

Handicap et inclusion :
vers une expérience de
stage réussie pour la
population étudiante et les
milieux professionnels



Équipe et partenaires



AUDREY BIGRAS
ROCH DUCHARME
EMILIE ROBERT



MARCO GAUDREULT
SUZIE TARDIF



DAVID LALOY
JEAN-POL LAUWENS



FATIMA LAHMIDI
MARIE-NOËLLE SCOYER



Table des matières

1. Contexte du projet p. 4
2. Quelques définitions et illustrations pour mieux se comprendre p. 16
3. Enjeux et défis pour les stagiaires en situation de handicap p. 30
4. Des préjugés et des mythes à déconstruire p. 42
5. Plus-value de l'inclusion pour les milieux professionnels p. 61
6. Stratégies de sensibilisation p. 68
7. Bonnes pratiques pour favoriser l'inclusion et diminuer l'anxiété du dévoilement p. 71
8. Ressources, outils et services p. 78
9. Cadre légal p. 88
10. Conclusion p. 95
11. Références bibliographiques p. 98





1

Contexte
d'émergence
du projet de
partage
d'expertise

Échéanciers du projet

JANVIER
2020



au Québec
(présentiel)
Organisée par



JANVIER
2021



(virtuel)
organisée par



JUIN
2021



(virtuel)
organisée par



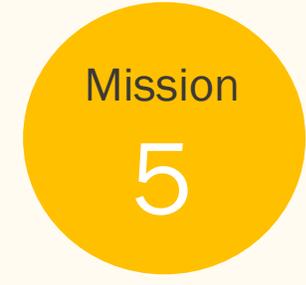
FÉVRIER
2022



(virtuel)
organisée par



JUIN
2022



au Québec (présentiel)
Organisée par



Évolution du projet et ses défis

- ▶ Le contexte pandémique a nécessité une combinaison de missions en présentiel et en distanciel
- ▶ Évolution de l'objectif du projet (de l'outil d'autoévaluation à la présentation modulable)
- ▶ Pourquoi modulable? Contexte culturel différent au Québec et en Belgique, différents auditoires...
- ▶ Messages communs sur l'inclusion en milieu de stage

Sources des connaissances partagées



- ▶ De nombreux témoignages de plusieurs catégories de personnes pendant les missions :
 - 6 étudiant.e.s en situation de handicap
 - 10 membres du personnel enseignant chargé de la coordination des stages
 - 12 personnes représentant les services de soutien aux étudiantes et étudiants en situation de handicap dans les établissements
 - 16 personnes représentant des organismes de soutien aux personnes en situation de handicap
 - 12 chercheurs et chercheuses

Sources des connaissances partagées

- ▶ 15 entretiens semi-dirigés en Belgique auprès de stagiaires en situation de handicap (étudiant.e.s dans les domaines social, santé et éducation)
- ▶ 15 entretiens avec des représentant.e.s de milieux de stage (dans les mêmes domaines d'activité)
- ▶ Écrits scientifiques



Constats partagés

- ▶ Une hausse constante de la population étudiante en situation de handicap
- ▶ Une proportion de plus en plus importante de handicaps invisibles, notamment les troubles d'apprentissages et le TDA/H
- ▶ **Handicaps invisibles?** « *Large éventail de conditions physiques et psychologiques n'ayant pas de manifestations perceptibles* »
(Lapierre, 2020)
- ▶ Des stages qui constituent une période critique mais qui restent des zones d'ombre

Une hausse constante de la population étudiante en situation de handicap

- Au Québec, entre 2011 et 2019, inscriptions aux SAIDE aux sessions d'automne tous secteur confondus (CCSI, 2020*)



TDAH
+406%
de 1 829 à 9260
étudiant.e.s

TSA
+305%
de 216 à 875
étudiant.e.s

Troubles
d'apprentissage
+229%
de 1 635 à 5 387
étudiant.e.s

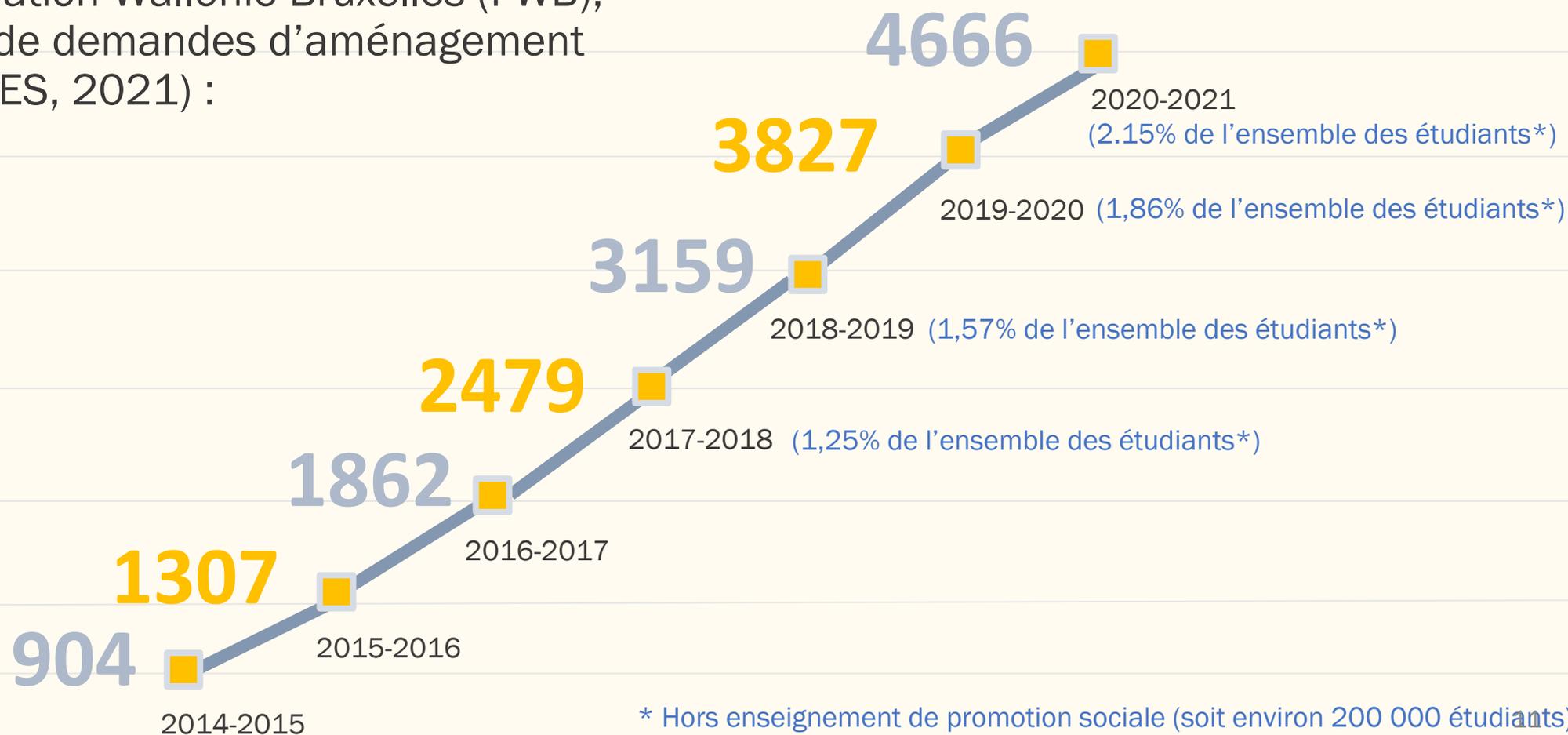
Trouble de
santé mentale
+433%
de 488 à 2 603
étudiant.e.s

- Auparavant, "clientèles émergentes" (handicaps invisibles)

*Les données communiquées par les CCSI sont celles communiquées par les établissements et ne sont pas nécessairement représentatives de l'ensemble du réseau collégial

Une hausse constante de la population étudiante en situation de handicap

- En Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), nombre de demandes d'aménagement (CESI-ARES, 2021) :



Une proportion de plus en plus importante de handicaps invisibles

Au Québec, parmi les personnes inscrites aux SAIDE à l'automne 2021 (CCSI, 2022)*:

- 59%** Déficience neurologique**
(autisme, déficit d'attention)
- 24%** Trouble d'apprentissage**
(dyslexie, dyspraxie, dysorthographe)
- 12%** Trouble de santé mentale**
(trouble anxieux, trouble dépressif)

*Les données communiquées par les CCSI sont celles communiquées par les établissements et ne sont pas nécessairement représentatives de l'ensemble du réseau collégial.

**Ces chiffres concernent uniquement les personnes ayant obtenu un diagnostic.

En FWB, répartition selon le type de déficiences (données de 2021) (CESI-ARES, 2022):

- 66%** Troubles spécifiques de l'apprentissage
- 16%** Maladies invalidantes
- 8%** Troubles de santé mentale
- 5%** Déficiences motrices
- 3%** Déficiences auditives
- 2%** Déficiences visuelles

Des stages qui constituent une période critique mais qui restent des zones d'ombre

- ▶ Les stages comme période critique :
 - Phénomènes d'abandon suite à un stage, parfois en fin de parcours d'étude (Monfette, 2021).
 - Phénomènes de découragement, d'échecs (Bergeron-Leclerc & Simard, 2019).
 - Des aménagements principalement pour les cours et les examens (Philion et al. 2016) mais non ou difficilement transférables sur le lieu de stage. 15% des ÉÉSH ont des aménagements en stage (Dufour et al. 2019).
 - Difficultés décuplées pour les ÉÉSH: anxiété de performance, stress etc. Impact sur les performances de l'étudiant (Philion et al., 2019) et sur sa persévérance (Dufour et al. 2019).

Des stages qui constituent une période critique mais qui restent des zones d'ombre

- Les milieux de stage peu ou pas outillés (Lessard, 2018).
- Les stages comme « zones d'ombre » → Étudier le stage comme un moment de « transition »* entre milieu scolaire et milieu professionnel.

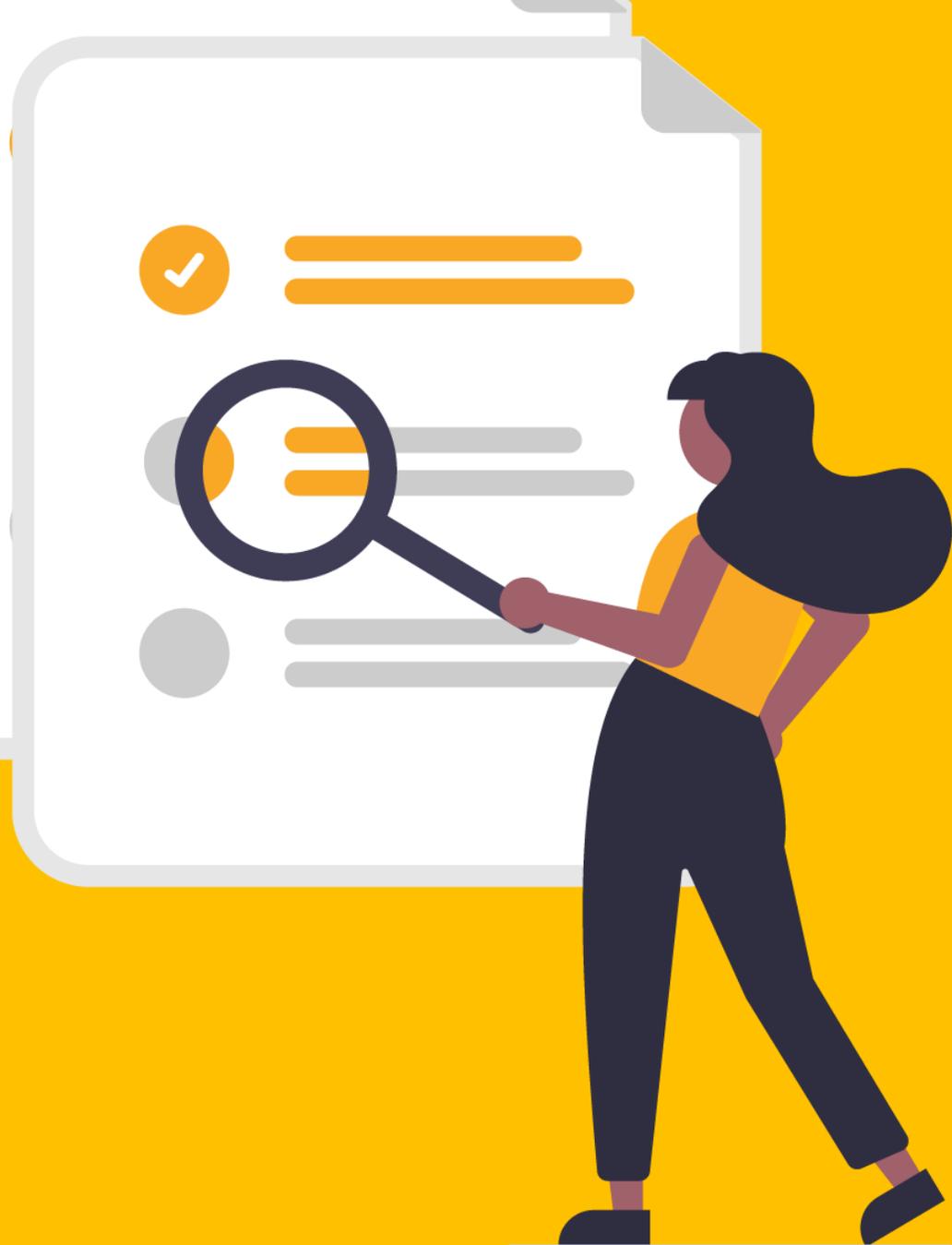
*Nous définissons la « transition » comme le passage d'un système à un autre, avec des modalités de fonctionnement, des règles, des modalités de prises en charge variables. Pour l'étudiant.e, cela peut être vécu comme un moment de fragilisation, d'insécurisation.

La réussite du stage : une responsabilité partagée

Nécessité de favoriser des changements d'ordre organisationnel dans les milieux d'emploi et de stage en les sensibilisant :



- ▶ Pour limiter la responsabilité individuelle des personnes en situation de handicap
- ▶ Pour lever des obstacles sur lesquels les PSH (Personnes en Situation de Handicap) n'ont pas de leviers
- ▶ Pour faciliter l'employabilité de toutes et tous dans une perspective inclusive



2 Illustrations et définitions pour mieux se comprendre



ÉGALITÉ



ÉQUITÉ



ACCÈS UNIVERSEL

Source : Conseil supérieur de l'éducation, d'après une idée originale de Craig Froehle, illustrée par Marie Lebossé-Gautron.



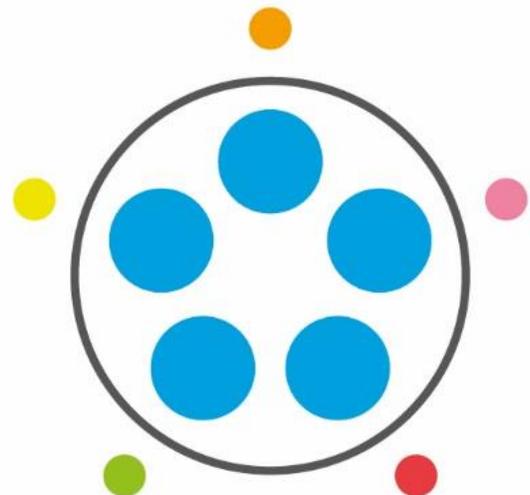
INSPIRED BY A PUBLIC SCHOOL STUDENT WITH DISABILITIES

© 2002 MICHAEL F. GIANGRECO, ILLUSTRATION BY KEVIN RUELLE

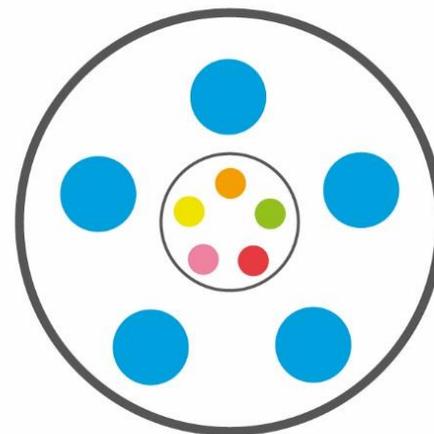
CLEARING A PATH FOR EVERYONE!



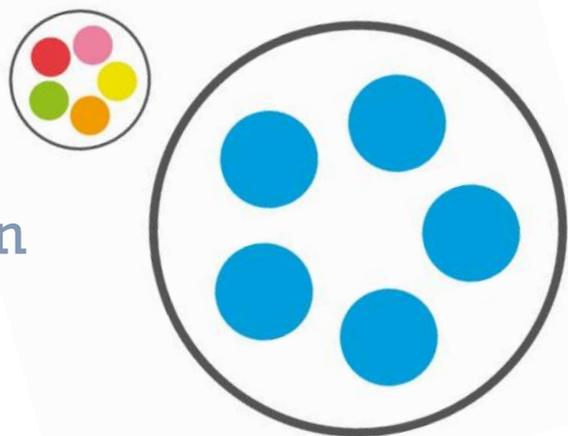
Exclusion



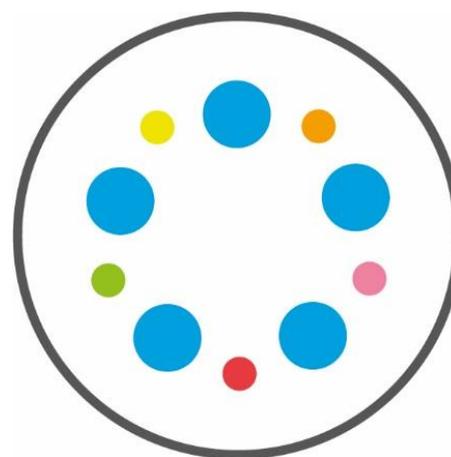
Intégration



Ségrégation



Inclusion



Incapacité/déficiência vs Situation de handicap

Incapacité/déficiência :

"Toute restriction ou tout affaiblissement de facultés / capacités (découlant d'une déficiência) permettant de faire les activités considérées comme normales pour un être humain"

United Nations Department of Economic and Social Affairs, 1982.

Situation de handicap :

Le handicap résulte de l'interaction entre les caractéristiques de la personne et les obstacles environnementaux

Inspiré du RIPPH, 2021

Situation de handicap

Définition inspirée du Modèle bio-psycho-social adopté par l’OMS:

(...) résultat de l’interaction des caractéristiques d’une personne « avec des facteurs contextuels, à la fois dans le milieu proche de la personne et dans l’environnement plus global, avec leurs écueils ou leurs facilitateurs, susceptibles d’entraver ou de favoriser la participation de la personne à la vie de sa société d’appartenance.” (Gardou & Laplantine, 2014: 45)

“C’est la société qui définit l’invalidité et la culture qui lui confère sa signification et, de ce fait, c’est un mal de société”

Murphy, 1990, cité par Gardou & Laplantine, 2014: 45.

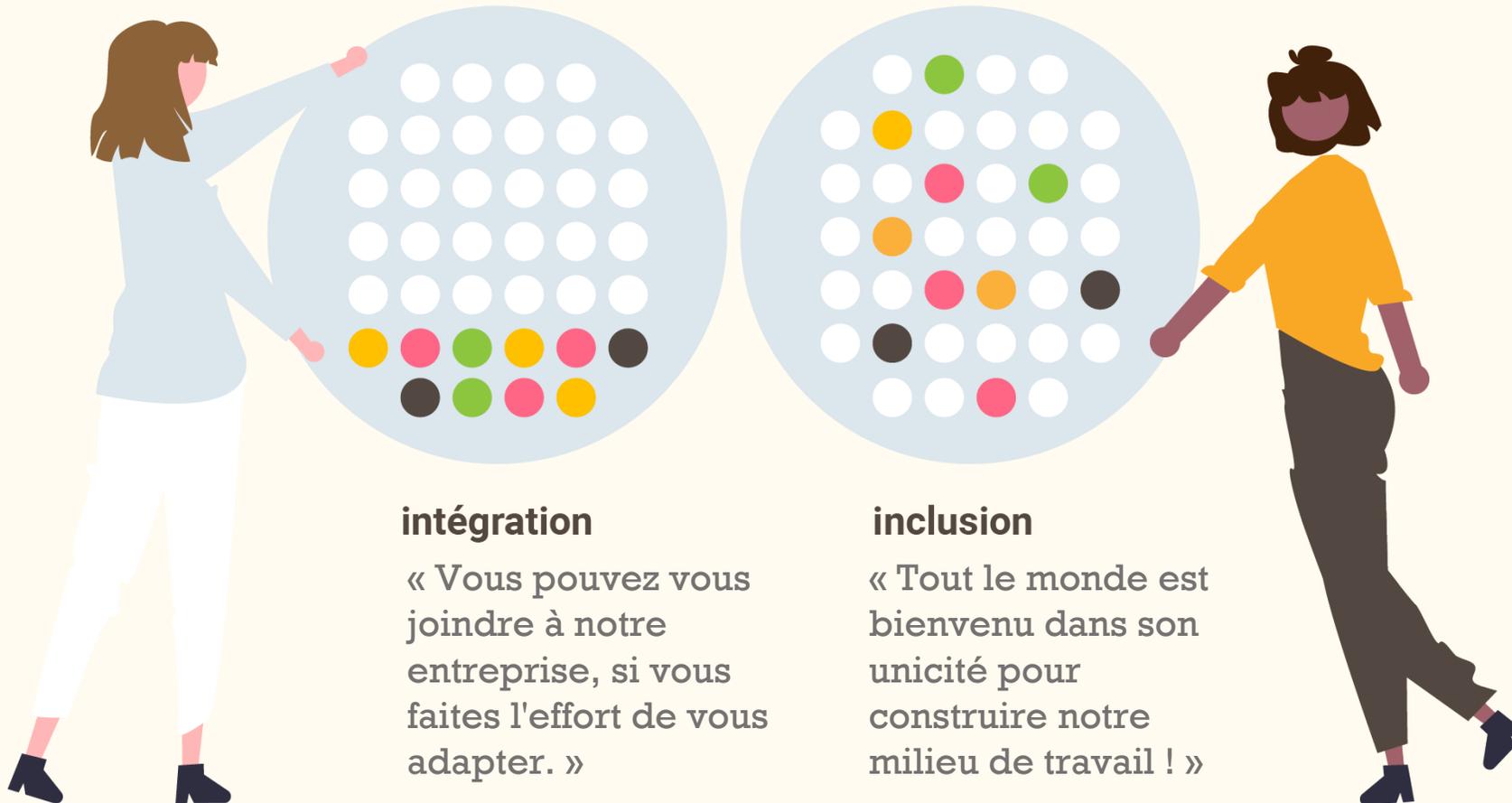
Intégration

- ▶ **Approche médicale du handicap**
- ▶ Considéré comme un problème médical individuel.
- ▶ Les limitations sont causées uniquement par les déficiences individuelles.
- ▶ Selon cette conception, c'est la personne qui se distingue de la norme qui doit s'adapter à son environnement physique et social (Ducharme, 2019).

Inclusion

- ▶ **Approche sociale du handicap**
- ▶ Considéré comme un problème collectif, une responsabilité partagée.
- ▶ Les limitations ou les restrictions vécues par un individu apparaissent dans ses interactions avec son environnement physique et social (Ducharme, 2019).
- ▶ Une approche inclusive suppose que l'environnement s'adapte aux caractéristiques des individus pour leur permettre de participer en pleine capacité (inspiré de CRISPESH, 2021).

Intégration vs Inclusion



intégration

« Vous pouvez vous joindre à notre entreprise, si vous faites l'effort de vous adapter. »

inclusion

« Tout le monde est bienvenu dans son unicité pour construire notre milieu de travail ! »

Aménagements (Belgique) / Accommodements (Québec)

L'idée d'aménagement entre en partie dans la logique de l'intégration. C'est une approche au cas par cas, un accompagnement individuel de l'étudiant, qui vise à pallier les limitations du handicap de l'individu.

"Dans l'esprit où chaque personne possède un droit fondamental à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, un accommodement consiste à aménager une règle ou une pratique en accordant un traitement différentiel à une personne présentant un handicap, qui autrement serait pénalisée/discriminée par l'application de cette norme ou de cette pratique."

Office des personnes handicapées du Québec, 2017

Inclusion et aménagement/accommodement: opposition ou complémentarité?

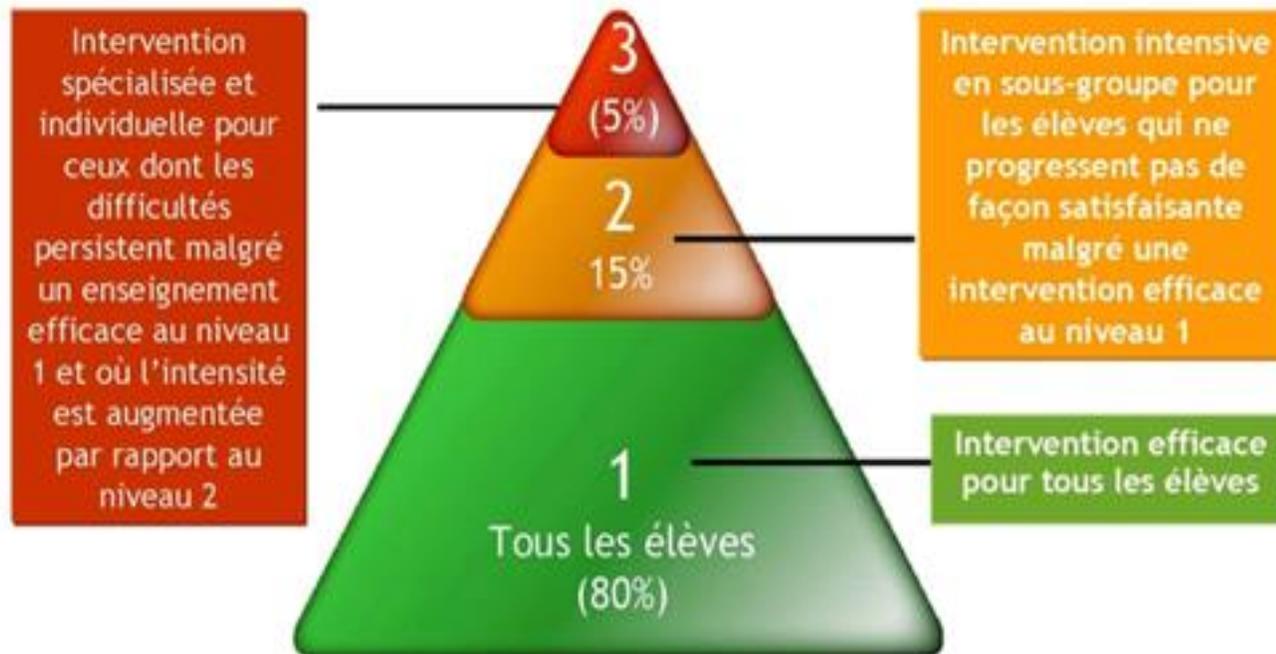
Plus le milieu est inclusif, moins il est nécessaire de prévoir des aménagements.

Toutefois, selon le modèle de la réponse à l'intervention (National Association of State Directors of Special Education, 2006), une approche au cas par cas doit être maintenue pour une partie de la PSH pour laquelle une intervention intensive ou spécialisée reste nécessaire.

→ Complémentarité des deux: deux principes qui se complètent, qui se situent sur un continuum.

Le modèle de la réponse à l'intervention (RAI)

MODÈLE D'INTERVENTION À 3 NIVEAUX Réponse à l'Intervention (RAI)



Capacitisme

- ▶ « une forme de discrimination ou de préjugés à l'égard d'individus présentant des déficiences physiques, mentales ou développementales caractérisée par la conviction que ces individus doivent être réparés ou ne peuvent pas fonctionner comme des membres à part entière de la société » (Smith et al. 2008).
- ▶ Diverses formes d'expression du capacitisme.

Autodétermination

« Capacité pour les élèves à se connaître et à s'accorder de la valeur, à se sentir efficace et en contrôle, à promouvoir leurs droits et les défendre, à se fixer des buts et les poursuivre, à faire des choix, prendre des décisions et résoudre des problèmes, à avoir un regard sur eux et recourir à un langage interne. »

(Wehmeyer, 1999)

Pour les ÉÉSH, l'autodétermination serait corrélée à un parcours d'étude plus serein et à un meilleur taux de réussite (Robert, 2017).



3 Enjeux et défis pour les stagiaires en situation de handicap

Le vécu du stage à l'épreuve du modèle intégrateur

- ▶ Le stage est une étape précieuse dans le parcours de l'étudiant.e car il contribue au développement des compétences et à l'autodétermination.
- ▶ Malheureusement, les milieux de stage, lorsqu'ils suivent une logique d'intégration, peuvent générer des situations de handicap.
- ▶ Celles-ci créent des défis supplémentaires pour les stagiaires.
- ▶ Dans ce contexte, les stagiaires risquent d'intérioriser les contraintes de l'environnement comme des limitations individuelles.

Le vécu du stage à l'épreuve du modèle intégrateur



« Elle le disait à ses collègues que mon travail était là, mais que les personnes comme moi n'avaient rien à faire là parce qu'on doit avoir une certaine maîtrise dans la langue française et je ne vais jamais y arriver »

Marie, future institutrice primaire (dyslexique).

Le défi du dévoilement sur les épaules des stagiaires

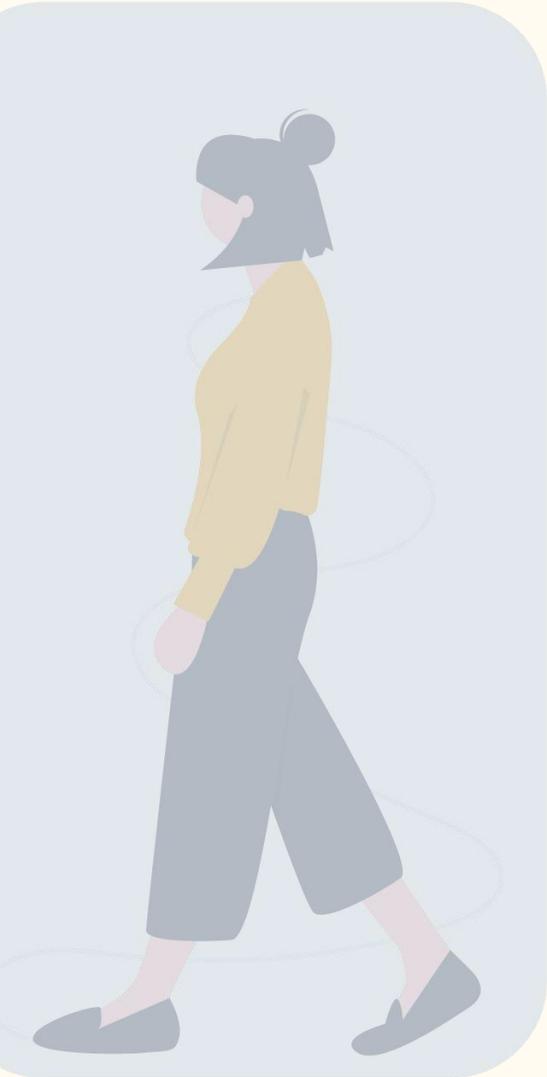
Se poser la question du dévoilement indique que le milieu de stage n'est pas encore suffisamment inclusif.

La personne étudiante n'est pas obligée de dévoiler son handicap, et si elle le fait, c'est à elle de le décider, et de le faire à sa manière.

CONSTAT:

**Certain.e.s ÉÉSH
ne souhaitent pas
se “dévoiler”**

Les raisons du non-dévoilement



- ▶ Pour éviter les étiquettes, par crainte des réactions de l'entourage professionnel, pour ne pas être réduit.e à son handicap
- ▶ Pour faire son stage comme tout le monde, dans les mêmes conditions, sans être « surprotégé.e »
- ▶ Pour éviter la pénibilité de devoir « prouver » son statut d'étudiant.e en situation de handicap
- ▶ Par crainte que le dévoilement réduise les chances d'obtenir le stage

LE DÉFI DU DÉVOILEMENT : LES CRAINTES

Que le dévoilement réduise les chances de trouver un stage

« J'ai retéléphoné à un lieu de stage que j'avais trouvé en septembre passé. Ils m'ont dit oui mais j'ai pas su la voir une seconde fois pour lui parler en vrai de ma santé et du coup, j'ai dû le faire par téléphone. Et je me suis faite refusée notamment à cause de ça. En glissant : voyez maintenant ça va parfois faire prendre des risques et mettre en danger... (...) »

Chaimae, future éducatrice spécialisée (maladie invalidante)



LE DÉFI DU DÉVOILEMENT : LES CRAINTES

Que le dévoilement réduise les chances de trouver un stage



« Je le disais tout de suite, parce que je me dis que si je le disais plus tard, j'avais pas envie qu'ils se disent, Ah bah vous auriez dû me le dire plus tôt! Ou: si vous l'aviez dit plus tôt, on aurait déjà pu réfléchir.

Donc moi je préfère le dire tout de suite. Maintenant ça m'a joué des tours évidemment parce que dès que dès qu'on dit, dès qu'on signale un handicap, c'est tout de suite plus délicat. Et en

Sarah, future assistante sociale (aveugle)

plus, j'avais parfois eu des sales coups de gens qui disaient: oui c'est super, on a de la place et puis quand je disais que j'étais non voyante, ils me disaient, Ah bah renvoyez-moi un mail, je vous répondrai plus tard.

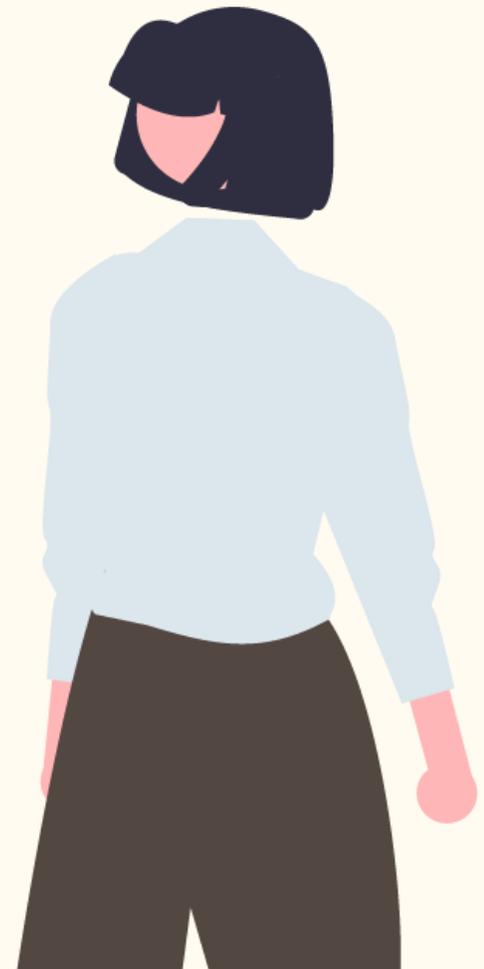
Et après ils me disaient: Ah bah non, finalement, il n'y a pas de place donc on ne sait pas vous prendre (en stage). »

LE DÉFI DU DÉVOILEMENT : LES CRAINTES

Des réactions de l'entourage professionnel

« Ma première maîtresse de stage, une fois qu'elle a su que j'étais dyslexique après ma visite de stage elle a été horrible avec moi. Après cela, elle a essayé de me corriger. Surtout quand je parlais, elle me reprenait à chaque fois! »

Marie, future institutrice (dyslexique)



LE DÉFI DU DÉVOILEMENT : LES CRAINTES

Pour faire son stage comme tout le monde, sans être « sur-protégé.e » ou « excusé.e »



« Moi, je ne le dis pas et généralement quand je m'applique, ça ne se remarque pas tant que ça. On dit juste : Attention à l'orthographe. Et puis, je ne veux pas trouver cela comme excuse. J'aime pas qu'on me dise : C'est normal. »

Alison, future institutrice (dyslexique)

LE DÉFI DU DÉVOILEMENT : LES CRAINTES

Pour éviter de devoir répéter à plusieurs personnes son statut d'ÉESH

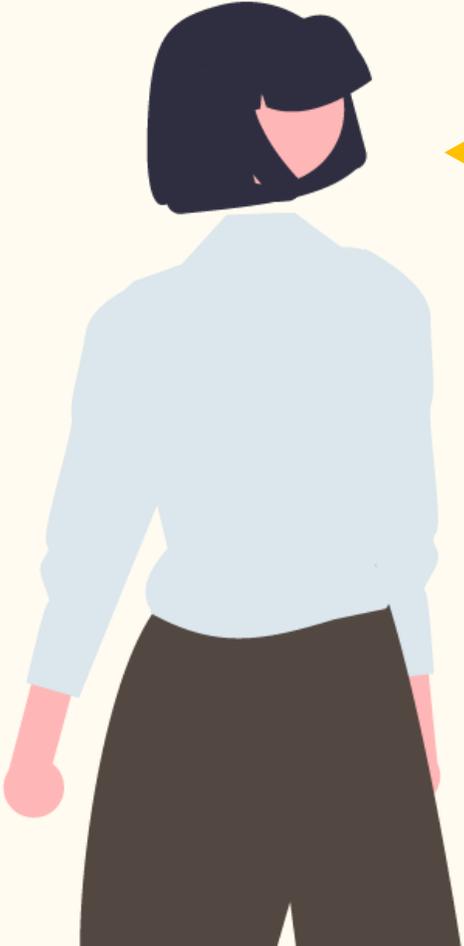


« C'est à moi de tout expliquer à l'équipe concernant ma vue mais le souci c'est que les infirmières sont toujours débordées et qu'en plus je dois l'expliquer à 15 personnes... Certains vont être compréhensifs, d'autres pas. »

Albus, futur infirmier (malvoyant)

LE DÉFI DU DÉVOILEMENT : LES CRAINTES

Pour éviter les étiquettes



« C'est un petit peu déstabilisant de le dire (sa dyslexie): on se présente, on dit bonjour je suis Marie, je suis dyslexique... c'est comme si je disais: bah je me suis faite opérer quatre fois.

Enfin c'est des choses qui sont à moi je vais dire. Mais je dois me présenter sous une étiquette donc je sais pas moi, ça me déstabilise un peu de le dire.

Aussi parce qu'après j'ai peur qu'il ne regarde que ça... »

Marie, future institutrice (dyslexique)

Le dévoilement → une sorte de « coming out » anxiogène.



Cette situation est synonyme d'anxiété et génère beaucoup de stress, ce qui peut influencer négativement les réelles capacités des stagiaires (+ prophétie autoréalisatrice)*.

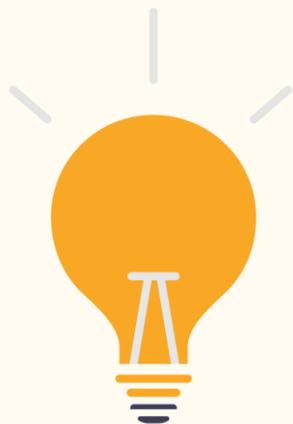
Ils ne savent pas **quand et à qui** parler de leur handicap et sont en recherche du moment où ils pourront en parler.

*Situation dans laquelle quelqu'un qui prédit ou s'attend à un événement, souvent négatif, modifie ses comportements en fonction de ses croyances, ce qui a pour conséquence de faire advenir la prophétie (Wikipedia.org).



4 Des préjugés et des mythes à déconstruire

Être confronté.e aux préjugés



Quelques idées reçues des milieux de stage à l'égard des personnes en situation de handicap :

- ▶ Les pratiques inclusives et les mesures d'aide auraient un coût.
- ▶ Le handicap serait un frein à l'acquisition des compétences.
- ▶ Éviter de parler du handicap, adapter les tâches confiées pour éviter de mettre l'étudiant.e en difficulté, seraient des attitudes bienveillantes.
- ▶ Le handicap vu par la négative, uniquement comme déficience
- ▶ Les bénéficiaires pourraient être mis en danger.
- ▶ Tout reposerait sur les épaules de l'employeur.
- ▶ Il y a « eux » et « nous ».

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« Les pratiques inclusives et les mesures d'aide sont coûteuses »



Certes, les aménagements et les mesures d'aide prennent, dans une première étape, du temps et des ressources, mais...

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« Les pratiques inclusives et les mesures d'aide sont coûteuses »



Être plus inclusif, c'est d'abord et avant tout une question d'attitude, de rapport à l'autre, qui ne coûte rien.



Anticiper et accueillir la diversité d'une manière inclusive est moins coûteux qu'avoir une attitude attentiste au cas par cas.



L'inclusion permet d'améliorer les performances de l'entreprise (Lindsay et al., 2018).



Les pratiques inclusives bénéficient à l'ensemble des stagiaires, voire à l'ensemble des travailleurs.

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« Les pratiques inclusives et les mesures d'aide sont coûteuses »

L'accueil d'un travailleur en situation de handicap est l'occasion de réfléchir à des nouveaux outils, une nouvelle organisation du travail, dont tout le monde profitera!



**Des
économies
à plus long
terme**



DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« Le handicap vu par la négative, uniquement comme déficience »



Les ÉÉSH arrivés en enseignement supérieur seraient davantage conscient.e.s de leurs forces et faiblesses que les autres étudiant.e.s, car ils ont dû relever beaucoup de défis, adapter leur style d'étude pendant leur parcours, mobiliser de nombreuses ressources, développer des compétences qui leur ont permis d'arriver jusqu'aux études supérieures, ce que les autres étudiant.e.s n'ont pas nécessairement développé (De Clercq et Dangoisse, 2020).



Des stages qui se passent très bien, des étudiant.e.s avec beaucoup plus de ressources qu'on imagine, qui développent des formes de compensation, des ressources pour acquérir malgré tout les compétences.

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« Le handicap vu par la négative, uniquement comme déficience »



Bonne pratique:

Se décentrer, décaler son regard: voir le handicap comme une force, comme un savoir expérientiel, un regard utile pour l'équipe, la collectivité.

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« Le handicap est un frein à l'acquisition des compétences »

Il y a une incompatibilité entre le handicap et les compétences à acquérir au stage = capacitisme.



Il faut toujours favoriser une approche au cas par cas. Selon la situation, un ÉÉSH peut développer des ressources et des habilités qui lui permettront d'acquérir la compétence



Aucun étudiant ne développe absolument toutes les compétences attendues dans la formation

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« Le handicap est un frein à l'acquisition des compétences »



Le « droit à l'échec », le droit à la vulnérabilité, concerne tout autant les ÉÉSH que les étudiants sans handicap



Distinguer ce qui relève de la nature du travail (la tâche en tant que telle) et ce qui relève des conditions organisationnelles de travail. Si on n'a que peu de prise sur la première, on en a sur la seconde.



Ce qui fait débat:
L'enseignement supérieur a-t-il comme unique fonction l'insertion professionnelle?

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

Le handicap vu comme une « ressource » dans l'acquisition d'une compétence



« En fait une veine, même quand elle se voit bien, c'est pas forcément la bonne qu'il faut piquer. Parce qu'il faut vraiment la toucher. En fait, il vaut mieux piquer une veine qu'on sent qu'une veine qu'on voit! C'est d'ailleurs ce qu'on dit à l'école et du coup bah ça c'est ce qui marche le mieux (pour moi) »

Albus, futur infirmier, malvoyant

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« Les bénéficiaires pourraient être mis en danger »

Si les limitations liées au handicap peuvent amener des risques de sécurité pour le public, c'est la responsabilité de l'étudiant.e de déclarer son handicap.





DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« Les bénéficiaires pourraient être mis en danger »

D'après les entretiens réalisés en Belgique, les ÉÉSH ont une conscience importante des limites liées à leur handicap et mettent tout en œuvre pour éviter les risques pour les publics.

- ▶ Par ailleurs, le parcours de l'ÉÉSH donne parfois une certaine sensibilité aux problématiques rencontrées par les publics destinataires de l'action sociale, éducative, médicale...
- ▶ Leur « expertise du vécu » peut être un atout dans la rencontre et l'accompagnement de certains publics.

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

La conscience de certains ÉÉSH concernant les risques pour le public



« Voilà c'est ça mais j'essaie toujours de me mettre du côté ou je peux tirer en arrière et rattraper avec mon bras gauche. »

Salomé, future ergothérapeute (handicap au bras)

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

La « sensibilité » de certain.e.s ÉÉSH concernant les problématiques de publics accompagnés

« Tout ce qui est trucs et astuces que moi j'ai appris, des choses qui moi, me facilitent la vie, les enfants ils vont peut-être les prendre plus facilement. Je vois les difficultés que j'ai donc qu'ils peuvent avoir.

Puis, au niveau différenciation il y a tout un monde hein... je l'ai vécu. Donc je sais que chaque enfant a besoin de certaines choses.

Comme je l'ai vécu, je sais ce que ça fait de rien comprendre! »

Alisson, future institutrice primaire (dysorthographique & dyslexique)



DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

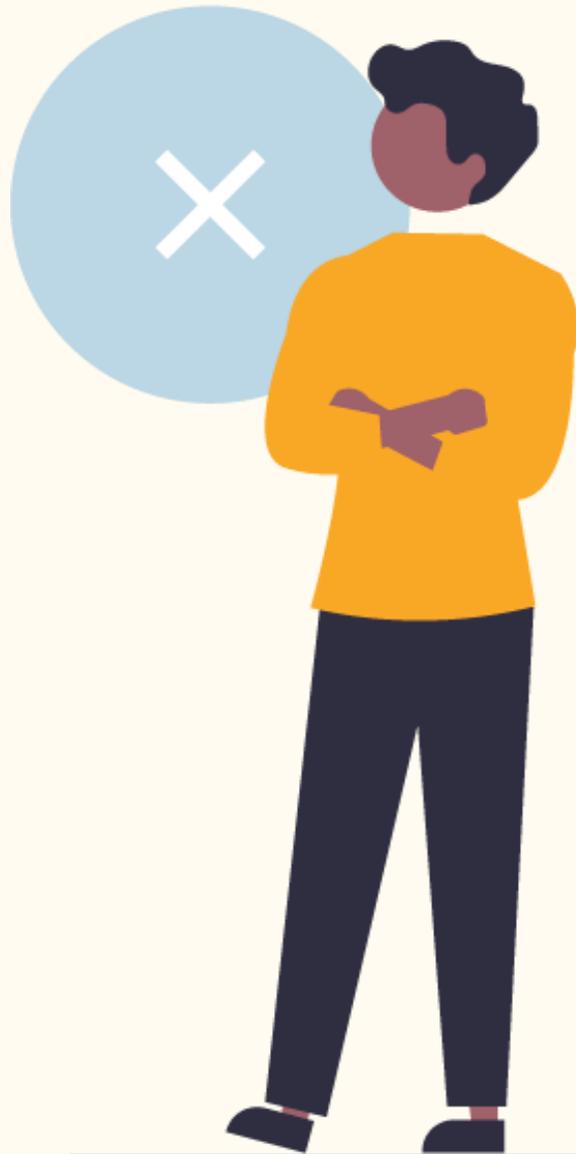
Des attitudes pensées comme bienveillantes mais qui ne le sont pas

En pensant bien faire, on peut avoir tendance:

- ▶ A éviter d'aborder le sujet, de prononcer le mot "handicap", pour éviter de blesser l'interlocuteur;
- ▶ A excuser l'étudiant.e si elle ne parvient pas à réaliser certaines tâches en raison de son handicap → stigmatisant;
- ▶ A traiter l'étudiant.e à partir des connaissances qu'on a du type de handicap → déterminisme;
- ▶ A adapter les exigences, baisser les standards d'évaluation du fait du handicap;
- ▶ A surprotéger la personne, en lui épargnant certaines tâches, en évitant de la mettre en échec.

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

Des attitudes pensées comme bienveillantes mais qui ne le sont pas



→ Ce sont des attitudes qui, même si elles partent d'une bonne intention, correspondent à du capacitisme car cela revient à protéger l'ÉÉSH en raison des limitations supposées en lien avec son handicap.

Rappel du droit à l'échec pour tous les étudiant.e.s.

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

« C'est l'employeur qui doit tout faire... sans soutien »



L'employeur n'est pas tout seul à devoir « bricoler » un accueil et un accompagnement adapté à la situation d'un ÉÉSH.



Il est tout à fait normal de se sentir démuni, peu outillé, pas assez formé pour accueillir un ÉÉSH de manière adéquate.



De nombreuses ressources, de nombreux outils existent (cf. liste d'outils, ressources).



De nombreux services sont à l'écoute et peuvent vous apporter un soutien (cf. liste de services).

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

Il y a « eux » et « nous »



Vision restrictive de la diversité:

La catégorie “handicapé” et ses déclinaisons, sont de “pures vues de l’esprit, (...) [elles] nient la singularité de chacun, produit d’une histoire contingente. Elles prétendent ordonner la diversité humaine (...) rebelles à toute catégorisation”

(Gardou & Laplantine, 2014: 48).

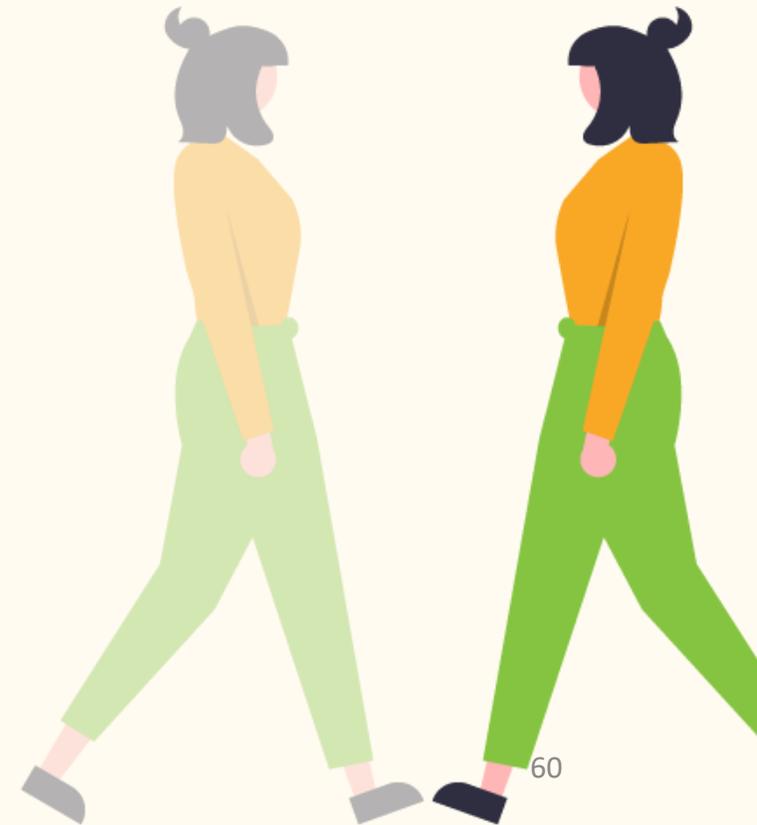
Cela conduit à “une réduction de la personne à une seule de ses caractéristiques”.

(Gardou & Laplantine, 2014: 49).

DES PRÉJUGÉS ET DES MYTHES À DÉCONSTRUIRE

Il y a « eux » et « nous »

- ▶ On peut tous potentiellement être en situation de handicap dans un contexte particulier (ex.: compétences numériques).
- ▶ Le handicap “renvoie à des situations singulières que chacun est susceptible de vivre à un moment donné de son existence (...)” (Gardou & Laplantine, 2014: 44)





5

**Plus-value de
l'inclusion pour
les milieux
professionnels**

Plus-value de l'inclusion pour les milieux professionnels



L'emploi de PSH conduit à une plus grande rentabilité (selon une recension des écrits scientifiques publiés de 1997 à 2017, Lindsay et al., 2018).

Plus-value de l'inclusion pour les milieux professionnels

- ▶ Des économies sont réalisées sur le recrutement et la formation du fait d'un plus faible taux de roulement, d'une plus grande rétention, et d'un plus faible taux d'absentéisme des employés en SH;
- ▶ Diversification et augmentation de la clientèle, notamment celle en SH;
- ▶ Plus grande éthique professionnelle parmi les employés en SH;
- ▶ Développement d'une culture de l'inclusion qui entraîne une plus grande motivation au travail au sein de l'organisation;
- ▶ Image de marque valorisée;
- ▶ Stimulation de l'innovation et de la créativité.

(Lindsay & al., 2018)



Plus-value de l'inclusion pour les milieux professionnels

Arguments proposés en 2021 par Handicap et Inclusion :

- ▶ Le vieillissement de la population implique que de plus en plus d'employé.e.s seront confronté.e.s à au moins une situation de handicap au cours de leur carrière.
- ▶ Embaucher des PSH peut également avoir un impact macroéconomique en contribuant à stimuler la croissance économique.



Les bénéfices des accommodements selon la perception des employeur.euse.s et des entreprises I

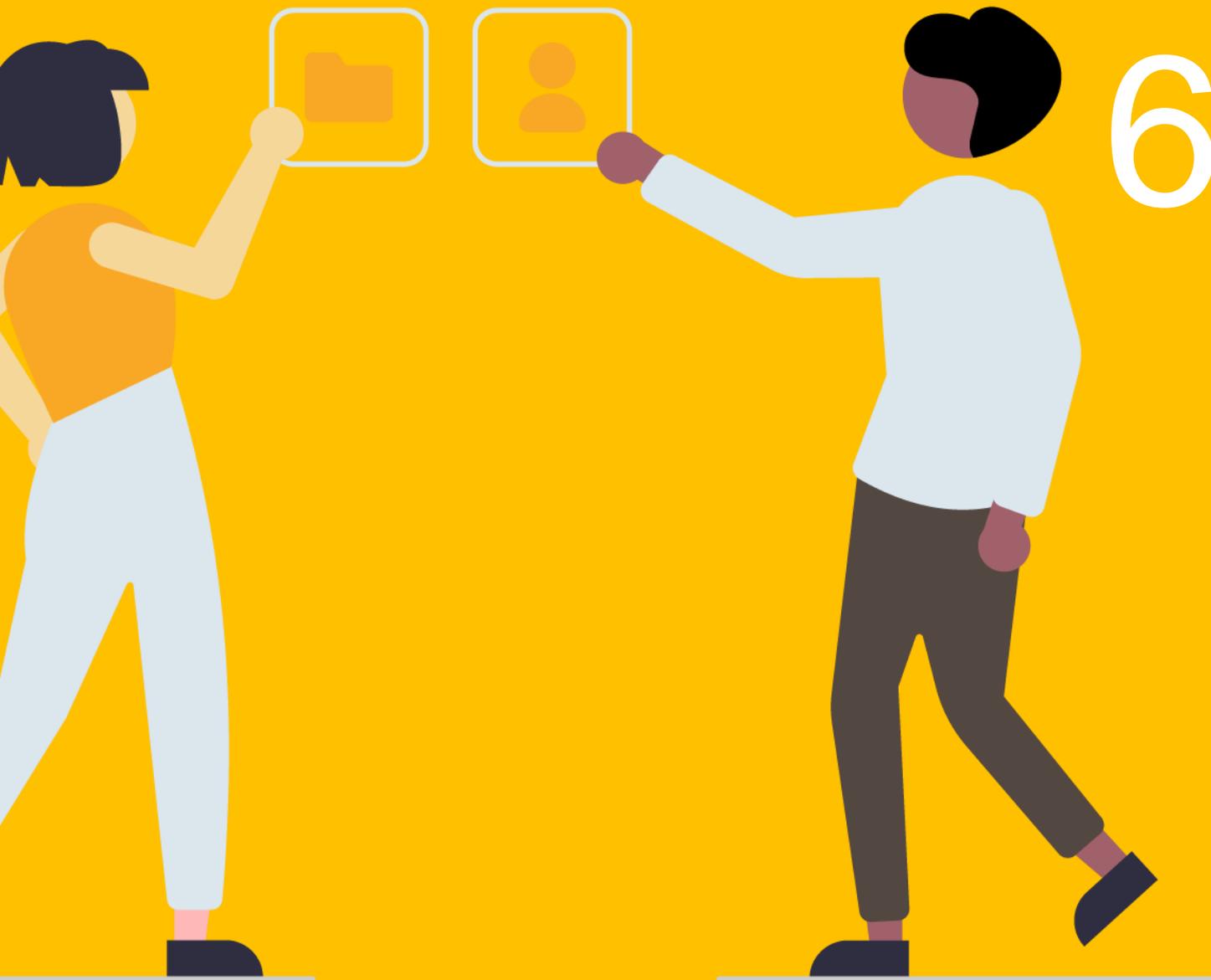
- ▶ Les accommodements sont efficaces pour la personne en situation de handicap;
- ▶ Les coûts liés à l'accommodement sont généralement minimes ou inexistants;
- ▶ Les personnes recrutées sont compétentes et qualifiées;
- ▶ Les employé.e.s changent moins d'emploi;
- ▶ Les coûts associés à l'embauche et à la formation sont réduits;
- ▶ Les employé.e.s s'absentent moins du travail.

Les bénéfices des accommodements selon la perception des employeur.euse.s et des entreprises II

- ▶ La diversité des employé.e.s s'en trouve accrue et reflète mieux le contexte social actuel;
- ▶ La productivité est augmentée;
- ▶ Les relations entre employeur.euse.s et employé.e.s ainsi qu'entre collègues sont meilleures;
- ▶ L'image de l'entreprise est améliorée aux yeux du public;
- ▶ La santé et la sécurité au travail ne sont pas compromises;
- ▶ L'emploi des personnes en situation de handicap est une solution à la pénurie de main-d'œuvre.

Les bénéfices des accommodements selon la perception des employé.e.s

- ▶ Le moral, le bien-être et la qualité du travail de l'ensemble des employé.e.s sont bonifiés;
- ▶ Le climat et la culture organisationnelle sont améliorés;
- ▶ Les employé.e.s s'investissent plus au sein de l'entreprise;
- ▶ L'entreprise est perçue comme étant juste et accommodante à l'égard des employé.e.s;
- ▶ Les employé.e.s sont plus loyaux envers l'entreprise et développent un sentiment d'appartenance.



6 Stratégies de sensibilisation

Nos stratégies de sensibilisation



Élaboration d'un document de sensibilisation ajustable selon le destinataire



Mobilisation de relais au sein des Hautes Écoles / Collèges, des milieux de travail, des services



Éviter tout discours normatif, prescriptif et partir des « bonnes pratiques » déjà développées dans les milieux professionnel



Mobiliser les expériences positives, à partir de témoignages d'employeurs et d'étudiant.e.s

Nos stratégies de sensibilisation



Mettre l'accent sur les plus-values des pratiques inclusives, de l'accueil de la diversité, pour l'organisation



Expliciter les spécificités du modèle de l'inclusion



Expliciter les effets pervers du modèle intégrateur (production du handicap)



Déconstruire les mythes véhiculés autour du handicap



Mettre en lumière les ressources existantes

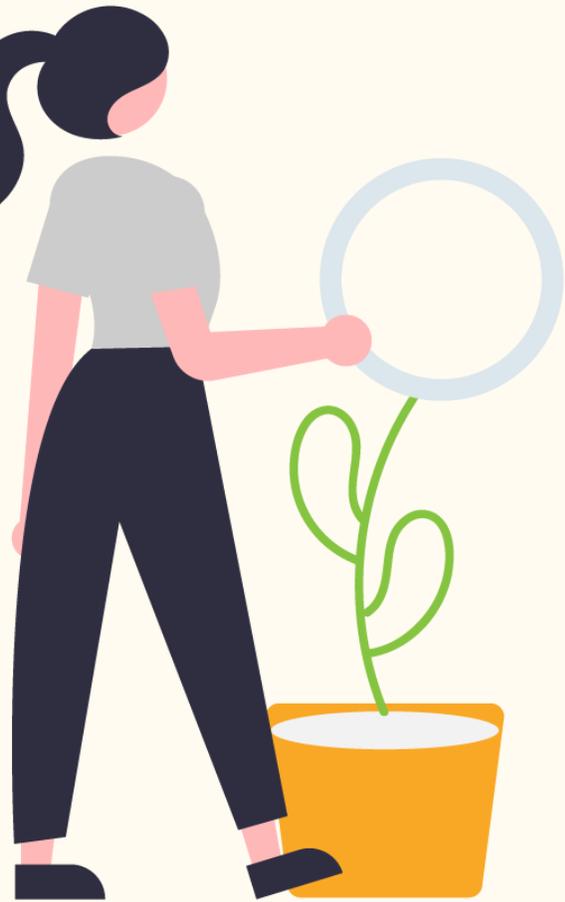


7 Bonnes pratiques pour favoriser l'inclusion et diminuer l'anxiété du dévoilement

Bonnes pratiques pour favoriser l'inclusion

Être inclusif, c'est :

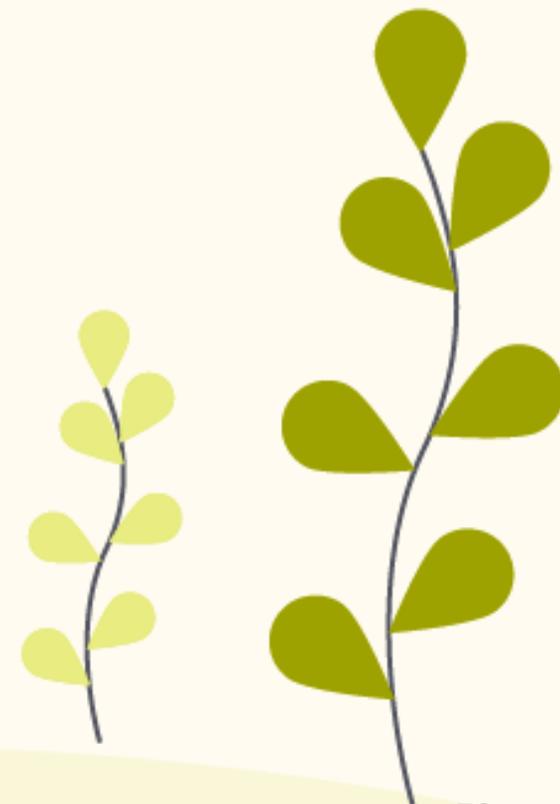
- ▶ d'abord une question d'attitude et de savoir-être
- ▶ soigner l'accueil de l'étudiant.e et la communication avec le partenaire de l'enseignement
- ▶ se décentrer: sortir du modèle de la performance, reconnaître le «droit à l'échec», le droit à la vulnérabilité
- ▶ prendre conscience de la diversité qui existe déjà dans l'équipe
- ▶ accepter de se sentir démuni, peu outillé, et de faire appel aux nombreuses ressources et services qui peuvent apporter un soutien

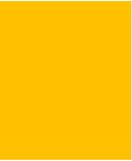


D'abord une question d'attitude et de savoir-être

Être inclusif, c'est :

- ▶ Accueillir la diversité de manière bienveillante, sans préjugés;
- ▶ Aller à la rencontre de l'autre en tant qu'individu dans sa globalité, et pas à partir d'une de ses caractéristiques;
- ▶ Construire un climat favorisant l'écoute, la communication et l'expression des diverses facettes de son identité;
- ▶ La tolérance, l'ouverture, la remise en question de ses préjugés... sont des attitudes qui favorisent l'inclusion.





Bonnes pratiques de tutorat: soigner l'accueil de l'étudiant.e et la communication avec le partenaire de l'enseignement

- ▶ Soigner l'accueil et l'accompagnement dans le cadre des stages pour tout le monde conduira à rendre le milieu plus inclusif.
- ▶ L'importance du stage dans la formation et le développement de l'autodétermination des étudiant.e.s.
- ▶ Responsabilité sociale des entreprises: le rôle qu'elles peuvent jouer dans la formation des futur.e.s professionnel.le.s de leur secteur, et dans la future insertion des étudiant.e.s.

Une invitation au “décentrement”

Se décentrer = prendre distance avec nos modèles de références (performance, normalité, rentabilité, compétences, autonomie...) et adopter le point de vue de l'Autre → cela suppose aller à sa rencontre et reconnaître le « droit à l'échec », le droit à la vulnérabilité.

- ▶ Cela ne veut pas dire connaître les différents types de handicap et leurs caractéristiques avant d'accueillir un ÉÉSH
 - insurmontable, contreproductif, mais aussi stigmatisant
 - important d'accueillir tout étudiant comme individu dans son unicité/totalité, dont le handicap est une des caractéristiques.



Prendre conscience de la diversité qui existe déjà dans l'équipe

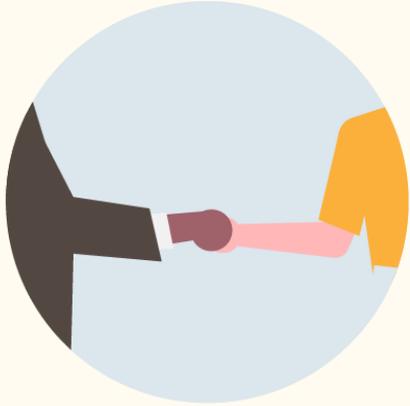
Être inclusif ne consiste pas à accueillir la diversité au sein de son organisation.

Ouvrir les yeux sur le fait que cette diversité **y est déjà présente.**

→ différentes personnalités au travail, différentes façons de travailler, de s'exprimer, de communiquer, logiques différentes...

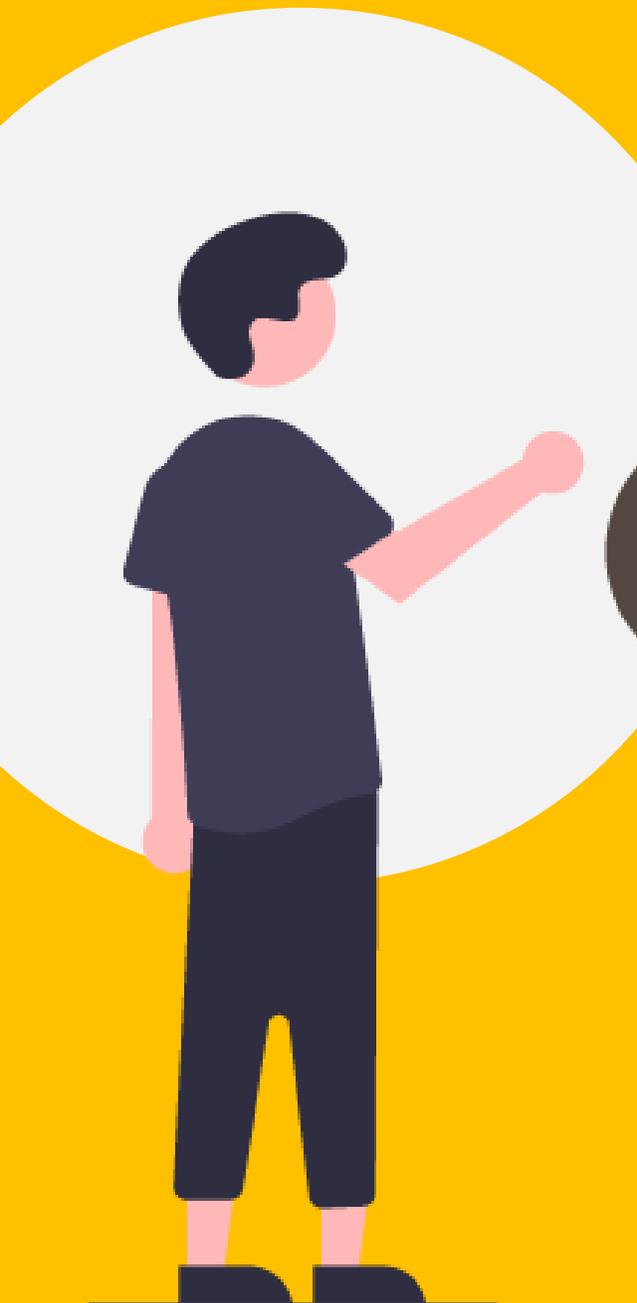
Tenter de tirer profit de cette diversité!

Faire appel aux ressources et services



**Accepter de se sentir
démuni, peu outillé, et de
faire appel aux nombreuses
ressources et services qui
peuvent apporter un soutien**

- ▶ Il est tout à fait légitime d'avoir des craintes, des peurs, un manque de connaissance, concernant l'accueil de personnes en situation de handicap.
- ▶ Il est important de prendre conscience de ces craintes, et également de certains préjugés, pour ensuite les déconstruire.
- ▶ De nombreuses ressources et de nombreux services peuvent vous accompagner dans ce cheminement.



8

Ressources, outils et services

Ressources sur les stages du Québec

Pour les étudiant.e.s

Guide d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en contexte de stage: Travailler ensemble pour leur réussite (UdeM)

http://www.bsesh.umontreal.ca/documents/Guide_stage.pdf

Les mesures d'accommodement en stage, un questionnaire en quatre temps (U. Laval) : [https://www.aide.ulaval.ca/wp-](https://www.aide.ulaval.ca/wp-content/uploads/2021/03/Guide-CAE-stages.pdf)

[content/uploads/2021/03/Guide-CAE-stages.pdf](https://www.aide.ulaval.ca/wp-content/uploads/2021/03/Guide-CAE-stages.pdf)

Pour les mesures d'accommodements = [https://www.aide.ulaval.ca/wp-](https://www.aide.ulaval.ca/wp-content/uploads/2020/07/Guide-CAE-accommodement_2020.pdf)
[content/uploads/2020/07/Guide-CAE-accommodement_2020.pdf](https://www.aide.ulaval.ca/wp-content/uploads/2020/07/Guide-CAE-accommodement_2020.pdf)

Ressources du Québec

Conférences du CRISPESH :

- “Réduire les situations handicapantes invisibles en entreprise : de l’inspiration à l’action” par Charles Lapierre: <https://www.youtube.com/watch?v=6sUyheJZdIM>
- “Réaliser des stages en soins infirmiers avec un trouble d’apprentissage: le point de vue d’étudiant.e.s, d’enseignant.e.s et d’expert.e.s” par Audrey Bigras, Mildred Dorismond, Karine Mekkeholt: <https://www.youtube.com/watch?v=s4WwWK3YbNA&t=2397s>
- “L’emploi des personnes ayant un trouble du spectre de l’autisme: intégrer la littérature en leadership pour comprendre le processus d’intégration en emploi” par Valérie Martin: <https://www.youtube.com/watch?v=061LcTsnKbw>
- “Incluvis : situez votre organisation sur le chemin de l’inclusion pour l’emploi des personnes en situation de handicap” par le CRISPESH : <https://www.youtube.com/watch?v=DwyCe87b2xY&t=1745s>
- “Un exemple de culture inclusive au travail” du CRISPESH: <https://campagnecrispesh.com/videos/la-premiere-video/>

Ressources du Québec pour les milieux de l'emploi

- Guide de référence du CRISPESH : <https://campagnecrispesh.com/guide/>
- Trousse d'outils de l'employeur pour aider à accroître l'inclusion en milieu de travail : <https://optezpourletalent.ca>
- Incluvis, Vers des pratiques inclusives en employabilité des personnes en situation de handicap : <https://crispesh.ca/incluvis-vers-des-pratiques-inclusives-en-employabilite-des-personnes-en-situation-de-handicap/>
- Formations et outils pour employeurs de la CDPDJ (pour prévenir les situations de discrimination): <https://cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/formations-et-outils-pour-employeurs>
- Répertoire des organismes spécialisés en employabilité: <https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/citoyens/trouver-un-emploi/repertoire-des-organismes-specialises-en-employabilite/>



Ressources pour comprendre le handicap

- Ca ne se demande pas (AMI Télé): <https://www.amitele.ca/category/ca-ne-se-demande-pas/extraits>
- Histoires de cheminement vers l'emploi (AMI Télé): <https://www.amitele.ca/category/engagez-moi/episodes>

Ressources en Belgique

- Au travail avec un handicap – Les aménagements raisonnables dans l’emploi:
https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1147-UNIA_brochure_Am%C3%A9nagements_raisonnables_emploi_FR.pdf
- Guide pour l’inclusion des étudiant.e.s en situation de handicap dans l’enseignement supérieur:
https://gallery.mailchimp.com/203e89437add9a79abb1d5fd8/files/2fbca6f0-fcd8-426f-bd5e-0771bd5d607f/Guide_dinclusion_1.pdf
- Les travailleurs handicapés? Des travailleurs!
https://www.aviq.be/sites/default/files/documents_pro/2022-07/Brochure-Travailleurs-handicapes.pdf
- L’étudiant en situation de handicap dans l’enseignement supérieur (par le Pôle Hainuyer): <https://www.helha.be/app/uploads/2017/06/Guide-Info-du-P%C3%B4le-hainuyer-L%C3%A9tudiant-en-situation-de-Handicap-dans-lenseignement-sup%C3%A9rieur.pdf>

Ressources belges à destination des employeurs

1. Vous souhaitez trouver des financements pour rendre accessibles vos locaux aux personnes en situation de handicap ou faire partie de la liste d'employeurs potentiel pouvant engager des personnes en situation de handicap/ étudiants stagiaires, n'hésitez pas à prendre contact avec l'**AVIQ**.
<https://www.aviq.be/>
2. Vous êtes un employeur du secteur public et vous souhaitez engager des personnes en situation de handicap, n'hésitez pas à prendre contact avec le **SELOR-Diversité**.
<https://selor.be/fr/%C3%A9galit%C3%A9-des-chances/>
3. Vous souhaitez être mis en contact avec des personnes en situation de handicap lors du recrutement de votre personnel, n'hésitez pas à prendre contact avec **DIVERSICOM**. <https://www.diversicom.be/>
4. Vous êtes un employeur et vous souhaitez connaître vos droits en termes d'intégration et éviter les discriminations au sein de votre personnel en situation de handicap ou non et des explications sur les aménagements raisonnables, n'hésitez pas à prendre contact avec **UNIA**. <https://www.unia.be/>

Ressources belges à destination des employeurs

5. Vous êtes employeur et vous comptez accueillir une personne malentendante dans votre équipe, vous souhaitez être accompagné dans cette démarche, n'hésitez pas à contacter l'**asbl Comprendre et parler**. <https://www.ccpasbl.be/>
6. Vous êtes employeur et vous comptez accueillir une personne malvoyante dans votre équipe, vous souhaitez être accompagné dans cette démarche, n'hésitez pas à contacter l'**asbl Eqla ou La Ligue Braille**. <https://www.braille.be/fr> ou <https://eqla.be/>
7. Vous êtes un employeur et souhaitez savoir ce qui se fait pour l'inclusion en stage des étudiants issus de l'enseignement supérieur, n'hésitez pas à prendre contact avec la **CESI (Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif)** pour connaître les actions et projets menés pour l'inclusion des étudiants dans l'enseignement supérieur. <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/enseignement-inclusif-cesi>



Ressources belges à destination des employeurs

8. Chaque pôle académique a également sa CHESI (Chambre de l'Enseignement Supérieur Inclusif). CHESI du pôle de Bruxelles, CHESI du pôle hainuyer, CHESI du pôle Liège-Luxembourg, CHESI du pôle Louvain, CHESI du Pôle Namur.
9. Vous êtes employeur et vous comptez accueillir une personne en situation de handicap intellectuel dans votre équipe, vous souhaitez être accompagné dans cette démarche, n'hésitez pas à contacter l'**asbl Inclusion**. <https://www.inclusion-asbl.be/>
10. Vous êtes un employeur et vous recherchez un organisme de soutien, de facilitateur afin de sensibiliser vos équipes sur le thème du handicap, vous pouvez contacter l'**asbl Passe Muraille**. <https://www.passe-muraille.eu/>
11. Vous êtes employeur et vous avez au sein de votre équipe des personnes en situation de handicap, vous souhaiteriez mener une enquête sur la qualité de vie de ce public au sein de votre entreprise, vous pouvez contacter l'**asbl Le RAQ**. <https://www.leraq.be/>

Outils belges intéressants

Outil en ligne réalisé par Unia pour un environnement de travail diversifié et inclusif:

<https://www.ediv.be/theme/unia2019/fullarticle.php?custompage=137>

Concernant l'inclusion numérique: <https://www.inclunet.be/>

Documentations de la ligue braille: <https://www.braille.be/fr/documentation>

Outils créés par l'asbl Inclusion, afin de promouvoir l'auto-détermination des PSH:

<https://www.leraq.be/livrets-smile/presentation-des-livrets-smile-fr/>

Fiches pour dédramatiser les déficiences et l'emploi : <https://www.aviiq.be/fr/fiches-deficience-et-emploi>



9 Cadre légal

Cadre légal au niveau mondial

La Convention relative aux droits des personnes handicapées a été adoptée par les Nations unies le 13 décembre 2006. La Convention est entrée en vigueur le 1er août 2009 en Belgique et le 11 mars 2010 au Canada.

“Selon l’article 27 de cette Convention, les personnes handicapées doivent« avoir la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouvert, favorisant l’inclusion et accessible aux personnes handicapées ». Elle demande aux États de « faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées »”

(UNIA, 2017: 31)

Cadres légaux au Québec / Canada

La Charte des droits et libertés de la personne: Article 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à 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 grossesse, 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. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit (Gouvernement du Québec, 2018).

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 :

https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SNPH_Strategie-emploi-pers-hand_2019-24.pdf

Loi canadienne sur l'accessibilité : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/A-0.6/page-1.html>

Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (QC) : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-20.1>

Cadre légal belge

“La Directive européenne 2000/78/CE portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail a, pour la première fois, consacré la notion d’aménagement raisonnable en droit européen.

Tant au niveau fédéral qu’au niveau des entités fédérées, la Directive européenne a été transposée dans une législation anti-discrimination. Ces textes légaux interdisent toute discrimination, directe ou indirecte, sur base, notamment, du handicap et de l’état de santé (actuel ou futur). Cette législation prévoit que le refus d’aménagements raisonnables est une discrimination.”

(UNIA, 2017 : 31)

Cadre légal belge - niveau fédéral

Loi du 10-05-2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

“Le protocole relatif au concept d’aménagement raisonnable conclu le 19 juillet 2007 entre l’État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap définit la notion d’aménagement raisonnable et énonce plus précisément les caractéristiques auxquelles doit répondre cet aménagement.”

(UNIA, 2017 : 31).

Loi du 03-09-2017 modifiant l'arrêté royal du 6 octobre 2005 portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage en vue d'optimiser le quota en matière d'emploi de personnes handicapées dans les services publics fédéraux.

Cadre légal belge - niveau entité fédérée FWB

Le décret du 12-12-2008 (M.B. 31-01-2009) crée un cadre pour lutter contre certaines formes de discrimination (nationalité, sexe, âge, ...)

Le décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif pour les étudiants en situation de handicap (D. 30-01-2014 M.B. 09-04-2014 Modifications : D. 07-02-2019 - M.B. 07-03-2019).

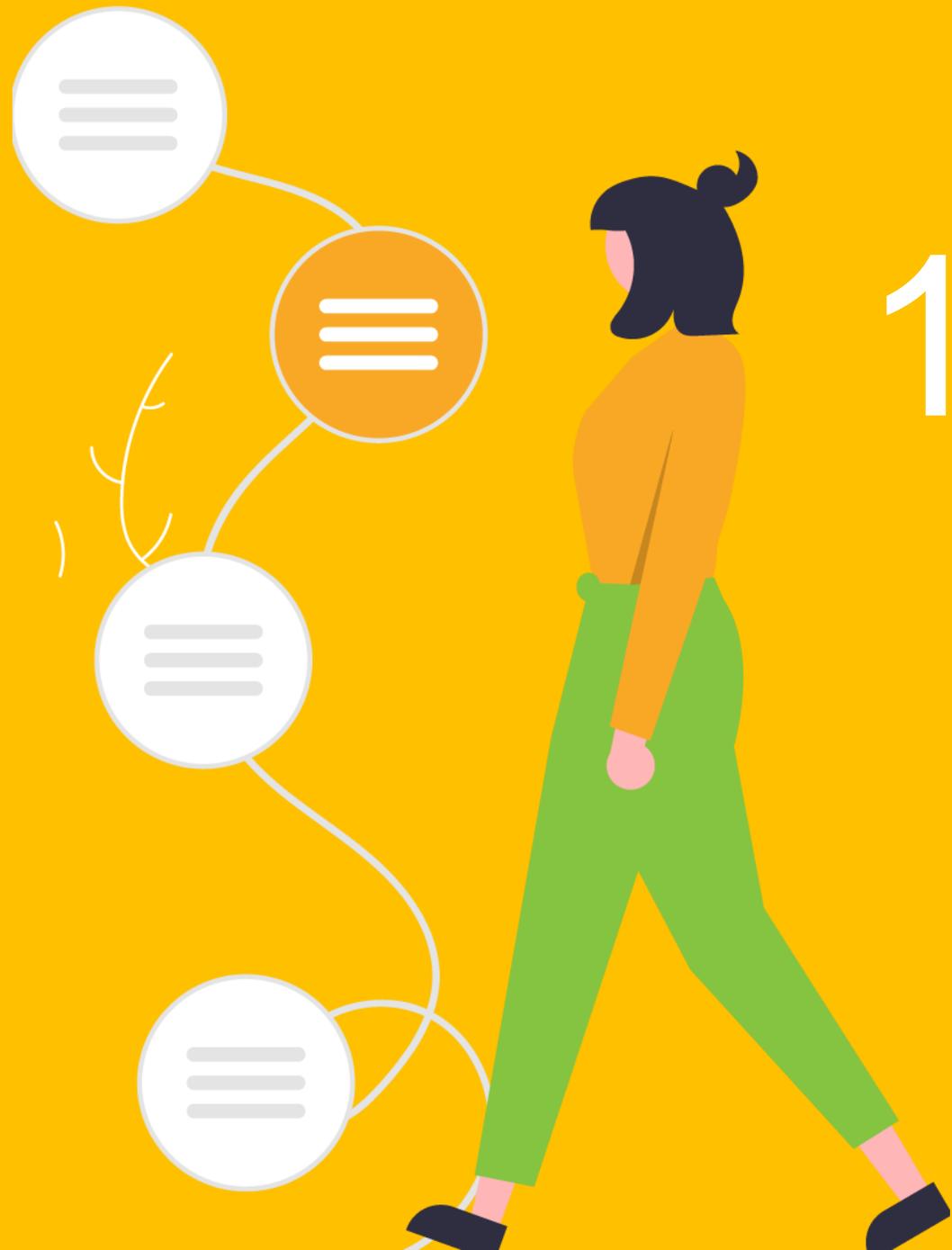
Il a permis de formaliser les pratiques concernant l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur. Les législateurs imposent ainsi la mise en place d'un service d'accueil et d'accompagnement dans chaque établissement d'enseignement supérieur et l'utilisation de 5% du budget du conseil social à l'inclusion.

Cadre légal belge - niveau entité fédérée FWB

L' Arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 relatif à l'emploi de travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les associations de services publics (M.B. du 26/02/2013, p. 12105)

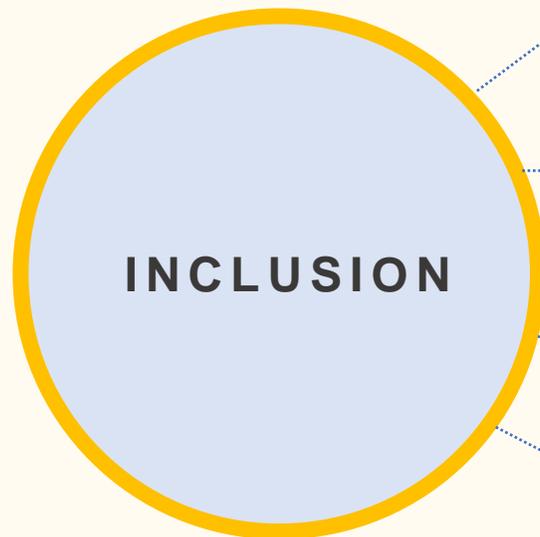
“Le Service public de Wallonie et certains organismes d'intérêt public wallons doivent employer un nombre de travailleurs handicapés fixé, conformément au Code Wallon de la fonction publique, à 2,5 % de leur effectif au 31 décembre de l'année précédente.

Les Communes, Provinces, Centres Publics d'Action Sociale (CPAS) et Associations de services publics sont concernés par le même taux, soit 2,5 % de leur effectif au 31 décembre de l'année précédente (AGW 7 février 2013).” (AVIQ Handicap, 2018: 7)



10 Conclusion

Conclusion : Nous sommes tous des relais:



L'inclusion, c'est l'affaire de tous

L'incarner dans ses pratiques avec le droit à l'erreur

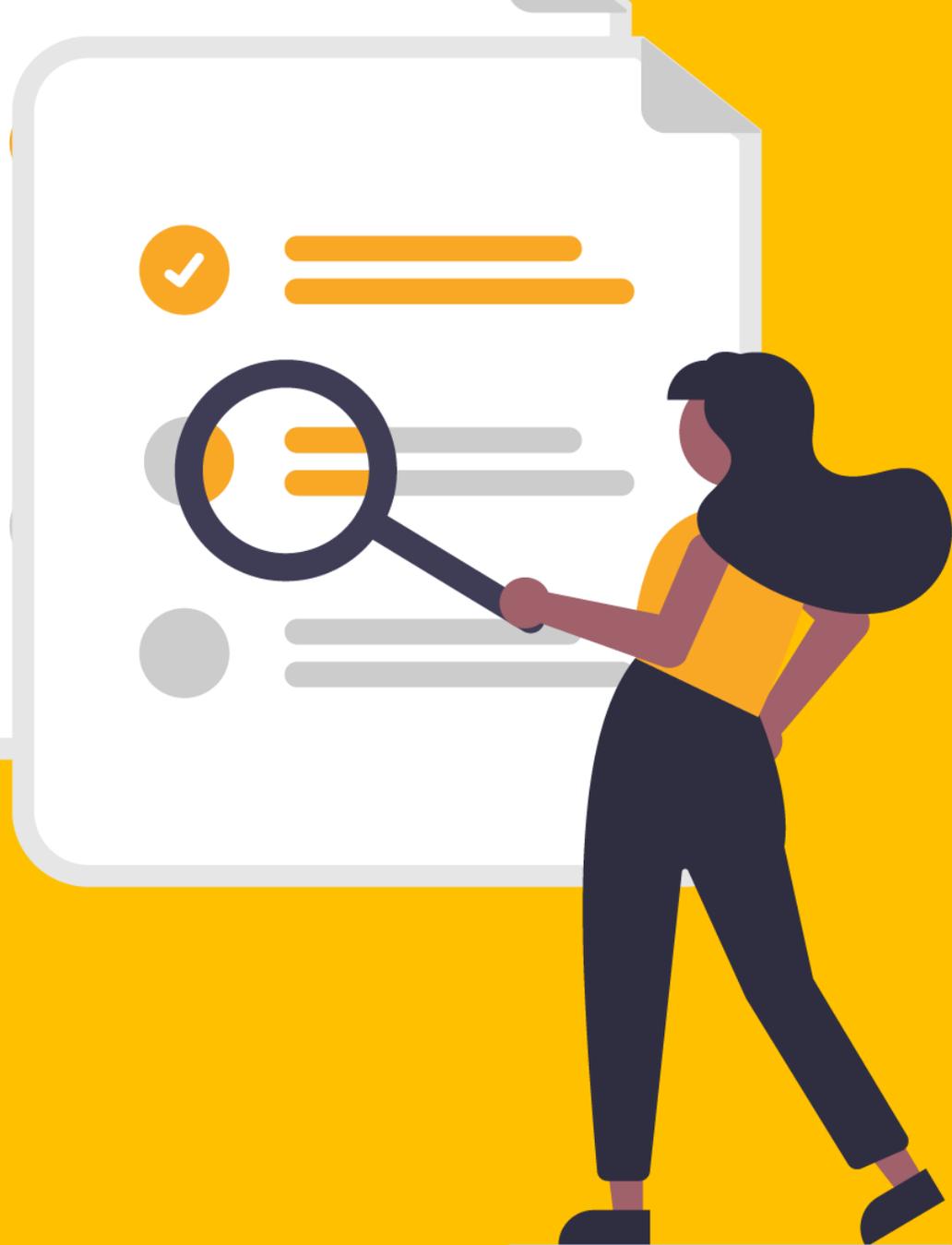
Stratégie des petits pas

Stratégie de collaboration

Vous voulez en savoir plus? Contactez-nous!

- crispesh@cvm.qc.ca
- laloyd@helha.be
- lauwensjp@helha.be
- lahmidif@helha.be
- scoyermn@helha.be





1 1

Références bibliographiques

Références bibliographiques

- Bergeron-Leclerc, C. & Simard, È. (2019). Repenser l'accompagnement des stagiaires en travail social en situation de handicap. *Phronesis*, 8(1-2), 96–110. <https://doi.org/10.7202/1066587ar>
- Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif (2022). *Recueil des mesures existantes en matière d'enseignement supérieur inclusif: 2020-2021*.
- CRISPESH, ROSEPH. (2021). *Incluvis : Vers des pratiques inclusives en employabilité des personnes en situation de handicap*. Montréal : CRISPESH / ROSEPH.
- Dangoisse, F., De Clercq, M., Van Meenen, F., Chartier, L. & Nils, F. (2020). When disability becomes ability to navigate the transition to higher education : a comparison of students with and without disabilities. *European Journal of Special Needs Education*, 35(4), 513-528.
- Ducharme, R. (2019). *Qu'est-ce que l'inclusion ? Les dispositifs de l'inclusion au Québec*. CRISPESH.
- Dufour, F., Dondeyne, S., Van Nieuwenhoven, C. & Piché Richard, A. (2019). Les mesures d'accommodements et d'accompagnement perçues par des étudiants en situation de handicap en contexte de stage à l'enseignement en Belgique et au Québec. *Phronesis*, 8(1-2), 81–95. <https://doi.org/10.7202/1066586ar>

Références bibliographiques (2)

- Gardou, C. & Laplantine, F. (2014). Les savoirs de l'anthropologie. In Gardou, C. (dir.). *Handicap, une encyclopédie des savoirs*. Ed. Eres. 43-61.
- Lapierre, C. (2020). *L'inclusion organisationnelle des personnes en situation de handicap invisible : une recherche-intervention*. Projet de thèse de doctorat. Sherbrooke (QC) : Université de Sherbrooke.
- Lessard, M. (2018). *Conception d'un guide d'accompagnement basé sur une pédagogie de l'inclusion pour des intervenantes et des intervenants en stages en techniques de la santé au collégial*. Université de Sherbrooke, Faculté d'éducation.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28, 634-655.
- Monfette, O. (2021). Comment la situation de handicap a teinté le parcours de persévérance de stagiaires en enseignement. *Formation et profession*, 29(1), 1-13. <https://doi.org/10.18162/fp.2021.534>

Références bibliographiques (3)

- National Association of State Directors of Special Education (NASDSE), Inc. (2005). *Response to Intervention: Policy Considerations and Implementation*. Alexandria, VA.
- Office des personnes handicapées du Québec (2017). *Accommodements raisonnables*. <https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-deloffice/guides-pour-le-grand-public/mieux-accueillirles-personnes-handicapees/accommodementsraisonnables.html>
- Philion, R. Bourassa, M., Lanaris, C. & Pautel, C. (2016). Guide de référence sur les mesures d'accompagnement pouvant être offertes aux étudiants en situation de handicap en contexte universitaire, [En ligne]. http://safire.umontreal.ca/fileadmin/Documents/FAS/SAFIRE/Documents/Guide_Accommodements_Philion_UQO_02-09-2016.pdf
- Philion, R., Bourassa, M., Saint-Pierre, I. & Bergeron-Leclerc, C. (2019). Étudiants en situation de handicap en contexte de stage à l'université : étude exploratoire des mesures d'accompagnement et d'accommodement envisagées. *Phronesis*, 8, 64-80. <https://doi.org/>
- Réseau international sur le Processus de production du handicap (2021). Concepts-clés. <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/concepts-cles/>

Références bibliographiques (4)

- Robert, J. (2017). *Contribution de l'autodétermination à la réussite scolaire d'étudiants de 1^{er} cycle universitaire avec un trouble d'apprentissage ou d'attention*. Thèse de Doctorat. Université de Sherbrooke.
- Smith, L., Foley, P. & Chaney, M. (2008). Addressing Classism, Ableism, and Heterosexism in Counselor Education. *Journal of Counseling & Development*, 86, 303-309.
- Unia (2017). *Au travail avec un handicap : les aménagements raisonnables dans l'emploi*.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (1982). World Programme of Action Concerning Disabled Persons. United Nations.
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/world-programme-of-actionconcerning-disabled-persons.html>
- Wehmeyer, M. L. (1999). A functional model of self-determination: Describing development and implementing instruction. *Focus on autism and other developmental disabilities*, 14(1), 53-61.