituellement rattaché à l'idée qu'il constitue un obstacle à la connaissance de la vérité. Enfin, les préjugés, ainsi que les comportements leur permettant d'exister, résultent d'une interaction à travers le temps, entre les caractéristiques personnelles des individus (p. ex. le statut social, le niveau d'éducation, le genre, l'appartenance culturelle, l'histoire de vie) et leur environnement social, culturel et politique.



**Capacitisme, Discrimination, Étiquetage social, Exclusion, Stéréotyper, Stigmatisation**



**Retour à la Table des matières**

---

## **PROTECTION SOCIALE**

Ensemble des mécanismes de prévoyance collectivement organisés (mesures, dispositifs et prestations) permettant aux individus de faire face à des situations susceptibles de compromettre leur sécurité économique ou celle de leur famille. Ces mécanismes collectifs permettent de réduire, à l'échelle d'une collectivité, les incertitudes de l'existence, en prémunissant leurs bénéficiaires contre les risques qui peuvent provoquer une baisse de leurs ressources ou une hausse de leurs dépenses : vieillesse, perte d'autonomie, maladie, invalidité, chômage, maternité, charges de famille, etc. Ces mesures, dispositifs et prestations se distinguent donc de l'autoprotection individuelle, qui se base sur le patrimoine, les revenus du capital, l'assurance ou l'épargne privées. La protection sociale peut être privée (organisations caritatives laïques ou religieuses et protection d'entreprise) ou publique, facultative ou obligatoire, locale ou nationale, territoriale ou sectorielle, professionnelle ou interprofessionnelle. Au Québec, elle inclut, par exemple, l'assurance sociale, l'assistance sociale et la couverture universelle des soins de

santé, qui sont financées par des cotisations ou des impôts. La protection sociale repose enfin sur deux types de mécanismes : 1. les prestations sociales, versées directement aux ménages, qui peuvent être en espèces (ex. pensions de retraite) ou en nature (ex. remboursements de soins de santé) ; 2. des prestations de services sociaux, qui désignent l'accès à des services, fournis à prix réduit ou gratuitement (ex. dentisterie, hôpitaux).



***Assistance sociale, Assurance sociale, Emploi, Politiques d'emploi***



***Retour à la Table des matières***

---

## **RÉINSERTION PROFESSIONNELLE**

Synonymes : réinsertion à l'emploi, réinsertion au travail, réintégration professionnelle

Processus de retour sur le marché du travail d'une personne après une longue période d'absence (p. ex. congés de maternité, éducation des enfants, service militaire, emprisonnement, accident de travail, maladie professionnelle, etc.). Sous la forme de politiques, la réinsertion professionnelle est généralement orientée vers des populations dont le retour vers l'emploi, sans intervention extérieure, est peu probable, en raison d'une situation de handicap, d'une longue période de recherche d'emploi, d'un niveau de formation faible, d'un manque d'expérience professionnelle et/ou d'une mauvaise maîtrise de la langue. Le retour sur le marché de l'emploi peut impliquer autant le retour à un travail antérieur à une période d'absence (retour au travail) que le fait d'accéder à un nouveau travail (reconversion professionnelle). Enfin, à l'instar du concept d'insertion professionnelle, la manière dont prend fin ce processus peut être pensée de deux manières : Il peut d'abord être considéré comme se terminant lorsque la personne obtient un emploi qui sera conservé pendant un certain temps et qui correspond globalement à sa formation. Ce processus peut ensuite être envisagé comme prenant fin lorsque la personne à réinsérer juge que ses attentes par rapport à son projet professionnel sont satisfaites.



***Emploi, Marché de l'emploi, Intégration sociale, Insertion professionnelle, Participation sociale (situation de -), Travail***



***Retour à la Table des matières***

---

## **SALAIRE MINIMUM**

Montant horaire minimal légal en deçà duquel aucun employeur ne peut généralement rémunérer des travailleurs salariés. Au Québec, ce taux de rémunération est fixé et encadré par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, [1981,2018], ch. N-1.1, r.3). Il touche la majorité des salariés québécois, même s'ils travaillent à temps partiel, à pourboire (p. ex. dans le secteur de la restauration), à la commission (p. ex. dans le secteur de la vente) ou à la pièce (c.-à-d. dont la rémunération est basée sur le nombre de pièces produites ou d'opérations effectuées). Selon le gouvernement du Québec, il s'applique à « tout travailleur qui occupe un emploi à temps plein ou à temps partiel; [qui] est salarié au sens de la Loi sur les normes du travail » (Gouvernement du Québec, 2018m). Certains salariés visés par la Loi sont cependant exclus de l'application du salaire minimum, dont « l'étudiant employé dans un organisme à but non-lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs ou une colonie de vacances; le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi; le stagiaire dans un cadre d'intégration scolaire, professionnelle et sociale prévue par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées; le salarié entièrement rémunéré à la commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables » (Gouvernement du Québec, 2018m). Enfin, il est stipulé « [qu'] aucun avantage ayant une valeur pécuniaire (ex. : usage d'un véhicule ou d'un logement fourni par l'employeur) ne doit entrer dans le calcul du salaire ou faire en sorte que le salarié recevra moins que le salaire minimum auquel il a droit » (Gouvernement du Québec, 2018m).



***Contrat de travail, Emploi, Employeur, Travail, Travail à temps plein, Travail à temps partiel, Travail salarié***



***Retour à la Table des matières***

---

## **SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL**

Période de travail dont la durée est conforme à ce qui est déterminé par la Loi sur les normes du travail et les ordonnances qui en découlent. Ainsi, selon celle-ci, « la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement. » (RLRQ, ch. N-1.1, a. 52). Les heures supplémentaires sont des heures de travail qui dépassent celles d'une semaine normale de travail, telles que définies par la Loi.



***Emploi, Travail, Travail à temps plein, Travail à temps partiel***



***Retour à la Table des matières***

---

## **SERVICES SPÉCIALISÉS DE MAIN-D'ŒUVRE (SSMO)**

Aussi connus sous le nom de service externe de main-d'œuvre (SEMO).

Organismes à but non-lucratif offrant des services à des personnes ayant des difficultés particulières d'insertion socioprofessionnelle. Certains de ces organismes se spécialisent dans les services pour les personnes ayant des incapacités, selon des types de clientèles spécifiques (personnes ayant une déficience intellectuelle, personnes ayant un trouble grave de santé mentale, etc.). Les services offerts peuvent être du soutien aux demandes de subventions et à la mise en place des mesures nécessaires pour l'accessibilité aux lieux de travail, des services de placement en emploi, des évaluations du profil d'employabilité, de l'aide au développement de compétences, des services d'orientation, du *counseling* vocationnel, etc.



**Agence de placement, Centre local d'emploi, Chômage, Chercheur d'emploi, Emploi, Employabilité, Travail**



**Retour à la Table des matières**

---

## **SOUTIEN À LA PARTICIPATION SOCIALE**

Aussi connu sous le nom de soutien à l'intégration.

Actions réalisées par des proches significatifs, des pairs ou des professionnels provenant de disciplines variées, qui visent la réalisation des activités courantes et des rôles sociaux de la personne. Elles consistent d'abord en l'évaluation des besoins, du potentiel et des habitudes de vie de la personne. Ensuite, elles peuvent prendre la forme de services d'hébergement ou de soutien aux organismes dans le développement de services et d'activités adaptés à la personne. Ces interventions impliquent aussi habituellement le développement, le maintien des acquis essentiels ou la compensation à long terme des incapacités (soutien aux familles, aides techniques ou aide humaine) afin de permettre la participation sociale à domicile, dans les loisirs, à l'école et au travail. Elles peuvent alors impliquer des activités de groupe dans des environnements d'apprentissage (ex. appartements d'apprentissage, atelier d'évaluation et d'apprentissage au travail non-compétitif) et parfois des stages de travail. Enfin, elles peuvent s'adresser à des personnes ayant une déficience intellectuelle, un trouble du spectre de l'autisme, des troubles de santé mentale ou une déficience physique.



**Handicap (situation de -), Incapacité, Participation sociale (situation de -), Travail non-compétitif**



**Retour à la Table des matières**

---

## **STÉRÉOTYPER**

Attribution de traits de personnalité (moraux, sociaux, mentaux ou affectifs) ou de caractéristiques à un groupe d'individus sur la base de propriétés perçues chez ces derniers. Il s'agit d'un phénomène multidimensionnel à la fois psychologique, linguistique, social, culturel et géographique. Celui-ci désigne d'abord un processus de création de représentations qui permettent aux individus d'accorder un sens aux situations rencontrées, ainsi que de réduire le nombre d'informations qu'ils reçoivent de l'environnement (ou de réduire leur activité cognitive). Il consiste ensuite à un phénomène linguistique, puisque les stéréotypes appartiennent à un système de signes ainsi qu'à un langage donné. Ce processus comporte également une dimension sociale et culturelle, puisqu'il se construit à travers les interactions et dans un environnement social donné. Les individus acquièrent les stéréotypes à travers leur socialisation par la famille, l'école, le travail, les médias et les pairs. Ces derniers sont aussi liés aux normes, aux tabous, etc. et représentent des signes, des symboles et des matérialisations de l'imaginaire collectif. Ils permettent d'organiser les interactions des individus entre eux et leur fournissent des critères afin de justifier ou de légitimer leurs conduites. Ils participent aussi à la construction de l'identité des personnes, de la communauté, ainsi qu'à leurs relations avec l'Autre. Enfin, le fait de stéréotyper mène généralement à des généralisations abusives, des images erronées ou exagérées, ainsi qu'à la négation des différences individuelles, puisqu'il s'agit d'un processus de sur-simplification des traits de personnalité ou des caractéristiques des personnes.



**Capacitisme, Étiquetage social, Exclusion, Préjugé, Discrimination, Stigmatisation**



**Retour à la Table des matières**

---

## **STIGMATISATION**

Processus qui, à terme, marque de réprobation sociale un individu ou un groupe d'individus ayant des traits (p. ex. apparence ou comportement) présumés et perçus comme non-conformes aux normes sociales. Selon Link et Phelan (2001), ce processus survient en présence de cinq phénomènes interdépendants : 1. la

distinction et l'étiquetage des différences humaines (stéréotyper); 2. le lien entre l'étiquette des personnes et des stéréotypes négatifs; 3. la séparation de celles-ci en catégories distinctes (distinction d'une différence entre le « nous » et le « eux »); 4. l'imposition d'un statut de marginalité et leur discrimination (abandon, rejet, ostracisme) menant par le fait même à des inégalités; 5. une position d'autorité (accès à un pouvoir économique et sociopolitique) qui rend possible les quatre autres phénomènes énoncés ci-dessus. Le groupe qui stigmatise peut adopter cette position envers le groupe stigmatisé dans un contexte plus large de promotion et de conservation du statu quo, l'acceptation et la tolérance impliquant des changements d'habitudes sociales. Il peut être aussi parfois motivé par le raffermissement de sa propre position sociale par rapport à l'autre groupe.



**Capacitisme, Étiquetage social, Exclusion, Préjugé, Discrimination, Stéréotyper**



**Retour à la Table des matières**

---

## **SUBVENTION**

Modalité de soutien accordée sous la forme financière par un gouvernement fédéral, provincial, municipal, à une personne privée, physique ou morale, dans le but de favoriser l'activité à laquelle cette dernière se livre. Ce soutien peut se rapporter à un projet, un type de bien, une situation, etc. et viser un groupe de population (p. ex. personnes à faible revenu, personnes ayant des incapacités), certains secteurs ou parfois des entreprises spécifiques. Quatre types de subventions peuvent être distinguées : 1. Les dépenses de transfert; 2. Les crédits d'impôt; 3. Les prêts et placements de portefeuille sans intérêt ou à intérêt réduit; 4. Les garanties de prêts aux entreprises (Moreau, 2018). Seuls les deux premiers types s'appliquent généralement plus spécifiquement à l'emploi des personnes ayant des incapacités. Les dépenses de transfert, qui correspondent à la forme de subvention la plus connue, sont des sommes qui sont allouées sans que le financeur ne cherche à obtenir de rendement, de bénéfice ou d'éventuel remboursement. À titre d'exemple, au Québec, une aide financière peut être accordée à l'employeur d'un travailleur ayant des incapacités pour compenser son manque de productivité ou pour couvrir les frais liés à son encadrement, pour rendre accessible son lieu de travail, adapter son poste de travail ou pour répondre à ses besoins particuliers (Contrat d'intégration au travail (CIT)). Des subventions salariales sont aussi accordées aux entreprises adaptées (Programme de subventions aux entreprises adaptées). Les crédits d'impôt, quant à eux, représentent une somme qui est soustraite du montant de l'impôt qu'une entreprise ou qu'un particulier doit payer. Il existe ainsi au Québec un crédit

d'impôt visant à encourager les personnes ayant des incapacités à demeurer sur le marché du travail ou à l'intégrer (prime au travail adapté).



***Assistance sociale, Assurance sociale, Protection sociale***



***Retour à la Table des matières***

---

## **SYSTÈME D'EMPLOI**

1. Réfère à des configurations complexes d'institutions et à l'ensemble des relations qu'elles entretiennent (formation, embauche, compensations, organisation et régulation des travailleurs). Ce sont ces relations qui donnent à la force de travail ses caractéristiques, qu'elles soient sectorielles ou nationales. Les principales institutions sont : la famille, l'État (ex. la réglementation du travail, système de taxes, systèmes d'éducation et de formation) et les organisations (ex. leurs structures, pratiques et politiques).

2. Ce terme peut être aussi défini comme l'interaction entre deux sous-systèmes : le système de production et le système du marché du travail (*labour market system*), qui englobe le marché de l'emploi régulier, les activités domestiques et le travail au noir. Le système de production y joue d'ailleurs un rôle influant sur le taux d'emploi et sur le marché du travail, une faible production entraînant des pertes d'emplois.



***Emploi, Employeur, Marché de l'emploi, Insertion professionnelle, Politiques d'emploi, Réinsertion professionnelle, Travailleur, Travail***



***Retour à la Table des matières***

---

## **TAUX D'ACTIVITÉ**

Désigne le nombre d'actifs (personnes occupées et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante. Plus précisément, « le taux d'activité d'un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre total d'actifs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe » (Statistique Canada, 2017b). Il s'agit d'un indicateur économique d'ordre statistique servant à interpréter ou à sonder l'état de l'économie. Cette mesure ne constitue cependant pas un indicateur « universel », puisqu'elle se base sur la notion de population active, dont la définition peut varier d'un pays à l'autre. Les comparaisons brutes des taux d'activité officiels de chaque pays ne peuvent donc être établies.



***Population active, Population d'âge actif, Population inactive, Taux d'emploi, Taux de chômage***



***Retour à la Table des matières***

---

## **TAUX D'EMPLOI**

Selon Statistique Canada (2008b), « le taux d'emploi pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe, exprimé en pourcentage des personnes âgées de 15 ans et plus (population d'âge actif), de ce groupe ». Il s'agit d'un indicateur économique d'ordre statistique servant à interpréter ou à sonder l'état de l'économie. Il est calculé au Canada grâce aux données obtenues lors d'enquêtes statistiques. Sa définition suit globalement les recommandations des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT), mais comporte tout de même certains critères qui lui sont propres. Par conséquent, cette mesure ne constitue pas un indicateur « universel » et les comparaisons brutes des taux officiels avec ceux de chaque pays ne peuvent donc être établies.



***Population active, Population d'âge actif, Population inactive, Taux d'activité, Taux de chômage***



***Retour à la Table des matières***

---

## **TAUX DE CHÔMAGE**

Selon Statistique Canada (2017c), « le taux de chômage d'un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active dans ce groupe pendant la semaine ayant précédé le recensement ». Il s'agit d'un indicateur économique d'ordre statistique servant à interpréter ou à sonder l'état de l'économie. Il est calculé au Canada grâce à des données obtenues lors d'enquêtes populationnelles. Cette mesure ne constitue cependant pas un indicateur « universel », la définition du chômage pouvant varier d'un pays à l'autre. À titre d'exemple, les critères qui correspondent à la recherche « active » d'un emploi peuvent être différents. Au Canada, la définition de cet indicateur suit globalement les recommandations des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT), mais comporte tout de même certains critères qui lui sont propres. Les comparaisons brutes des taux officiels de chaque pays ne peuvent donc être établies.



***Population active, Population d'âge actif, Population inactive, Taux d'activité, Taux d'emploi***



***Retour à la Table des matières***

---

## **TÉLÉTRAVAIL**

Activité professionnelle rémunérée exercée à distance du lieu physique d'affaires de l'employeur, grâce aux outils de télécommunication. Il y a télétravail lorsque les trois conditions suivantes sont réunies : la délocalisation du travail, l'absence ou la faible importance des communications personnelles avec des collègues et l'utilisation, pour ce faire, des technologies de l'information et des communications. Comme le travail à domicile, il s'agit d'une forme d'emploi atypique, puisque le travailleur réalise ses tâches en dehors du lieu physique d'affaires de son employeur. Le télétravail diffère également de la sous-traitance, puisqu'il est exécuté par un salarié de l'entreprise. Enfin, il peut s'exercer à domicile, dans un bureau satellite, dans un centre de télétravail, de façon itinérante, en alternance, ou même dans un autre pays.



***Employeur, Travail à domicile, Travail salarié, Travail à temps plein, Travail à temps partiel, Travail permanent, Travail temporaire***



***Retour à la Table des matières***

---

## **TRANSITION ÉCOLE VIE ACTIVE (DÉMARCHE TEVA)**

Désigne un ensemble coordonné, concerté et planifié d'activités axées sur l'accompagnement du jeune dans l'élaboration et la réalisation de son projet de vie. Cette démarche a également pour objet de soutenir ce dernier pendant son passage de l'école vers la vie active. La TEVA s'adresse habituellement à l'élève qui nécessite, pour le passage à la vie active, d'une démarche nécessitant la contribution et la concertation de plusieurs partenaires. Il s'agit le plus souvent de jeunes ayant « une déficience entraînant une incapacité significative et persistante ou qui ont d'importantes difficultés d'adaptation ou d'apprentissage » (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2018). Cependant, la démarche TEVA peut aussi s'adresser à des jeunes ayant d'importantes difficultés d'adaptation ou d'apprentissage. Enfin, celle-ci s'inscrit généralement dans le plan d'intervention (PI) et le plan de services individualisé et intersectoriel (PSII) du jeune.



***Plan d'intervention, Plan d'intervention interdisciplinaire, Plan de services individualisé, Insertion professionnelle***



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **TRAVAIL**

1. Désigne, dans son sens large, l'ensemble des activités coordonnées par lesquelles les êtres humains construisent, maintiennent et transforment leur environnement physique et social en vue de produire quelque chose.
2. Dans un sens plus restreint, il peut être défini comme une activité qui consiste à produire un bien ou un service, même lorsque la rétribution qui pourrait lui être rattachée est absente, ou prend une autre forme que le salaire. Il inclut donc à la fois le travail rémunéré, le bénévolat et le travail domestique.
3. Selon une définition encore plus restreinte, le travail est parfois aussi associé strictement au travail rémunéré.



**[Emploi, Bénévolat](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **TRAVAIL À DOMICILE**

Synonyme : Emploi à domicile

Activité professionnelle rémunérée effectuée dans une résidence privée, excepté le travail des aides familiales, des entrepreneures et entrepreneurs (travailleuses et travailleurs autonomes) et des travailleuses et travailleurs dans le secteur agricole, et les secteurs connexes. Comme le télétravail, il s'agit d'une forme d'emploi atypique, puisque le travailleur réalise ses tâches en dehors du lieu physique d'affaires de son employeur.



**[Employeur, Télétravail, Travail salarié, Travail à temps plein, Travail à temps partiel, Travail permanent, Travail temporaire](#)**



**[Retour à la Table des matières](#)**

---

## **TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Synonyme : Emploi à temps partiel

Emploi salarié, permanent ou temporaire, qui se distingue du travail à temps plein par la durée de sa « semaine de travail ». Il s'agit d'une forme d'emploi atypique qui, par sa durée, marque une rupture avec le travail traditionnel à temps plein.

Comme le travail à temps plein, le travail à temps partiel peut être défini de manière objective ou subjective (ou relative). Une définition objective tient compte des heures travaillées en fonction d'une norme d'heures fixée, par exemple par Statistique Canada. Ainsi, selon la définition de Statistique Canada, une personne est considérée comme un employé à temps partiel si elle travaille « habituellement moins de 30 heures par semaine à [son] emploi principal ou à [son] seul emploi » (Statistique Canada, 2016). La définition subjective du travail à temps partiel, quant à elle, ne tient pas compte d'un nombre d'heures fixes, la norme de moins de 30 heures n'étant plus considérée. Ainsi, on tient plutôt compte du nombre d'heures travaillées par les autres travailleurs ayant le même type d'emploi dans une même entreprise. Une personne sera donc considérée comme travaillant à temps partiel lorsque le nombre d'heures qu'elle a dédié à son activité professionnelle sera inférieur à l'horaire hebdomadaire ou mensuel de ces autres travailleurs. C'est d'ailleurs cette dernière définition qui semble la plus souvent adoptée, puisqu'elle tient davantage compte des caractéristiques des organismes et du marché de l'emploi. Enfin, il existe plusieurs modalités de travail à temps partiel : il peut s'exercer sur une base régulière et pour une durée hebdomadaire ou mensuelle déterminée, sur une base régulière et pour une durée variant d'une période à une autre, ou encore sur appel, selon les besoins de l'organisme.



***Contrat de travail, Semaine normale de travail, Travail autonome, Travail salarié, Travail à temps plein, Travail permanent, Travail temporaire***



***Retour à la Table des matières***

---

## **TRAVAIL À TEMPS PLEIN**

Synonymes : Travail à plein temps, Travail à temps complet, Emploi à temps plein, Emploi à plein temps, Emploi à temps complet

Emploi correspondant à la durée standard du travail, établie selon un nombre d'heures fixé par un organisme gouvernemental ou étant conforme à la durée normale du travail établie selon un secteur d'activité ou une organisation. Similairement au travail à temps partiel, il est possible de définir cette forme d'emploi de deux manières : objective ou subjective. La définition objective de ce terme tient compte des heures travaillées en fonction d'une norme d'heures fixée, par exemple par Statistique Canada. Ainsi, selon la définition de Statistique Canada, une personne est considérée comme un travailleur à temps plein si elle travaille « habituellement 30 heures ou plus par semaine à [son] emploi principal ou à [son] unique emploi » (Statistique Canada, 2016). Par contre, si on définit le travail à temps plein d'une manière subjective (ou relative), cette norme de moins

de 30 heures n'est plus considérée. Selon l'approche subjective, le travail à temps partiel désigne plutôt un travail permanent ou temporaire dont la durée correspond à la durée normale du travail établie dans un secteur d'activités ou dans une organisation déterminée. Cette dernière définition est d'ailleurs celle qui semble généralement la plus souvent retenue, puisqu'elle tient davantage compte des caractéristiques des organismes et du marché de l'emploi.



***Contrat de travail, Semaine normale de travail, Travail autonome, Travail salarié, Travail à temps partiel, Travail permanent, Travail temporaire***



***Retour à la Table des matières***

---

## **TRAVAIL AUTONOME**

1. Profession ou activité professionnelle exercée pour le propre compte de la personne. Ce type de travail se différencie du travail salarié en ce qui a trait à la nature du contrat qui lie le travailleur à l'employeur ou au donneur d'ouvrage, c'est-à-dire l'absence de lien de subordination. Plus précisément, le travailleur autonome dispose du libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail (horaire et lieu de travail, tâches et méthodes de travail, etc.), fournit les outils et l'équipement requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profit et de pertes découlant de son activité. Ce type de travail peut être réalisé seul ou avec d'autres, avec ou sans aide rémunérée, et peut être exercé par la personne à son propre compte ou par le biais d'une société incorporée. On distingue trois catégories de travailleurs autonomes : le travailleur autonome « dépendant », le travailleur autonome « indépendant » et le travailleur autonome « employeur ». La première catégorie réfère au travailleur autonome qui répond aux critères définis ci-dessus, mais dépend économiquement d'une autre personne, soit un donneur d'ouvrage. Le travailleur autonome « indépendant » correspond quant à lui entièrement à la définition proposée. Enfin, le travailleur autonome « employeur » répond aux caractéristiques énoncées dans la définition, mais fait appel à des aides rémunérés (ou des employés).

2. Définition légale : Terme désignant « une personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de travailleur à son service. » (LATMP, art. 2)



***Travail salarié, Travail à temps plein, Travail à temps partiel, Travailleur***



***Retour à la Table des matières***

---

## **TRAVAIL NON COMPÉTITIF**

Activité productive destinée à des personnes présentant généralement d'importantes difficultés d'adaptation dans un milieu de travail régulier, qui ont peu ou pas de chances d'obtenir ou de conserver un emploi. Celle-ci s'adresse donc à des personnes considérées non-compétitives sur le marché de l'emploi régulier et ayant des incapacités physiques, sensorielles, intellectuelles et/ou des troubles de santé mentale. Les tâches de travail, l'organisation physique des lieux, l'accompagnement, la supervision et la formation sont généralement adaptés aux travailleurs. Enfin, ce type de milieu de travail est communément répandu au sein des entreprises adaptées, mais peut aussi s'appliquer à d'autres environnements de travail. À titre d'exemple, il existe des milieux de travail non-compétitifs qui accueillent les travailleurs au sein de la communauté et leur offrent une compensation financière (allocation de fréquentation). Ces milieux se caractérisent aussi par le fait que la personne, ainsi que son employeur, bénéficient d'un accompagnement individualisé d'intervenants, qui se poursuit aussi longtemps que nécessaire.



***Atelier de travail adapté, Bénévolat, Centre d'activité de jour, Emploi assisté, Entreprise adaptée, Plateau de travail, Travail***



***Retour à la Table des matières***

---

## **TRAVAIL PERMANENT**

Synonyme : Travail à durée indéterminée, Emploi à durée indéterminée, Emploi permanent

Emploi à temps plein ou à temps partiel dont la date de cessation n'a pas été précisée. Il s'agit d'un travail « qui est susceptible de retenir, en vue de l'exécution de certaines tâches, les services d'une personne pour une durée indéterminée, à moins de la cessation des activités de l'entreprise ou de causes économiques entraînant une réduction du personnel » (Gouvernement du Québec, 2018p). Enfin, les emplois permanents sont généralement mieux rémunérés que les emplois temporaires; ils bénéficient souvent d'avantages sociaux plus nombreux, donnent plus fréquemment accès à de la formation en cours d'emploi, et sont censés être plus stables.



***Contrat de travail, Emploi, Travail, Travail à temps partiel, Travail à temps plein, Travail temporaire***



***Retour à la Table des matières***

## **TRAVAIL SALARIÉ**

Synonyme : Emploi salarié

Emploi exercé sous la direction ou le contrôle d'un employeur (lien de subordination) pour un temps limité (par opposition à toute une vie) et moyennant rémunération (le salaire). L'employeur est donc celui qui établit les conditions d'engagement et de congédiement de ce type de travail, ainsi que les moyens d'exécution et d'organisation de celui-ci (horaire et lieu de travail, tâches et méthodes de travail, etc.). L'employeur fournit également les outils et l'équipement requis, est responsable des dépenses d'exploitation de l'entreprise, et supporte les risques de pertes découlant de son activité. Les pertes financières de l'entreprise n'ont donc pas de conséquences directes sur la rémunération du travailleur salarié. Le travail salarié peut être permanent ou temporaire, à temps plein ou à temps partiel, et peut même impliquer une rémunération à pourboire (p. ex. dans le secteur de la restauration), à la commission (p. ex. dans le secteur de la vente) ou à la pièce (c.-à-d. dont la rémunération est basée sur le nombre de pièces produites ou d'opérations effectuées). Enfin, il est aussi possible de réaliser un travail salarié en dehors du lieu physique d'affaires de l'employeur (travail à domicile et télétravail).



**Congédiement, Contrat de travail, Emploi, Employeur, Salaire minimum, Travail à temps partiel, Travail à temps plein, Travail permanent, Travail temporaire, Travailleur**



**[Retour à la Table des matières](#)**

## **TRAVAIL TEMPORAIRE**

Synonyme : Emploi à durée déterminée, Emploi temporaire, Travail à durée déterminée

Emploi salarié à temps plein ou à temps partiel, dont le contrat de travail prend fin soit à une date prédéterminée, soit lorsqu'une tâche reliée à l'objet du contrat est accomplie ou qu'un événement précis se réalise. Il s'agit d'une forme d'emploi atypique qui, par la durée de son contrat, marque une rupture avec le travail traditionnel à durée indéterminée. Il existe différentes formes de travail non-permanent, soit : (1) le travail saisonnier d'une durée limitée chaque année, à la même période; (2) le travail occasionnel, qui n'a pas d'horaire établi au préalable, ou le travail sur appel, qui désigne quant à lui des emplois dont le contrat de travail prévoit une prestation de travail sur demande, c'est-à-dire ponctuelle, non-prévue et qui peut être de durée irrégulière; (3) le travail temporaire, d'une durée déterminée ou à forfait, qui se termine à une date déterminée ou lorsque la tâche ou le projet est terminé. L'emploi obtenu par l'intermédiaire d'une agence de

placement temporaire fait également partie des emplois temporaires. Il diffère cependant du travail typique, non-seulement en raison de sa durée, mais aussi par la nature de la relation de travail, et met en jeu trois parties : l'entreprise utilisatrice, le travailleur, et l'agence de placement. Enfin, les emplois temporaires sont généralement moins bien rémunérés que les emplois permanents; ils bénéficient de moins d'avantages sociaux, donnent moins souvent accès à de la formation en cours d'emploi, et sont précaires.



**Agence de placement, Contrat de travail, Travail à temps partiel, Travail à temps plein, Travail permanent, Travail salarié**



**Retour à la Table des matières**

---

## TRAVAILLEUR

1. Personne qui exerce un travail (voir terme *Travail*)
2. Terme légal désignant « une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion : 1° du domestique; 2° de la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier; 3° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus; 4° du dirigeant d'une personne morale, quel que soit le travail qu'il exécute pour cette personne morale. » (LATMP, art. 2)



**Contrat de travail, Emploi, Employeur, Personne handicapée, Travail**



**Retour à la Table des matières**

---

## USAGER

Personne qui demande, utilise ou est susceptible d'avoir à utiliser les services de santé, publics ou privés, reçoit (acte administratif, examen, traitement ou tout autre soin ou service de santé). Le plus souvent, dans le domaine de la santé, ce terme désigne la personne qui reçoit, a reçu ou aurait dû recevoir des services d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux, mais il réfère parfois aussi à la personne qui demande ou utilise des services pour une personne dépendante.



**Intervention d'adaptation, Intervention de réadaptation, Plan d'intervention, Plan d'intervention interdisciplinaire, Plan de services individualisé**



**Retour à la Table des matières**

---

## BIBLIOGRAPHIE

AHOUANNOU Elgie. G. (2016), *Transmission inter générationnelle et réception des valeurs culturelles chez les immigrants: le cas des immigrants venus de l'Afrique de l'ouest au Québec*, Université du Québec à Montréal, Service des bibliothèques, 159 pages.

ALEXANDER, Amy C., Catherine Bolzendahl et Farida Jalalzai. (2016), « Defining Women's Global Political Empowerment: Theories and Evidence », *Sociology Compass*, vol. 10, n° 6, p. 432–441, DOI: 10.1111/soc4.12375.

Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées (AQRIPH). (2013), *Avis, services socioprofessionnels*, Québec, URL. [www.aqriph.com](http://www.aqriph.com).

ALTERGO. (2014), « Accessibilité universelle », URL. <http://archive.wikiwix.com/cache/?url=http%3A%2F%2Fwww.altergo.ca%2Ffr%2Faltergo%2Faccessibilite-universelle>.

American Psychiatric Association (APA). (2015), *DSM-5, Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, Elsevier Masson, ISBN 978-2-294-73929-3, 1176 pages.

Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE). (2013), « Best practises in supported employment: With the right job match and the right support, everyone can be employed », URL. <http://www.employmentforall.ca/content/what/selfemployment/001.html>.

Association des juristes d'expression française de l'Alberta. (2018), *Stéréotype, préjugé, discrimination, c'est quoi la différence?*, 2 pages, URL. [http://droitsdelapersonne.ajefa.ca/docs/Module2\\_activite-pedagogique2.pdf](http://droitsdelapersonne.ajefa.ca/docs/Module2_activite-pedagogique2.pdf).

Association des Sourds du Canada. (2012), « La terminologie », Dossier sur la surdité, URL. <http://cad.ca/fr/dossiers-sur-la-surdite/la-terminologie/>.

BACQUÉ, Marie-Hélène, et Carole Biewener. (2013), « L'empowerment, un nouveau vocabulaire pour parler de participation ? », *Idées économiques et sociales*, vol. 173, n° 3, p. 25-32, DOI : 10.3917/idee.173.0025. URL: <https://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2013-3-page-25.htm>.

BALDRY Chris. (2013), « Meaning », *Sociology of Work: An Encyclopedia*, sous la direction de Vicki Smith, Thousand Oaks, Californie, p. 576–577.

BASALLA George et Donald M. Linhorst. (2005[2009]), « 1. Conceptualizing Empowerment », *Empowering People with Severe Mental Illness : A Practical Guide*, Oxford University Press, USA - OSO, p. 3-11, DOI:10.1093/acprof:oso/9780195171877.001.0001, URL.

<http://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780195171877.001.0001/acprof-9780195171877>.

BAZIN Josée et al. (2016), *Conseils pratiques aux chômeurs et chômeuses 2017–2018*, Mouvement Action-Chômage de Montréal inc., Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 68 pages, URL. <http://macmtl.qc.ca/wp-content/uploads/2017/02/Conseils-pratiques-aux-chômeurs-et-chômeuses-2017-2018.pdf>.

BECKER Howard ([1963]1973), « Outsiders », *The Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, Free Press, New-York, p. 1–18, ISBN: 0-684-83635-1.

BÉLANGER Marie-Hélène. (2011), *La notion de contrainte excessive : seule limite à l'obligation d'accommodement*, Faculté de droit, Université de Montréal, 178 pages.

BELL, E. (2010), « Competitive employment for consumers who are legally blind: a 10-year retrospective study », *Journal of Rehabilitation Research & Development*, vol. 47, n° 2, p. 109–116.

BELL, E. C., et N. Mino. (2013), « Blind and visually impaired adult rehabilitation and employment survey: Final results », *The Journal of Blindness Innovation and Research*, vol 3, n° 1, URL. <https://nfb.org/images/nfb/publications/jbir/jbir13/jbir030101abs.html>.

BENAMAR Rabia, Xhemile Buzaku et Denis Mannaerts. (2009), « Dossier thématique : L'empowerment », *Cultures et Santé, Éducation permanente*, n° 4, p. 3, URL. [www.cultures-sante.be](http://www.cultures-sante.be).

BENDER Rosemary. (2016), *Measuring employment and unemployment in Canada and the United States – a comparison*, Labour Statistics: Technical Papers, Statistique Canada, Catalogue n° 75-005-M — n° 2015002, 19 pages, ISBN 978-0-660-03221-4.

BENOIT Cecilia, Mikael Jansson, Martha Jansenberger et Rachel Phillips. (2013), « Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians », *Disability & Society*, vol. 28, n° 7, p. 970–983, DOI: 10.1080/09687599.2012.741518.

BERCLAZ Michel. (2010), *Le rôle des employeurs dans la réinsertion professionnelle*, Cahier de l'IDHEAP 254/2010, Chaire Politiques Sociales, Institut de hautes études en administration publique, Chavannes-Lausanne, 184 pages, ISBN : 978-2-940390-30-4.

BERNIER Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, ministère du Travail, 807 pages.

BETTACHE Mustapha. (2007), *Les pratiques de gestion des ressources humaines favorisant le maintien en emploi et l'engagement organisationnel des*

travailleurs vieillissants, Université de Montréal, École de relations industrielles, Faculté des arts et des sciences, 486 pages.

BEZBAKH Pierre et GHERADI Sophie. (2000), « Protection sociale », *Dictionnaire de l'économie, A-Z*, Larousse, p. 201, ISBN : 9782035051424

BONHOMME Robert, Laurent Lesage, Alexis Renaud et Marie-Pier Emery. (2017), *Le contrat de travail*, Réseau juridique du Québec, Jurismedia in., URL. <https://www.avocat.qc.ca/affaires/iicontravail.htm>.

BOSSET Pierre. (2007), « L'accommodement raisonnable : du bon et du mauvais usage des mots », *Bulletin de la Ligue des droits et libertés*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, p. 1-5.

BOUCHER Normand. (2009), « 1. Pour une définition du champ du handicap autour de l'espace et de la différence », *Proximité : Lien, accompagnement et soi*, p. 116-118, ISBN : 978-2-7605-1605-2.

BOUCHER Normand. (2001), *Mise en jeu de la différence corporelle au Québec. Pour une sociologie du handicap*, Québec, Département de sociologie, Université Laval, Bibliothèque nationale du Canada, 415 pages, ISBN : 0-612-65442-7.

BOULANGER Hugues et al. (2011), *Document d'application du Règlement sur les aides visuelles et les services afférents assurés en vigueur le 2 juin 2011*, Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec, Bibliothèque nationale du Canada, p. 6, ISBN : 978-2-921625-79-1.

BOURDIEU Pierre. ([1981]2002), *Questions de sociologie?*, Paris, Éditions de Minuit, 288 pages, ISBN : 9782707318251.

BOURDIEU Pierre. (1980), *Sens pratiques*, Paris, Éditions de Minuit, 480 pages, ISBN : 9782707302984.

BRAUDO Serge et Alexis Baumann. (2018), « Définition de Indemnisation », *Dictionnaire juridique*, URL. <https://www.dictionnaire-juridique.com/definition/indemnisation.php>.

BRUNET Fannie et al. (2011), *L'histoire de l'aide sociale au Québec (1969-2011) – Le droit à un revenu suffisant au Québec : une réalité virtuelle?* Québec, Front commun des personnes assistées sociales du Québec, 29 pages, URL. <http://www.rcentres.qc.ca/files/fcpasq-2011-histoire-aide-sociale.pdf>.

Bureau international du Travail (BIT). (2009), *Les agences d'emploi privées, les travailleurs intérimaires et leur contribution au marché du travail: document de réflexion à débattre au cours de l'Atelier visant à promouvoir la ratification de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 (20-21 octobre 2009)*, Programme des activités sectorielles, Genève, 63 pages, ISBN: 978-92-2-222657-3.

Bureau International du Travail.(BIT) (2014), « La discrimination fondée sur le handicap », *Déclaration relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail*, Travailler en liberté, URL. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_100\\_fr.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_100_fr.pdf).

BURGI-GOLUB Noëlle. (1996), « Égalité, équité. Les catégories idéologiques des politiques publiques », *Politix*, vol. 9, n°34, Deuxième trimestre L'exclusion, Constructions, usages, épreuves. p. 47-76, DOI : <https://doi.org/10.3406/polix.1996.1031>

CAMPBELL Mike. (2011), Politique de l'emploi, Office des publications de l'Union européenne, Commission européenne. Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Guide de l'Europe sociale, Luxembourg, 76 pages, ISBN : [13] 9789279206054.

Canadian Human Rights Commission. (2007[2006]), *International best practices in universal design: A global review*, 198 pages, ISBN 978-0-662-45717-6

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent (CISSS BSL). (2018), « Soutien à la participation sociale et maintien dans le milieu : DI-TSA adultes », *Déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme : adulte*, Gouvernement du Québec, URL. <https://www.cisss-bsl.gouv.qc.ca/nos-services/adultes/deficience-intellectuelle-et-trouble-du-spectre-de-l-autisme/autres-ressources/soutien-a-la-participation-sociale-et-maintien-dans-le-milieu-di-tsa-adultes>.

Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) de Québec. (2013), *Clientèle DI, adulte et aînés (18 ans et plus)*, « Services socioprofessionnels, services de plateaux de travail », URL. <http://www.crdiq.qc.ca/services-clientele-di.html>.

Centre de santé et de services sociaux – Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS). (2018), « Centre de jour », Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CIUSSS de l'Estrie – CHUS), Gouvernement du Québec, URL. <http://www.csss-iugs.ca/centre-de-jour>.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ). (2018), « Centre d'activité de jour », Gouvernement du Québec, URL. <https://ciusssmcq.ca/soins-et-services/soins-et-services-offerts/soutien-a-l-autonomie/centre-d-activite-de-jour/>.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'île-de-Montréal. (2018), « Centre de jour », Gouvernement du Québec, URL. <https://ciusss-ouestmtl.gouv.qc.ca/soins-services/territoire-de-l-ouest-de-l-ile/personnes-agees-ou-en-perde-d-autonomie/centre-de-jour/>.

CHAREST Éric. (2012), « Équité », *Le Dictionnaire encyclopédique de l'administration publique*, Bibliothèque et Archives Canada, 2012 | ISBN 978-2-923008-70-7, URL. [www.dictionnaire.enap.ca](http://www.dictionnaire.enap.ca)

Commission canadienne des droits de la personne. (2015), *Cadre pour les vérifications de la conformité réalisées en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Processus de vérification et exigences législatives, 11 pages, URL. [https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/cadre\\_pour\\_les\\_verifications\\_de\\_la\\_conformite\\_d\\_e\\_e\\_-\\_mai\\_2015.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/cadre_pour_les_verifications_de_la_conformite_d_e_e_-_mai_2015.pdf).

Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. (2007), *Accommodements et différences, vers un terrain d'entente : la parole aux citoyens*, Document de consultation, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Gouvernement du Québec, p. 1-3, ISBN 978-2-550-50419-1.

Commission du droit de l'Ontario (CDO). (2012), *Promouvoir l'égalité des personnes handicapées par l'entremise des lois, des politiques et des pratiques, Cadre provisoire*, Université York, Toronto (Ontario), p. 3, ISBN: 978-1-926661-41-4

Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. (2018a), « Évaluation de la contrainte excessive », Guide virtuel : Traitement d'une demande d'accommodement, URL. <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/contrainte-excessive.html>.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. (2018b), « L'accès à l'égalité en emploi », *Droits de la personne*, URL. <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/vos-droits-au-quebec/Pages/egalite-emploi.aspx>.

Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. (2018c), « Les formes de discrimination », *Traitement d'une demande d'accommodation*, URL. <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>.

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. (2017), « 6.0 Limites à l'obligation d'accommodement : contrainte excessive », Ligne directrice sur l'accommodement des élèves ayant une incapacité (M-12), p. 21-28, URL. <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/hrc-cdp/PDF/LignedirectricesuraccommodementdeselevesayantuneincapaciteM-12%20HRC-CDP201702.pdf>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2016a), « Qu'est-ce qu'un accident du travail? », *Santé et sécurité du travail*, Travailleurs, Accident, maladies et lésions, Gouvernement du Québec, URL. <https://www.csst.qc.ca/travailleurs/accident-du-travail-ou-maladie-professionnelle/Pages/qu-est-ce-qu-un-accident-du-travail.aspx>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2017), *Lexique Recueil des politiques en matière de réadaptation et d'indemnisation*, Gouvernement du Québec, 9 pages.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2016b), « Mise à pied, licenciement, congédiement et démission », Fin d'emploi, Gouvernement du Québec, URL. <https://www.cnt.gouv.qc.ca/fin-demploi/mise-a-pied-licenciement-congediement-et-demission/index.html>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2018a), *Normes du travail : obligations de l'employeur en cas de mise à pied, de congédiement ou de licenciement*, Gouvernement du Québec, 4 pages, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=sujet&sqcid=463>.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2018b), « Personne invalide et Droit à une indemnité en vertu d'une autre loi », Glossaire, Gouvernement du Québec, URL. [https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/personne\\_invalide\\_droit\\_indemnite\\_autre\\_loi.aspx](https://www.csst.qc.ca/glossaire/Pages/personne_invalide_droit_indemnite_autre_loi.aspx).

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2018c), « Salaire », *Salaire, paie et travail*, Gouvernement du Québec, URL. <https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.html>.

Commission des lésions professionnelles. (2011), « 1.5 Les limitations fonctionnelles : art. 212 (5) », *Loi LATMP, VI Procédure d'évaluation médicale : Art. 199 à 233 et 448 et suivants*, Section 1. Les éléments de l'article 212, Gouvernement du Québec, URL. <https://services.tat.gouv.qc.ca/SJ/mementofeb8.nsf/852562dd006ae370852562760073c65a/f93cdda555101dfd852578cc006f90c6?OpenDocument>.

Commission Européenne, *Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Mai 2012, 239 pages.

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO). (2009), Propositions pour faciliter et favoriser la mise en place de la planification de la transition école/vie active, 10 pages, URL. <http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/56141.pdf>.

Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA). (2016), « Un emploi pour vous dans une entreprise adaptée », « Démarrer une entreprise adaptée », URL. <http://cqea.ca/fr/>.

Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA). (2018), « Découvrez les entreprises adaptées », « Travaillez dans une entreprise adaptée », URL. <http://cqea.ca/fr/>.

- Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale. (2005), *Aider au retour à l'emploi*, Paris, 150 pages, ISBN : 2-11-006063-8.
- Conseil supérieur de l'éducation. (1997), « 1.1.1 Le rôle intégrateur de l'emploi : l'insertion professionnelle », *L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité, Rapport annuel 1996-1997 sur l'état et les besoins de l'éducation*, Bibliothèque nationale du Québec et Bibliothèque nationale du Canada, p. 11-12, ISBN: 2-550-32279-7.
- CORBIÈRE Marc, Alain Lesage, Kathe Villeneuve et Céline Mercier. (2006), « Le maintien en emploi de personnes souffrant d'une maladie mentale », *Santé mentale au Québec*, vol. 31, n°2, p. 215–235, URL. <https://doi.org/10.7202/014813ar>.
- CORRIVEAU Marie-Ève. (2017), *La signification du travail des travailleurs handicapés embauchés dans les entreprises adaptées de la Capitale-Nationale*, Département de sociologie, Université Laval, 173 pages.
- COUTURIER Eve-Lyne. (2013), *Qu'est-ce que le taux de chômage?*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), URL. <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/quest-ce-que-le-taux-de-chomage>.
- CRESSEY Peter et Bryn Jones. (1995), « Introduction: "Europeanisation": Motor or Mirage for Employment Systems? », *Work and Employment in Europe. A New Convergence?*, Londres, Routledge, p. 2, ISBN 0-415-12532-4; 1359-7957.
- DARLING Rosalyn Benjamin. (2013), *Disability and Identity, negotiating self in a changing society*, Lynne Rienner Publisher, Inc. États-Unis, 189 pages.
- DÉCOSTE Monique et Jocelyne Favreau. (2018), Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé entreprises privées, Emploi Québec Montérégie, 35 pages, URL. [http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16\\_imt\\_guide-accueil-integration\\_ent.pdf](http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_imt_guide-accueil-integration_ent.pdf).
- DELAPORTE Yves. (2002), « Langue des signes et culture sourde », CNRS Info, n° 401, <https://www.cnrs.fr/fr/news-list>.
- DÉRY Michèle *et al.* (1996), « L'intégration socioprofessionnelle des usagers d'un service d'apprentissage d'habitudes de travail », *Santé mentale au Québec*, vol. 21, n° 2, p. 73–92, DOI : 10.7202/032399ar.
- DESMAREZ Pierre. (2003), « La comparaison internationale des marchés du travail : Pour une redéfinition des frontières », *L'Année sociologique*, vol. 53, n° 2, p. 345-371, DOI 10.3917/anso.032.0345.
- Direction de l'Information Légale et Administrative. (2016a), « Assistance, assurance et protection sociale », *Découverte des institutions*, Finances publiques : approfondissements, Gouvernement de la République française, 3

pages, URL. <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/approfondissements/assistance-assurance-protection-sociale.html>.

Direction de l'Information Légale et Administrative. (2016b), « Qu'est-ce que la protection sociale? », *Découverte des institutions*, Protection sociale, Gouvernement de la République française, 3 pages, URL. <http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/protection-sociale/definition/qu-est-ce-que-protection-sociale.html>.

DORAÏ Mohamed Kamel. (1988), « Qu'est-ce qu'un stéréotype? », *Enfance*, tome 41, n° 3-4, p. 45–54.

DORVIL Henri. (2003), « Chapitre 8 : Le handicap, origine et actualité d'un concept », *Problèmes sociaux: Théories et méthodologies*, Tome I, sous la direction de Henri Dorvil et Robert Mayer, Presses de l'université du Québec, collection problèmes sociaux et intervention sociale, p. 191–214.

DUBOIS Alain. (2010), « L'employabilité », *International Encyclopedia of Rehabilitation*, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE), University at Buffalo, The State University of New York, 7 pages.

DUFOUR Renée, Nicole Beaudet et Marie Lecavalier. (2014), « L'accompagnement pour améliorer les pratiques professionnelles en santé publique », *Santé Publique*, vol. 263, n° 3, p. 317-321. DOI 10.3917/spub.139.0317.

DUPUIS-DÉRI Francis. (2005), « Culture sourde : art politique à portée de mains », *Spirale*, n° 200, p. 64–67, ISSN : 0225-9044.

DUMAIS Lucie, Alexandra Prohet et Marie-Noëlle Ducharme. (2014), Identification des coûts supplémentaires généraux liés aux déficiences, incapacités et situations de handicap assumés par les personnes handicapées et leur famille, Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS), Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada, 185 pages, ISBN 978-2-922879-77-3.

DUPONT Lucie. (2018), « Limitations fonctionnelles représentatives », *Travail et santé*, URL. <https://travailetsante.net/articles/limitations-fonctionnelles-representatives/>.

DURAND Marie-Josée. (2018), Incapacité au travail au Québec : Éléments de réflexion et d'intervention quant aux nouveaux défis, Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada, 174 pages, ISBN 978-2-9817-3281-1

DURKHEIM Émile. ([1897]2002), *Le suicide. Étude de sociologie, LIVRE II : Causes sociales et types sociaux*, Classiques des sciences sociales, Chicoutimi, J.-M. Tremblay, 137 pages,

URL. [http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques\\_des\\_sciences\\_sociales/index.html](http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/index.html).

DURKHEIM Émile. ([1897]2002), *De la division du travail social, LIVRE I : La fonction de la division du travail*, Classiques des sciences sociales, Chicoutimi, J.-M. Tremblay, 206 pages,

URL. [http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques\\_des\\_sciences\\_sociales/index.html](http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/index.html).

Emploi Québec. (2018a), « Intégration des personnes handicapées », Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL. <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/entreprises/recruter/aide-financiere-a-lembauche/integration-des-pers-handicapees/>

Emploi Québec. (2018b), « Nos points de service pour les entreprises », Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, URL. <http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/pour-nous-joindre/nos-points-de-service-pour-les-entreprises/>

Entreprises Québec. (2018c), « La subvention », *Finances*, Types de financement externe, Gouvernement du Québec, URL.

<https://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/finance?g=finance&sg=&t=s&e=4184616932:543270396:1980286114>.

FANIKO Klea et al. (2018), *Psychologie de la discrimination et des préjugés, De la théorie à la pratique*, 1<sup>re</sup> édition, De Boeck Supérieur, 304 pages, ISBN : 978-2-8073-1346-0.

Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (FQCRDITED). (2013), *La participation sociale des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement : Du discours à une action concertée*, Montréal, 100 pages, ISBN : 2-921627-23-X.

FERRÉOL Gilles et al. (2002), « Étiquetage », Dictionnaire de sociologie, Paris, Armand Colin, p. 70, ISBN :2-200-26181-0.

FERRAND-BECHMANN Dan. (2010), *Le bénévolat, entre travail et engagement : les relations entre salariés et bénévoles*, 2<sup>ème</sup> Forum départemental de la gironde sur la Vie Associative: « l'engagement bénévole, acte citoyen », 9 pages.

FLECHEUX Laurence. (1999), « Stéréotypes et préjugés, des filtres qui bloquent les relations interpersonnelles », Centre de Documentation Tiers Monde de Paris, 3 pages.

FLEMING Jennifer. (2010), « Self-Awareness », *International Encyclopedia of Rehabilitation*, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE), University at Buffalo, The State University of New York, 6 pages.

- FORTIN Jacques et Annick Fayard. (2012), « Stigmatisation, discrimination, étiquetage : de quoi parle-t-on ? », *La santé de L'homme*, n° 419, p. 12-13.
- FOUGEYROLLAS Patrick. (2010), *La funambule, le fil et la toile. Transformations réciproques du sens du handicap*, Québec, Presses de l'Université Laval, 338 pages, ISBN : 978-2-7637-9006-0.
- FOUGEYROLLAS Patrick., et al. (1998). *Classification québécoise : Processus de production du handicap*. Québec, Québec : Réseau international sur les processus de production du handicap, 166 pages, ISBN 2-922213-05-6.
- FOUGEYROLLAS Patrick et al. (2015), « Handicap, environnement, participation sociale et droits humains : Du concept d'accès à sa mesure », *Revue Développement humain, handicap et changement social*, Collection Espace participation sociale, Numéro hors-série, p. 5–29, ISSN 1499-5549.
- FOUGEYROLLAS Patrick. (1999), *La compensation des coûts supplémentaires : équité dans la couverture des besoins liés aux déficiences, aux incapacités et aux situations de handicap*, Institut de réadaptation en déficience physique de Québec, Laboratoire de recherche sociale, 138 pages.
- FOUGEYROLLAS Patrick, Luc Noreau et Céline Lepage. (2014), *La mesure des habitudes de vie (MHAVIE 4.0), Guide d'utilisation, Version pour adolescents, adultes et aînés*, 80 pages, ISBN : 978-2-922213-46-1.
- FOUQUET Annie. (1998), « Travail, emploi et activité », *La Lettre*, vol 52, 10 pages, ISSN 1257 - 001 X.
- FOUQUET Annie. (2011), « Travail, emploi, activité – Une histoire sociale », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, p. 11–15, DOI : 10.3917/rindu.111.0011.
- FRANÇOIS Pierre. (2005), « L'analyse sociologique des rémunérations. Bilan et perspectives », *Journées Approches du marché du travail*, GDR Economie et sociologie, CEE-CSO-LEST, Aix-en-Provence, France, 46 pages, URL. <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01053060/document>.
- FRANÇOIS Pierre et Christine Musselin. (2015), « Les organisations et leurs marchés du travail. Une comparaison du monde musical et universitaire », *L'Année sociologique*, vol. 65, n° 2, p. 305-332, DOI 10.3917/anso.152.0305
- FREYSSINET Jacques. (2004), « Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens », *Travail, genre et sociétés*, vol. 11, n° 1, p. 109-120. DOI:10.3917/tgs.011.0109.
- FREYSSENET Michel. (1994), « Quelques pistes nouvelles de conceptualisation du travail », *Sociologie du travail*, 36<sup>e</sup> année, hors-série, Les énigmes du travail. p. 105-122.

GAGON Éric. (2009), « Une société d'accompagnement », *Proximité : Lien, accompagnement et soi*, p. 333-351, ISBN 978-2-7605-1605-2.

GAGNON Josiane. (2016), « Les usagers du plateau de travail de l'UQTR cultivent au grand bonheur de la communauté universitaire! », *CommUnique Bulletin d'information, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec, Gouvernement du Québec*, URL. <http://communique.ciussmcq.ca/actualites/usagers-plateau-de-travail-de-luqtr-cultivent-grand-bonheur-de-communauté-universitaire/>.

GALARNEAU Diane. (2005), « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *Perspective*, n° 75-001-XIF, Statistique Canada, p. 5-20, URL. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/10105/7761-fra.pdf?st=ZPxk3KiS>.

GARCIA Véronique, Sarah Porlier, Sabrina Faleschini et Normand Boucher. (2016), « The meaning and importance attributed to work for visually impaired people of the metropolitan area of Quebec », *Journal of Blindness Innovation and Research*, vol. 6, n° 2, URL. <https://nfb.org/images/nfb/publications/jbir/jbir16/jbir060202.html>.

GARDOU Charles. (2012), *La société inclusive, parlons-en ! Il n'y a pas de vie minuscule*, Erès, coll. « Connaissances de la diversité », 170 pages, ISBN : 978-2-7492-3425-0

GAUDET Stéphanie et Paul Reed. (2004), « Responsabilité, don et bénévolat au cours de la vie », *Lien social et Politiques*, n° 51, p. 59-67, ISSN : 1204-3206.

GAUTIÉ Jérôme. (1993), *Les politiques de l'emploi : les marges étroites de la lutte contre le chômage*, Paris, Vuibert, Dyninfo. Économie, Points forts. Économie, 207 pages, ISBN : [13] 9782711784547.

GODBOUT Jacques T. (1983), *La participation contre la démocratie*, Classiques des sciences sociales, Chicoutimi, J.-M. Tremblay, 189 pages, URL. [http://classiques.uqac.ca/contemporains/godbout\\_jacques\\_t/participation\\_contre\\_democratie/participation\\_contre\\_democratie.pdf](http://classiques.uqac.ca/contemporains/godbout_jacques_t/participation_contre_democratie/participation_contre_democratie.pdf).

GOFFMAN Erving. (1974), *Stigmates. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Sens commun, Les éditions de Minuit, 175 pages, ISBN : 9782707300799

Gouvernement du Canada. (2018a), « Assurance-emploi », *Emploi et Développement social Canada*, Programmes et élaboration de politiques d'EDSC, URL. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi.html>.

Gouvernement du Canada. (2016), « Agences de placement », *Impôts Décisions concernant le Régime de pensions du Canada (RPC) et de l'Assurance-emploi (AE)*, À propos du Régime de pensions du Canada et de l'assurance-emploi, URL. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/decisions->

concernant-regime-pensions-canada-rpc-assurance-emploi-ae/a-propos-regime-pensions-canada-assurance-emploi/agences-placement.html.

Gouvernement du Canada. (2014), « Assurance-emploi et le départ volontaire », *Emploi et Développement social Canada*, Programmes et élaboration de politiques d'EDSC, URL. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/ei-liste/assurance-emploi/quittez-emploi.html>.

Gouvernement du Québec. (2018b), « Aide sociale et solidarité sociale », *Famille et soutien aux personnes*, Aide financière, URL. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-financiere/aide-sociale-et-solidarite-sociale/>.

Gouvernement du Québec. (2018c), « Chapitre C-12 », *Charte des droits et libertés de la personne*, Éditeur officiel du Québec, 30 pages. URL. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>.

Gouvernement du Québec. (2018d), « Chapitre E-12.001 », *Loi sur l'équité salariale*, Éditeur officiel du Québec, 34 pages. URL. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001?&digest=>.

Gouvernement du Québec. (2018e), « Chapitre N-1.1 », *Loi sur les normes du travail (RLRQ)*, Éditeur officiel du Québec, 61 pages. URL. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/N-1.1.pdf>.

Gouvernement du Québec. (2018f), « Chapitre S-4.2 », *Loi sur les services de santé et les services sociaux (LRQ)*, 260 pages. URL. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/S-4.2.pdf>.

Gouvernement du Québec. (2018g), « Chapitre septième : Du contrat de travail », *Code civil du Québec*, Chapitre CCQ-1991, p. 335–337, URL. [http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/CCQ-1991?langCont=fr#ga:l\\_cinquieme-gb:l\\_deuxieme-gc:l\\_septieme-h1](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/CCQ-1991?langCont=fr#ga:l_cinquieme-gb:l_deuxieme-gc:l_septieme-h1).

Gouvernement du Québec. (2018h), « Contraintes sévères à l'emploi », *Définition*, Programmes d'aide sociale et de solidarité sociale, Gouvernement du Québec, Canada, 2017, URL. <http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens/obtenir-une-aide-financiere/programmes-daide-sociale-et-de-solidarite-sociale/#c1661>.

Gouvernement du Québec. (2018i), « Convention collective, entente collective et sentence arbitrale – Informations », Services Québec – Citoyens, Travailleurs salariés, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/convention-entente-sentence-informations.aspx>.

Gouvernement du Québec. (2018j), « Prime au travail adapté », *Personnes handicapées*, Services Québec – Citoyens, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/personne-handicapee/Pages/prime-travail-adaptee.aspx>.

- Gouvernement du Québec. (2018k), « Prime au travail adapté », *Travailleurs salariés Services Québec – Citoyens*, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/prime-travail-adaptee.aspx>.
- Gouvernement du Québec. (2018l), « Chapitre N-1.1, r.3 », *Règlement sur les normes du travail* (RLRQ), Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1, a. 88, 89, 91), Éditeur officiel du Québec, 10 pages. URL. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cr/N-1.1,%20R.%203.pdf>.
- Gouvernement du Québec. (2018m), « Salaire minimum », *Services Québec – Citoyens*, Travailleurs salariés, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/travailleur-avec-salaire/Pages/salaire-minimum.aspx>.
- Gouvernement du Québec. (2018n), « Terme Agence de placement », *Thésaurus de l'activité gouvernementale*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=375>.
- Gouvernement du Québec. (2018o), « Terme Contrainte sévère à l'emploi à l'emploi », *Thésaurus de l'activité gouvernementale*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=3230>.
- Gouvernement du Québec. (2018p), « Terme Emploi permanent », *Thésaurus de l'activité gouvernementale*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=4791>
- Gouvernement du Québec. (2018q), « Terme Réinsertion professionnelle », *Thésaurus de l'activité gouvernementale*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=10833>.
- Gouvernement du Québec. (2018r), « Terme Usager du réseau de la santé », *Thésaurus de l'activité gouvernementale*, Gouvernement du Québec, Canada, URL. <http://www.thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=12943>.
- GRENIER Yan, *et al.* (2015), « Participation des personnes en situation de handicap à la gouvernance locale : Comment mesurer l'impact des stratégies de développement local inclusif? Recension des concepts utiles », *Revue Développement humain, handicap et changement social*, Numéro hors-série, Collection Espace participation sociale, p. 5–29, ISSN 1499-5549.
- Groupe de recherche et d'intervention en évaluation (GRIÉVA). (2018), Discussions autour du thème de l'empowerment, 1 page, URL. <https://unites.uqam.ca/grieva/les%20projets/definitionempowerment.rtf>.
- HALBA Bénédicte. (2008), « Bénévolat et handicap — un rapprochement fructueux, des pistes pour l'avenir », *Éthique et santé*, vol. 5, p. 15–20, DOI : 10.1016/j.etiqe.2007.11.003.

HAMONET Claude. (2006), « De l'infirmes à la personne en situation de handicap », Les personnes handicapées, Paris, Presses Universitaires de France, Que sais-je ?, p. 3-10. URL : <https://www.cairn.info/les-personnes-handicapes--9782130556404-page-3.htm>.

HÉBERT Anne. (2018), « Le plan d'intervention, un outil incontournable pour la réussite éducative des élèves handicapés », *Vivre le primaire*, vol. 31 n° 3, p. 78, URL.

[https://m.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Article\\_OPHQ\\_AQEP\\_Vivre\\_le\\_primaire\\_automne\\_2018.pdf](https://m.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Article_OPHQ_AQEP_Vivre_le_primaire_automne_2018.pdf).

Hôpital juif de réadaptation. (2018), « Programme de soutien à l'intégration (SINT) », *Adultes et aînés*, Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval, Gouvernement du Québec, URL. <http://www.lavalensante.com/hjr-jrh/programmes-et-services/adultes-et-aines/soutien-a-lintegration-sociale/>.

Institut de la statistique du Québec. (2016), *Travail et rémunération*, Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2005-2015, vol. 12, 195 pages, Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives Canada, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, ISSN 1715-6343 (PDF).

Institut de réadaptation en déficience physique (IRDQP). (2010), *Programme de soutien à l'intégration sociale*, 80 pages.

Institut de réadaptation en déficience physique de Québec (IRDQP). (2018a), « Soutien à l'intégration sociale », *Adultes et aînés*, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (CIUSSS C-N), Gouvernement du Québec, URL. <http://www.irdpq.qc.ca/nos-services/readaptation/adultes-et-aines/soutien-lintegration-sociale>.

Institut de réadaptation en déficience physique (IRDQP). (2015), *Profil des usagers qui ont fréquenté l'atelier de papier (depuis le début (1999) jusqu'au 7 janvier 2015)*, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (CIUSSS C-N), Gouvernement du Québec, Document interne, 1 page.

Institut de réadaptation en déficience physique de Québec (IRDQP). (2018b), « Soutien à l'intégration sociale », *Service social*, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (CIUSSS C-N), Gouvernement du Québec, URL. <http://www.irdpq.qc.ca/expertise-et-formation/enseignement-et-stages/nos-stages/stages-de-niveau-universitaire/service>.

Institut de réadaptation en déficience physique (IRDQP). (2010), « Soutien à l'intégration au travail non compétitif », Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (CIUSSS C-N), Gouvernement du Québec, *Programme de soutien à l'intégration sociale*, p. 57.

Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). (2016), « Population active / Actifs », *Définitions*, Définitions, méthodes et qualité, URL. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1946>.

Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). (2018). Handicaps, incapacités, limitation d'activités et santé fonctionnelle, 10 pages, URL. [https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/responsabilite-populationnelle/f010\\_handicaps\\_incapacite.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/responsabilite-populationnelle/f010_handicaps_incapacite.pdf).

Institut Philippe-Pinel de Montréal. (2006), « Soutien à l'intégration sociale », Soins et services, URL. <https://www.pinel.qc.ca/GeneralList.aspx?NavID=6151&CultureCode=fr-CA>.

Institut québécois d'éthique appliquée. (2005), « Pour distinguer l'équité de l'égalité », *Bulletin réflexif Décider avec justesse dans l'incertitude*, 2 pages, URL. <http://gaspp.qc.ca/wp-content/uploads/2015/03/equit.pdf>.

Institut Raymond-Dewar. (2018), « La culture sourde », *Langue des signes*, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal, Gouvernement du Québec, URL. <http://raymond-dewar.qc.ca/langue-des-signes/culture-sourde/>.

Institut universitaire en santé mentale de Montréal. (2018), « Direction du soutien à l'intégration sociale », Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'île-de-Montréal, Gouvernement du Québec, URL. <http://www.iusmm.ca/hopital/portrait/directions/dsis.html>.

JAPPONT Frédéric. (2006), « La dualité égalité – équité dans la pratique des autorités de régulation », *Revue internationale de droit économique*, t. XX, n°2, p. 151-165. DOI 10.3917/ride.202.0151.

KALLEBERG, Arne. L. et Sorensen, Aage. (1979), « The sociology of labor markets », *Annual review of sociology*, vol. 5, n° 2, p. 351-379.

KALLEBERG, Arne. L. (2018), « Changing contexts of careers: Trends in labor market structures and some implications for labor force outcomes », *Generating Social Stratification: Toward a New Research Agenda*, p. 343-358, DOI: 10.4324/9780429500244

KAMP Michael et Christy Lynch. (2007), *Handbook Supported Employment*, *GLADNET Collection*, Cornell university, 18 pages, URL. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>.

KAYE H. Stephen, Lita H. Jans et Erica C. Jones. (2011), « Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol 21, p. 526–536, DOI : 10.1007/s10926-011-9302-8.

KOHLER-HAUSMANN Issa. (2011), « Discrimination », *Oxford bibliographies Online*, DOI : <http://dx.doi.org/10.1093/obo/9780199756384-0013>.

KULKARNI MUKTA et Mark L. Lengnick-Hall. (2011), « Socialization of people with disabilities in the workplace » », *Human Resource Management*, vol. 50, n° 4, p. 521–540, DOI: 10.1002/hrm.20436.

La Fonda. (2004), « Les zones grises entre bénévolat et salariat », *La tribune fonda*, n° 170, URL. <http://fonda.asso.fr/Les-zones-grises-entre-benevolat.html>.

LACAZE Lionel. (2008), « La théorie de l'étiquetage modifiée, ou l'"analyse stigmatisante" revisitée », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 1 n° 5, p. 183-199, DOI : 10.3917/nrp.005.0183.

LACHANCE Nathalie. (2006), « Discours sur la culture sourde, ou quand un concept veut dire une chose et son contraire », *Surdité et société: Perspectives psychosociale, didactique et linguistique*, Collection Santé et société, Presses de l'Université du Québec, p. 13-26, ISBN : 2-7605-1407-2.

LACHANCE Nathalie. (2007), *Territoire, transmission et culture sourde. Perspectives historiques et réalités contemporaines*, Presses de l'Université Laval, Québec, Canada, 292 pages, ISBN : 978-2-7637-8393-2.

LACHAPELLE Yves et al. (2011), *Évaluation des impacts d'une technologie mobile d'assistance à la réalisation de tâches sur l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle*, Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), ISBN 978-2-9812520-3-9.

LABRIE Vivian. (2016), *La hauteur de la barre à l'aide sociale, Quelques jalons de 1969 à aujourd'hui*, IRIS, 41 pages, URL. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/pl70-doc-de-reflexion>.

Lambert Avocat Inc. (2016), *L'aide sociale refuse de vous reconnaître contrainte sévère à l'emploi*, Montréal, URL. <http://www.defenseassistessociaux.ca/contrainte-s%C3%A9v%C3%A8re.php>.

LAPOINTE Claire. (1991), *Contexte de travail et SST, RAPPORT B-023*, IRSST, Bibliothèque et Archives nationales, 99 pages, ISBN : 2-551-12661-4.

LAROUSSE. (2018), « Préjugé », *Le site des Éditions Larousse*, URL. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/pr%C3%A9jug%C3%A9/63519>.

LAROUSSE. (2018), « Invalidité », *Le site des Éditions Larousse*, URL. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/invalide/44062>.

LAROUSSE. (2018), « Subvention », *Le site des Éditions Larousse*, URL. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/subvention/75146>.

LATIMER Éric. (2008), *Monographie. Le soutien à l'emploi de type « placement et soutien individuels » pour les personnes atteintes de troubles mentaux graves : sa pertinence pour le Québec*, Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé (AETMIS), Gouvernement du Québec, 73 pages.

LATIMER Éric et Tania Lecomte. (2002), « Le soutien à l'emploi de type "IPS" pour les personnes souffrant de troubles mentaux graves : une voie d'avenir pour le Québec? », *Santé mentale au Québec*, vol. 27, n° 1, p. 241-267.

LAZURE Denis et Jean-Louis Bertrand. (1997), *L'intégration au travail des personnes handicapées : Objectifs et orientations*, Office des personnes handicapées du Québec, 27 pages.

LE CAPITAINE Jean-Yves. (2013), « L'inclusion n'est pas un plus d'intégration : l'exemple des jeunes sourds », *Empan*, n° 89, Edition Eres, p. 125-131, ISBN : 9782749237473, DOI : 10.3917/empa.089.0125.

Le centre d'activités centrées sur le rétablissement SHERPA. (2015), *La complexité du concept d'intégration*, Montréal, 4 pages, URL. <http://www.sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/2015/01/FS-complexite-du-concept-integration.pdf>.

La Croisée. (2018), « Nos services », URL. <http://lacroise.ca/index.php?section=Travailler&page=Travailler-Services>.

Le temps d'une pause. (2018), « Centre d'activités de jour : pour une stimulation adaptée », URL. <https://www.tempsdunepause.org/centre-d-activites-de-jour>.

LECLERCQ Quentin. (2018), *Les Principes et règles du Congédiement & licenciement au Québec*, Lecours Hébert, Cabinet d'avocats/Agents de marques, URL. <https://lecourshebert.com/les-principes-regles-du-congediement-licenciement-au-quebec/>.

LECHAUME Aline. (2014), *L'exclusion sociale : construire avec celles et ceux qui La vivent vers des pistes d'indicateurs d'exclusion sociale à partir de l'expérience de personnes en situation de pauvreté*, Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE), Gouvernement du Québec, 47 pages, ISBN 978-2-550-70219-1 (PDF), URL. <https://www.mtess.gouv.qc.ca/cepe/index.asp>.

LÉGAL Jean-Baptiste et Sylvain Delouée. (2015), *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, 2<sup>e</sup> édition, Dunod, p. 9-10, ISBN : 978-2-10-072789-6.

LEVERT André. (2016), *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*, Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada, 87 pages, ISBN: 978-2-550-75716-0.

LEVESQUE Frédéric. (2005), L'interprétation de la notion d'invalidité dans les régimes publics d'assurance et dans les régimes de sécurité sociale, *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, vol. 36, p. 45-100, URL. [https://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume\\_36/36-12-levesque.pdf](https://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume_36/36-12-levesque.pdf).

LINK Bruce G. and Jo C. Phelan. (2001), « Conceptualizing Stigma », *Annual Review of Sociology*, vol. 27, p. 363-385.

- LIPIANSKY E. Marc. (1996), « La formation interculturelle consiste-t-elle à combattre les stéréotypes et les préjugés ? », *Textes de travail (OFAJ)*, 30 pages.
- LOPEZ Alberto. (2004), « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Économie et statistique*, n°378-379, Bilan Formation-Emploi. De l'école à l'emploi : parcours, p. 105-128, DOI : 10.3406/estat.2004.7227.
- LOUVET Eva et Odile Rohmer. (2010), « Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? », *Psychologie du travail et des organisations (PTO)*, vol. 16, n° 1, Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Strasbourg, p. 47–62.
- MACGREGOR Marian. (2012), « Citizenship in Name Only: Constructing Meaningful Citizenship through a Recalibration of the Values Attached to Waged Labor », *Disability Studies Quarterly*, vol. 32, n° 3, Toronto, URL. <http://dsq-sds.org/article/view/3282/3116>.
- MACHILLOT Didier. (2012), « Pour une anthropologie des stéréotypes: Quelques propositions théoriques », *Horizontes Antropológicos*, Porto Alegre, vol. 18, n° 37, p. 73–101.
- MAELA Paul. (2009), « L'accompagnement dans le champ professionnel », *Savoirs*, vol. 20, n° 2, p. 11-63, DOI : 10.3917/savo.020.0011.
- MAILHOT Sophie. (2014), « Les définitions liées à une "personne en situation de handicap" », *La réinsertion professionnelle de personnes blessées médullaires et la reconstruction de leur identité professionnelle*, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, p. 20-22.
- MARIC Michel. (1996), « Égalité et équité: l'enjeu de la liberté Amartya Sen face à John Rawls et à l'économie normative », *Revue française d'économie*, vol. 11, n°3, p. 95-125, DOI : <https://doi.org/10.3406/rfec.1996.1099>
- MASSÉ Raymond. (2003), « Chapitre 4 : Les valeurs phares et les principes qui peuvent être invoqués pour justifier les interventions de santé publique », *Éthique et santé publique. Enjeux, valeurs et normativité*, Presses de l'Université Laval, p. 147-148, ISBN 2-7637-7970-0.
- MASSÉ Raymond. (2012), « Stigmatisation sociale et santé publique : les enjeux éthiques », *La santé de L'homme*, n° 419, p. 9-12.
- Masson Dominique. (2013), « Femmes et handicap », *Recherches féministes*, vol. 26, n°1, p. 111–129, URL. <https://doi.org/10.7202/1016899ar>.
- MATHIAS Kaaren et al. (2015), « Under the banyan tree - exclusion and inclusion of people with mental disorders in rural North India », *BMC Public Health*, 2015, vol. 15, n° 446, DOI: 10.1186/s12889-015-1778-2.
- MCGARTY Craig, Vincent Y. Yzerbyt et Russel Spears. (2002), « Societal, cultural and cognitive factors in stereotype formation », *Stereotype as*

*Explanation: The Formation of Meaningful Beliefs about Social Groups*, Cambridge University Press, p. 1-15, ISBN: 978-0521804820.

MÉDA Dominique. (2010), *Le travail*, 4e édition, PUF, Que sais-je, 127 pages.

MENEAR Matthew *et al.* (2011), « Organizational analysis of Canadian supported employment programs for people with psychiatric disabilities », *Social science & Medecine*, vol. 72, n° 7, p. 1028-1035, DOI : 10.1016/j.socscimed.2011.02.005.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2011), « 2. Démontrer, s'il y a lieu, la contrainte excessive ou l'atteinte de façon importante aux droits des autres élèves », *Lignes directrices pour l'intégration scolaire des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage*, Fondements, principes et orientations, Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, p. 4-5, ISBN 978-2-550-62341-0.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. (2018), Guide pour soutenir la démarche de transition de l'école vers la vie active (TEVA), Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 23 pages, ISBN : 978-2-550-81935-6 (PDF), URL. [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/education/adaptation-scolaire-services-comp/TEVA-guide-2018.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/education/adaptation-scolaire-services-comp/TEVA-guide-2018.pdf).

Ministère de la Justice. ([1995]2018), Codification Loi sur l'équité en matière d'emploi, L.C. 1995, c. 44, Gouvernement du Canada, URL. <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf>.

Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). (2001), *De l'intégration sociale à la participation sociale : Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches*, Gouvernement du Québec, Bibliothèque nationale du Canada, p. 57, ISBN 2-550-37629-3.

Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). (2015), « Support des plateaux de travail – déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme », *Normes et pratiques de gestion*, tome 1, chapitre 4, Gouvernement du Québec, p. 1–2.

Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). (2017), *Vers une meilleure intégration des soins et des services pour les personnes ayant une déficience : Cadre de référence pour l'organisation des services en déficience physique, déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme*, Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux, 74 pages, ISBN : 9978-2-550-78628-3.

Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale. (2018a), « Admissibilité en raison de contraintes sévères à l'emploi démontrées par un rapport médical », *Aide financière de dernier recours*, Gouvernement du Québec, URL. <http://www.mani.mess.gouv.qc.ca/?sujet=42486>.

Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale. (2018b), « Centres locaux d'emploi », *Services à la clientèle*, Gouvernement du Québec, URL. <https://www.mtess.gouv.qc.ca/services-a-la-clientele/centre-local-emploi/>.

Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale. (2018c), « Emploi et handicap : le dispositif de l'emploi accompagné », *Fiches pratiques du droit du travail: Travailleur en situation de handicap*, Gouvernement de la République française, URL. <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/emploi-et-handicap-le-dispositif-de-l-emploi-accompagne>.

Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale. (2018d), « Localisateur de centres locaux d'emploi », *Services en ligne*, Gouvernement du Québec, URL. <https://www.mess.gouv.qc.ca/services-en-ligne/centres-locaux-emploi/localisateur/>.

MOATI Philippe. (2003), *Nouvelle économie, nouvelles, exclusions ?* Éditions de l'Aube, La Tour-d'Aigues, 245 pages.

MOREAU Alexandre. (2018), Le Québec est toujours un champion des subventions, IEDM, 2 pages, URL. [https://www.iedm.org/sites/default/files/web/pub\\_files/lepoint0118\\_fr.pdf](https://www.iedm.org/sites/default/files/web/pub_files/lepoint0118_fr.pdf).

MORIN Bernard. (2006), « L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Réflexion à partir d'une pratique en entreprise », *Reliance*, vol. 1, n° 19, p. 62-66, DOI : 10.3917/reli.019.66

NEVALA Nina *et al.* (2015), « Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 25, p. 432–448, DOI : 10.1007/s10926-014-9548-z.

O'REILLY Arthur. (2007), *Le Droit des Personnes Handicapées au Travail Décent*, GLADNET Collection, Cornell University, 169 pages URL. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (1984) *À part...Égale. L'intégration sociale des personnes handicapées : un défi pour tous*. Gouvernement du Québec, p. 107, URL. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs48494>.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2009), *À part entière : Pour un véritable exercice du droit à l'égalité*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, Bibliothèque et Archives Canada, p. 2-65, ISBN: 978-2-550-56135-4.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2017), « Le plan d'intervention », *Évènements*, La réussite éducative des élèves, handicapés, Documentation utile, Gouvernement du Québec, URL. <https://www.ophq.gouv.qc.ca/evenements/la-reussite-educative-des-eleves-handicapes/documentation-utile.html>.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2018), « Personne ayant une incapacité visuelle : Compréhension de l'incapacité », Gouvernement du Québec, URL.

<http://www.formation.ophq.gouv.qc.ca/comment/incapacitevisuelle/comprehension-de-lincapacite.html>.

Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). (2010), « Processus de production du handicap », Gouvernement du Québec, URL.

<http://www.ophq.gouv.qc.ca/partenaires/semaine-quebecoise-des-personnes-handicapees/processus-de-production-du-handicap.html>.

Office québécois de la langue française. ([2002]2012), « Discrimination fondée sur la capacité physique », *Fiche terminologique*, URL.

[http://www.gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id\\_Fiche=8362939](http://www.gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8362939)

Office québécois de la langue française. ([2002]2013), « Emploi permanent », *Fiche terminologique*, URL.

[https://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/dictionnaires/terminologie\\_relations\\_professionnelles/emploi\\_permanent.html](https://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/dictionnaires/terminologie_relations_professionnelles/emploi_permanent.html).

Office québécois de la langue française. ([2008]2012), « Travail à temps plein », *Fiche terminologique*, URL.

[http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id\\_Fiche=8379441](http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8379441).

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2003), « Employment rate, EUROSTAT », *Glossary on statistical terms*, URL.

<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=785>.

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2018), Population d'âge actif. DOI: 10.1787/dcb785c7-fr, URL.

<https://data.oecd.org/fr/pop/population-d-age-actif.htm>.

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2018), *Taux d'emploi (indicateur)*. DOI: 10.1787/f58ea354-fr, URL.

<https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi.htm>.

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2018), *Taux de chômage (indicateur)*. DOI: 10.1787/c8ee62ed-fr, URL.

<https://data.oecd.org/fr/unemp/taux-de-chomage.htm>.

Organisation mondiale de la santé (OMS). (2018), « Technologies d'assistance », *Centre des médias*, Principaux repères, Détail, URL. <http://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/assistive-technology>.

Organisation des Nations unies (ONU). (2006), « Article 2 Définitions », Convention relative aux droits des personnes handicapées et Protocole facultatif, p. 4, URL. <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>.

PACHOUD Bernard et Marc Corbière. (2014), « Pratiques et interventions de soutien à l'insertion professionnelle des personnes présentant des troubles

mentaux graves : résultats et pistes de recherche », *L'Encéphale*, vol. 40, p. S33–S44, DOI : <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2014.04.001>.

PAGER Devah et Hana Shepherd. (2008), « The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets », *Annual Review of Sociology*, n° 34, p. 181–209.

PAPAKONSTANTINOÛ, D. et K. Papadopoulos. (2010), « Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual Impairments — JVIB Extract », *Journal of Visual Impairment & Blindness*, vol. 103, n° 7, URL. <http://www.biomedsearch.com/article/Social-support-in-workplace-working/206341819.html>.

PAPAKONSTANTINOÛ, D. et K. Papadopoulos. (2009), « Social support in the workplace for working-age adults with visual impairments », *Journal of Visual Impairment & Blindness*, vol. 103, n° 7, p. 393–402.

PARÉ Mona. (2012), « Le langage des accommodements raisonnables: Quelles perspectives pour l'égalité des enfants handicapés en milieu scolaire? », *Revue juridique Thémis*, vol. 46, n° 3, p. 485-523, URL. <https://ssl.editionsthemis.com/revue/article-4843-le-langage-des-accomodements-raisonnables-queelles-perspectives-pour-l-egalite-des-enfants-handicapes-en-milieu-scolaire-.html>.

PARENT Laurence. (2017), « Ableism/disablism, on dit ça comment en français ? », *Canadian Journal of Disability Studies*, vol. 6, n° 2, p. 183-212.

PARENT Wendy. (2004), « Supported and Customized Employment », *GLADNET Collection*, Cornell University ILR School, URL. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>.

Paugam Serge. (1990), « Insertion, intégration, participation », *Recherches et Prévisions*, n°20, p. 7-8, URL. [https://www.persee.fr/doc/caf\\_1149-1590\\_1990\\_num\\_20\\_1\\_1397](https://www.persee.fr/doc/caf_1149-1590_1990_num_20_1_1397).

PÉRUSSE Dominique. (1997), « Disparités régionales et emplois non permanents », *Perspective*, n° 75-001-XPF, Statistique Canada, p. 43-49, URL. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/1997004/3385-fra.pdf>.

PICARD France. (2010), *L'intégration de la différence en milieu de travail entre les travailleurs ayant des déficiences ou des incapacités et les travailleurs sans déficience, sans incapacité*, Département des Sciences humaines appliquées, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 292 pages.

PHILIBERT Mathieu et Patrick Fougeyrollas. (2013), « Incapacité et limitation d'activités : Concepts et indicateurs de surveillance au Québec », *Mesurer le degré d'autonomie*, 17es Journées annuelles de santé publique (JASP 2013), 12 pages, URL. [https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/jasp/archives/2013/jasp2013\\_26nov\\_a\\_utomomie\\_mphilibertpfougeyrollas.pdf](https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/jasp/archives/2013/jasp2013_26nov_a_utomomie_mphilibertpfougeyrollas.pdf).

PINSONNEAULT Dominique et Martin Bergevin. (2006), *Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec*, Centre québécois de la déficience auditive, Québec, 75 pages, ISBN : 2-9803625-3-0.

POIRIER Daphnée. (2005), « La surdité entre culture, identité et altérité », *Lien social et Politiques*, n  53, p. 59–66, DOI:10.7202/011645ar.

PROVENCHER Ysabel. (2017), « L'évaluation de l'employabilité au sein du régime québécois d'aide sociale », *Canadian Social Work Review*, vol. 34, n  1, p. 61–79, DOI:10.7202/1040995a

PROULX Jean, Denis Bourque et Sébastien Savard. (2005). Les interfaces entre l'état et le tiers secteur au Québec, Centre d'étude et de recherche en intervention sociale (C RIS), Série Recherche, n  39, p. 25, ISBN : 2-89251-249-2.

PRIGATANO George P. et Pamela S. Klonoff. (1998), « A clinician's rating scale for evaluating impaired self-awareness and denial of disability after brain injury », *The Clinical Neuropsychologist*, n  12, p. 56-67, URL. <https://doi.org/10.1076/clin.12.1.56.1721>.

RAVAUD, Jean-François et Henry-Jacques Stiker. (2000), « Les modèles de l'inclusion et de l'exclusion à l'épreuve du handicap. 1 re partie : Les processus sociaux fondamentaux d'exclusion et d'inclusion », *Handicap : Revue de sciences humaines et sociales*, n  86, p. 1-17, URL. [file:///E:/projet\\_comite\\_consultatif/Objectif\\_1/Ravaud\\_sticker\\_inclusion\\_integratio n.pdf](file:///E:/projet_comite_consultatif/Objectif_1/Ravaud_sticker_inclusion_integratio n.pdf).

Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). (2018), « Règlement sur les aides visuelles et les services afférents assurés », *Loi sur l'assurance maladie, (chapitre A-29, a. 3 et 69), D. 1403-96; D. 470-2011, a. 1.*, Gouvernement du Québec, URL. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/A-29,%20r.%203>.

Regroupement de parents de personnes ayant une déficience intellectuelle de Montréal (RPPADIM). (2014a), *Les services de réadaptation*, p. 7, URL. <http://www.rppadim.com/Rppadim/Pdf/readapt.pdf>.

Regroupement de parents de personnes ayant une déficience intellectuelle de Montréal (RPPADIM). (2014b), *La situation socio-économique des personnes présentant une déficience intellectuelle*, p. 63, URL. <http://rppadim.com/Rppadim/Pdf/socioeco.pdf>.

Regroupement des organismes spécialisé pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). (2017), « Qui sommes-nous? », URL. <http://roseph.ca/le-roseph/qui-sommes-nous/>.

Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO). (2017), « Mission », URL. <http://rssmo.qc.ca/rssmo/mission/>.

Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH). (2018a), « Le Modèle », *Modèle MDH-PPH*, URL. <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/>.

- Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH). (2018b), « Qu'est-ce que la MHAVIE ? », MHAVIE, URL.  
<https://ripph.qc.ca/documents/mhavie/quest-ce-que-la-mhavie/>.
- Retraite Québec. (2018), « Définitions de l'invalidité », *L'invalidité*, Gouvernement du Québec, URL.  
<https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/invalidite/definition/Pages/definition.aspx>.
- Revenu Québec. (2017), Travailleur autonome ou salarié?, Gouvernement du Québec, IN-301, 10 pages, URL.  
<https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/in-301%282017-10%29.pdf>.
- ROBITAILLE Anne et Suzanne Tremblay. (2011), Considérations pour établir les mesures d'adaptation à mettre en place en situation d'évaluation, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Direction de l'adaptation scolaire, 14 pages.
- RUBERY Jill. (2005), « The shaping of work and working time in the service sector: a segmentation approach », *Working in the Service Sector: A tale from different worlds*, Londres, Routledge, p. 201-288, ISBN 978-0-415-28322-9.
- RŮŽIČKOVÁ Kateřina. (2011), *Le chômage en France et en République Tchèque*, Université Palacký D'Olomouc, Faculté des lettres, Département des Études romanes, 56 pages.
- SAID Mosbah. (2009), « Le stéréotype, du mot au concept : Saisie à travers des contextes », *Passeurs de mots, passeurs d'espoir : lexicologie, terminologie et traduction face au défi de la diversité*, Actes des Huitièmes Journées scientifiques du Réseau de chercheurs Lexicologie, terminologie, traduction, Lisbonne, 8 pages, URL.  
[http://www.academia.edu/2351133/Le\\_stéréotype\\_du\\_mot\\_au\\_concept\\_Saisies\\_à\\_travers\\_les\\_contextes](http://www.academia.edu/2351133/Le_stéréotype_du_mot_au_concept_Saisies_à_travers_les_contextes).
- SAINT-ARNAUD Louise. (2000), *Étude sur la réinsertion professionnelle des enseignantes et enseignants à la suite d'un arrêt de travail pour un problème de santé mentale*, Fédération des commissions scolaires de Québec, Bibliothèque nationale du Québec et Bibliothèque nationale du Canada, 107 pages.
- SAINT-GERMES Ève. (2004), « L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH? », *AGRH*, p. 1888-1906, URL.  
<https://www.researchgate.net/publication/267821811/download>.
- SAVARD Réginald. (2006), *La réadaptation professionnelle auprès des travailleurs sans lien d'emploi (profil 5)*, CSST, Montréal.
- SCHNAPPER Dominique. (2007), *Qu'est-ce que l'intégration?* folio actuel, Éditions Gallimard, 240 pages.
- SCHMID Günther. (2008), *Full employment in Europe: Managing labour market transitions and risks*, Economics 2010 and before, 400 pages, ISBN 9781847205209, DOI: <https://doi.org/10.4337/9781848441477>.

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. (2003), « III. Contrainte excessive », *Atelier sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation*, Gouvernement du Canada, URL. <https://www.tbs-sct.gc.ca/ee/publications/inclusive/wdap-aopma-tbl04-fra.asp>.

SEEMAN Teresa E. (1996), « Social Ties and Health: The Benefits of Social Integration », *Association of Educational Psychologists journal*, vol. 6, n° 5, p. 442-451.

Service de l'aménagement du territoire de la Ville de Québec. (2010), *Guide pratique d'accessibilité universelle*, Manuel d'utilisation, 26 pages, ISBN 978-2-922242-45-4

Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE). (2010), *Cinquante ans déjà? Cinquante ans seulement ? Obtention du droit de vote féminin à Genève*, Département de la sécurité, de la police et de l'environnement, Genève, 60 pages.

SesWebclass. (2018), *Politique de l'emploi*, URL. <http://ses.webclass.fr/notion/politique-emploi>.

SORRENTINO Constance. (2000), « International unemployment rates: how comparable are they? », *Monthly Labor Review*, p. 3-20, URL. <https://www.bls.gov/pub/mlr/2000/06/art1full.pdf>.

Statistique Canada. (2017a), « Chômeurs », Gouvernement du Canada, URL. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop124-fra.cfm>.

Statistique Canada. (2016), « Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel », *Définitions, sources de données et méthodes*, Classifications statistiques, Gouvernement du Canada, URL. [http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD\\_f.pl?Function=getVD&TVD=114437&CVD=114437&CLV=0&MLV=1&D=1](http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=114437&CVD=114437&CLV=0&MLV=1&D=1).

Statistique Canada. (2018), « Guide de l'Enquête sur la population active 2018 », Gouvernement du Canada, No 71-543-G au catalogue, 93 pages, ISSN 1704-8850.

Statistique Canada. (2008a), « Population active », Gouvernement du Canada, URL. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/def/4153361-fra.htm>.

Statistique Canada. (2013), « Quelques aspects de la composition démographique et ethnoculturelle de la population », Gouvernement du Canada, URL. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-003-x/2007001/4129904-fra.htm>.

Statistique Canada. (2017b), « Taux d'activité », *Dictionnaire, Recensement de la population, 2016*, Programme du recensement, Produits de référence, Gouvernement du Canada, URL. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop108-fra.cfm>.

Statistique Canada. (2008b), « Taux d'emploi », *Recensement*, Documents de référence, Dictionnaire du Recensement de 2006, URL.

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/ref/dict/pop029-fra.cfm>.

Statistique Canada. (2017c), « Taux de chômage », Gouvernement du Canada, URL. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop125-fra.cfm>.

STEINFELD Edward. (2010), « La conception universelle », *International Encyclopedia of Rehabilitation*, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE), University at Buffalo, The State University of New York, 8 pages.

Table de concertation en accompagnement de Montréal. (2010), *L'accompagnement : Au-delà du domicile, pour une réelle participation sociale*, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 112 pages, ISBN 978-2-9811899-0-5.

TAVARES Charles-Albert. (2013), *La participation sociale des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement : Du discours à une action concertée*, Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (FQCRDITED), p. 25-26, ISBN : 2-921627-23-X.

The Canadian Encyclopedia. (2013), *Assurance-chômage*, Historica Canada, URL. <https://www.encyclopediecanadienne.ca/fr/article/chomage>.

The Canadian Encyclopedia. (2009), *Chômage au Canada*, Historica Canada, URL. <https://www.encyclopediecanadienne.ca/fr/article/chomage>.

TIBERJ Vincent. (2014), « Intégration », *Sociologie, Les 100 mots de la sociologie* [En ligne], mis en ligne le 01 décembre, URL. <http://sociologie.revues.org/2484>.

Tissot. (2018), « Définition Indemnités », *Droit dictionnaire du travail*, Éditions Tissot, URL. <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?idDef=306&definition=Indemnit%C3%A9s>.

TRANI Jean-Francois et al. (2015), « Mental illness, poverty and stigma in India: a case-control study », *BMJ Open*, vol. 5, p. 1-12, DOI:10.1136/bmjopen-2014-006355.

TREMBLAY Marc. (2018), « Qu'est-ce qu'une aide technologique? », *Les concepts de base*, Solutions aides technologiques, URL. <http://solutionsaidestechnologiques.com/les-concepts-de-base/>.

TREMBLAY Marc et Jean Chouinard. (2013), *Modèle des fonctions d'aide : un pont entre la théorie et la pratique*, 13 pages, Service national du RÉCIT en adaptation scolaire, URL. <http://www.recitadaptscol.qc.ca/spip.php?rubrique135>.

TROTTIER Claude. (2000), « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Lien social et Politiques*, n° 43, p. 93–101, DOI:10.7202/005242ar.

TSAI Alexander C. et Andrew V. Papachristos. (2015), « From social networks to health: Durkheim after the turn of the millennium », *Social Science & Medicine*, vol. 125, p. 1-7.

TURCOTTE Martin. (2014), « Les personnes avec incapacité et l'emploi », *Regards sur la société canadienne*, n° 75-006-X, Statistiques Canada, 13 pages, ISSN 2291-0859, URL. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/14115-fra.pdf>.

Union nationale des entreprises adaptées (UNEA). (2017), « Qu'est-ce qu'une Entreprise Adaptée ? », *S'informer*, Paris, URL. <https://www.unea.fr/quest-ce-quune-entreprise-adaptee>.

Université de Sherbrooke. (2018), « Adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi », *Bilan du Siècle*, URL. <http://bilan.usherbrooke.ca/bilan/pages/evenements/22162.html>.

UPPAL Sharanjit. (2005), Disability, workplace characteristics and job satisfaction, *International Journal of Manpower*, vol. 26, n° 4, p. 336–349, URL. [www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm](http://www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm).

VEILLETTE Diane. (2009), « Favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées : Trois axes d'intervention du Gouvernement du Québec », *I.N.S.H.E.A.*, vol. 4, n° 48, p. 99-110, DOI : 10.3917/nras.048.0099.

VEILLEUX Sara. (2004), *Support des stages en milieu de travail et Intégration en emploi : Évaluation des services pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, Étude qualitative : Entrevues individuelles et de groupes réalisées auprès des personnes concernées par les services socioprofessionnels*, Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux, Bibliothèque nationale du Québec, 105 pages, ISBN 13 : 978-2-550-48160-7, URL. <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2006/06-703-03.pdf>.

VIET Vincent. (2018), « Protection sociale », *Encyclopædia Universalis* [en ligne], URL : <http://www.universalis.fr/encyclopedie/protection-sociale/>

VINCENS Jean. (1997), « L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle », *Formation emploi*, n° 60, p. 21-36.

VULTUR Mircea. (2003), « Introduction. L'insertion sociale et professionnelle des jeunes : perspectives théoriques et situation actuelle », *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes « désengagés »*, *Analyse du programme d'intervention de La Réplique*, Institut national de la recherche scientifique Urbanisation, Culture et Société (INRS), Bibliothèque nationale du Québec et Bibliothèque nationale du Canada, p. 7-17, ISBN 2-89575-046-7.

WEBER Philippe. (2004), « Travail social et handicap: de l'inclusion à la participation sociale », *Développement humain, handicap et changement social*,

vol. 13, n° 11, p. 10–20, ISSN 1499-5549, URL. [https://ripph.qc.ca/wp-content/uploads/2017/11/2004\\_Revue\\_integration\\_parti\\_sociale\\_inclusion\\_vol\\_13\\_no\\_1-2\\_oct\\_2004\\_tr.pdf](https://ripph.qc.ca/wp-content/uploads/2017/11/2004_Revue_integration_parti_sociale_inclusion_vol_13_no_1-2_oct_2004_tr.pdf).

WEHMEYER Michael L. (2010), « L'autonomisation », *International Encyclopedia of Rehabilitation*, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE), University at Buffalo, The State University of New York, 11 pages.

WEHMEYER Michael L. (2010), « La conception universelle », *International Encyclopedia of Rehabilitation*, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE), University at Buffalo, The State University of New York, 11 pages.

WEHMEYER Michael L. (2005), « Self-determination and individuals with severe disabilities: Reexamining meanings and misinterpretations », *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, n° 30, p. 113-120, URL. <https://doi.org/10.2511/rpsd.30.3.113>.

WIEVIORKA Michel. (2008), « L'intégration : un concept en difficulté », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 2, n° 125, Presses Universitaires de France, p. 221–240, ISBN : 9782130569213, DOI : 10.3917/cis.125.0221.

World Health Organization (WHO). (2011), World Bank et Cornell university, « Chapter 8: Work and Employment », *World Report on Disability*, p. 235–257.

WorkSafe, Gouvernement du Nouveau Brunswick et La Commission des droits de la personne du Nouveau Brunswick. (2013), *Accommodation at Work : Assuring the continued employment of New Brunswickers after a permitted leave or a workplace accident*, 25 pages, URL. [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp).

ZLOTNIK Sharon et Joan Togli. (2018), « Measuring Adolescent Self-Awareness and Accuracy Using a Performance-Based Assessment and Parental Report », *Frontiers in Public Health*, vol. 6, article 15, p. 1-9, URL. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00015>.