Cahiers franco-latino-américains d'études sur le handicap
ISSN : 3003-4434

1 | 2023
Capacitismes

Le parcours vers l'embauche : la perspective des personnes ayant des incapacités

O caminho para o emprego: a perspectiva das pessoas com deficiência
The road to employment: The perspective of people with disabilities

Caroline Vonlanthen, Ann M. Beaton, Charles Gaucher Christine C. Paulin

https://cfla-discapacidad.pergola-publications.fr/index.php?id=153

DOI : 10.56078/cfla_discapacidad.153

Caroline Vonlanthen, Ann M. Beaton, Charles Gaucher Christine C. Paulin, « Le parcours vers l'embauche : la perspective des personnes ayant des incapacités », *Cahiers franco-latino-américains d'études sur le handicap* [], 1 | 2023, 22 décembre 2023, 27 septembre 2025. URL : https://cfla-discapacidad.pergola-publications.fr/index.php?id=153

Licence Creative Commons – Attribution 4.0 International – CC BY 4.0

Le parcours vers l'embauche : la perspective des personnes ayant des incapacités

O caminho para o emprego: a perspectiva das pessoas com deficiência
The road to employment: The perspective of people with disabilities

Caroline Vonlanthen, Ann M. Beaton, Charles Gaucher Christine C. Paulin

---

Introduction
- Perspectives des employeurs
- Perspectives des personnes ayant des incapacités

Méthode
- Participant·es
- Mesures
- Procédure
- Plan d'analyse

Résultats
- Présélection : première réponse des employeurs
- Entrevues et tests de recrutement
- Dévoilement des incapacités
- Attitudes des employeurs
- Accommodements

Décision d'embauche : réponse finale des employeurs
- Refus
- Embauche

Discussion et conclusion
- Dévoilement des incapacités
- Attitudes des employeurs
- Accommodements
- Implications

Reçu : 4 janvier 2023
Accepté : 20 juin 2023

Introduction

1 L'emploi est un facteur de socialisation primordial, en particulier pour les personnes ayant des incapacités : il s'agit, en effet, de leur princi-

pale porte d'entrée à la participation et à l'inclusion sociales (Bourguignon & Herman, 2018 ; Castel, 1995). Accéder à l'emploi permettrait non seulement aux personnes ayant des incapacités de disposer d'une source de revenu, mais également d'obtenir une certaine reconnaissance et valorisation en tant que membres de la communauté, ainsi que d'améliorer leur bien-être psychologique (Bourguignon & Herman, 2018 ; Garcia *et al.*, 2016 ; Kabano & Beaton, 2011). En somme, l'emploi constitue un domaine essentiel de la vie (Merzouk, 2008). En conséquence, l'article 27 de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (CDPH) reconnaît le droit au travail des personnes ayant des incapacités et oblige les États parties à leur en garantir l'accès (Nations Unies, 2006). Signataire de la CDPH, le Canada et ses provinces mettent en place, depuis plusieurs années, des mesures visant à soutenir l'inclusion professionnelle des personnes ayant des incapacités, notamment des lois antidiscrimination (par exemple *la Loi canadienne sur les droits de la personne*) ou encore des programmes et services de soutien à l'emploi (Collin *et al.*, 2013 ; Handouyahia *et al.*, 2022). Malgré ces progrès, force est de constater que ces mesures demeurent insuffisantes : les personnes ayant des incapacités continuent d'être sous-représentées sur le marché du travail, sous-rémunérées et davantage placées dans des emplois peu qualifiés (Gunderson & Lee, 2015 ; Morris *et al.*, 2018 ; Tompa *et al.*, 2020). De ce fait, plusieurs rapports et études scientifiques recensent les facteurs physiques, structurels et sociaux qui limitent tous, d'une manière ou d'une autre, leur accès à l'emploi (voir par exemple Garcia *et al.*, 2016 ; Kulkarni & Lengnick-Hall, 2014 ; Patrimoine canadien, 2020). Les personnes ayant des incapacités ne restent pas pour autant passives face à ces obstacles : elles tentent même de négocier les situations auxquelles elles sont confrontées, transformant alors leurs réalités sur le marché du travail. Ainsi, le présent article propose d'explorer la trajectoire des personnes ayant des incapacités à travers le processus d'embauche, et ce, selon leur propre perspective. Cette étude de nature qualitative repose sur les résultats de travaux antérieurs selon lesquels les attitudes et les pratiques des employeurs forment un obstacle majeur, influençant à la fois les décisions d'embauche, la mise en place des mesures d'adaptation (les *accommodements*), les revenus et le type de postes offerts (Ameri *et al.*, 2017 ; Kaye *et al.*, 2011 ; Schur *et al.*, 2016). Les deux prochaines sections aborderont les

recherches en lien avec l'embauche, en présentant les perspectives respectives des employeurs et des personnes ayant des incapacités.

Perspectives des employeurs

2 D'après la recherche, les employeurs entretiennent des croyances négatives (stéréotypes et préjugés) à l'égard des candidat·es ayant des incapacités. Celles-ci se résument essentiellement à un manque de compétence et de productivité, à un fort taux d'absentéisme, à des coûts d'embauche élevés, à des besoins en termes d'accommodement compliqués, coûteux et inévitables, à des réactions ou des conséquences négatives au niveau du personnel employé et de la clientèle, et, enfin, à des risques d'accidents de travail, voire de poursuites judiciaires (Beaton *et al.*, 2012 ; Bonaccio *et al.*, 2020 ; Fraser *et al.*, 2010 ; Ren *et al.*, 2008). Les études suggèrent que, plutôt que de considérer leurs compétences et capacités effectives, les employeurs perçoivent les candidat·es ayant des incapacités à travers le stéréotype du « handicap » qui, dans l'imaginaire collectif, se situe à l'opposé de l'image des travailleur·euses « capables » de répondre aux exigences du marché de l'emploi (Beaton *et al.*, 2012 ; Rohmer & Louvet, 2006 ; Rohmer & Louvet, 2016). En conséquence, les employeurs perçoivent l'embauche des personnes ayant des incapacités comme un risque pour leur entreprise, mais aussi pour le bien-être des candidat·es ; de cette façon, ils justifient le rejet systématique de leurs candidatures ou encore le fait de leur attribuer un poste de moindre importance, même lorsqu'elles possèdent toutes les capacités et qualifications requises (Ameri *et al.*, 2017 ; Beaton *et al.*, 2012 ; Bellemare *et al.*, 2018).

Perspectives des personnes ayant des incapacités

3 Lorsque l'on s'intéresse aux vécus des travailleur·euses ayant des incapacités, certain·es chercheur·es constatent que la littérature est bien moins dense que celle abordant la perspective des employeurs (Santuzzi & Waltz, 2016) ; elle apporte toutefois de précieuses informations quant à leurs perceptions et expériences sur le marché du travail. En premier lieu, les études identifient le dévoilement des incapacités comme un enjeu de taille à travers le processus

d'embauche, et ce particulièrement lors de la rencontre avec les employeurs (McKinney & Swartz, 2019). Plus précisément, la question du dévoilement est généralement perçue et vécue comme un moment délicat et anxiogène pouvant générer un changement de perception et d'attitude du côté des employeurs et potentiellement créer des situations de discrimination (Charmaz, 2010 ; von Schrader *et al.*, 2014 ; Wilton, 2006). Les personnes ayant des incapacités ont, en effet, bien conscience des préjugés dévalorisants qui leur collent à la peau et qui se situent aux antipodes des représentations que se font les employeurs du profil recherché, des travailleur·euses « modèles », qualifié·es, productif·ves, rentables, fiables, sans incapacités, etc. (Kabano & Beaton, 2011 ; Lirette *et al.*, 2015). Pour répondre au dilemme du dévoilement, les candidat·es ayant des incapacités mettent en place principalement deux types de stratégies. D'un côté, certain·es choisissent de ne pas informer les employeurs de leurs incapacités, ce qui leur permet d'éviter la discrimination et d'être évalué·es en fonction de leurs véritables compétences (Kabano & Beaton, 2011 ; McKinney & Swartz, 2019 ; Wilton, 2006). À l'inverse, d'autres préfèrent partager cette information au cours du processus d'embauche, les raisons principales étant la volonté d'être transparent·es, le besoin de soutien (par exemple en termes d'accommodement) ou encore la visibilité des incapacités (von Schrader *et al.*, 2014 ; Wilton, 2006). Malgré ce type de décision, il n'en demeure pas moins que les personnes ayant des incapacités appréhendent souvent le dévoilement des incapacités (Charmaz, 2010 ; Kabano & Beaton, 2011 ; McKinney & Swartz, 2019), un ressenti renforcé par leurs propres parcours professionnels : il n'est, en effet, pas rare qu'elles vivent des expériences négatives après avoir informé les employeurs de leurs incapacités, qu'il s'agisse de questions inappropriées, de refus d'accommodement ou encore du rejet de leur candidature (Dalle-Nazébi, 2009 ; McKinney & Swartz, 2019 ; Wilton, 2006). À force de se faire exclure du marché du travail, certain·es commencent à perdre leur motivation, à douter de leurs compétences ou encore finissent par croire qu'ils/elles n'ont aucune chance de décrocher un emploi (Kabano & Beaton, 2011 ; Lirette *et al.*, 2015). Par ailleurs, les attitudes et les pratiques discriminatoires des employeurs forcent les personnes ayant des incapacités non seulement à développer des compétences professionnelles supérieures à la moyenne, mais également à apporter leurs propres solutions en

matière d'accommodements s'ils/elles veulent que les employeurs considèrent leur candidature (Kabano & Beaton, 2011 ; Lirette, 2012 ; Lirette *et al.*, 2015 ; Punch, 2016). Ainsi, la problématique des accommodements interviendrait dès le début du parcours vers l'embauche, lors des entrevues avec les employeurs (par exemple Lindsay *et al.*, 2018 ; McKinney & Swartz, 2019). Selon une étude, environ 30 % des personnes sans emploi ayant des incapacités identifieraient le manque d'accommodement comme étant un obstacle à l'accès à l'emploi (Anand & Sevak, 2017).

4 Le présent article vise à pallier deux lacunes de la littérature. D'une part, les études ont tendance à traiter exclusivement la perspective des employeurs, aux dépens des vécus des personnes ayant des incapacités qui méritent d'être davantage documentés si l'on veut améliorer leur accès à l'emploi et les politiques publiques qui en découlent (Santuzzi & Waltz, 2016). D'autre part, les travaux et les rapports existants se cantonnent, en général, à lister les obstacles qui se dressent devant les personnes ayant des incapacités lorsqu'elles tentent de se tailler une place sur le marché de l'emploi (par exemple Kabano & Beaton, 2011). À notre connaissance, la recherche n'a jamais analysé conjointement l'articulation des défis rencontrés par les personnes ayant des incapacités et les réponses que celles-ci leur apportent durant le processus d'embauche. De ce fait, cette étude espère apporter une contribution à deux niveaux. D'abord, elle place en son centre la parole des personnes ayant des incapacités. Ensuite, elle propose d'examiner leur trajectoire à travers le processus d'embauche afin de mieux comprendre comment les défis (ici, le dévoilement des incapacités, les attitudes des employeurs et la question des accommodements) se développent et interagissent avec les stratégies mises en place par les personnes ayant des incapacités (par exemple la négociation, l'auto-compensation, l'utilisation des compétences et des ressources ou encore la persévérance).

5 L'objectif principal consiste donc non seulement à saisir les différents obstacles rencontrés par les personnes ayant des incapacités durant leur parcours vers l'emploi, mais également à identifier la manière dont elles composent avec ceux-ci. Cette analyse conjointe espère fournir des indications quant aux ressources et services pertinents et adaptés (ou non) aux besoins et enjeux vécus par les personnes ayant des incapacités, tout en tenant compte de l'agentivité de ces

dernières. À cette fin, ce travail emprunte la conception du handicap et les terminologies du *Modèle de développement humain – Processus de production du handicap* (MDH-PPH), qui conçoit la situation de handicap comme étant le « résultat de l'interaction personne/environnement et se traduisant par une restriction de la qualité de réalisation des habitudes de vie de la personne ayant des incapacités » (Fougeyrollas, 2002, p. 10). Enfin, cette étude s'inscrit plus largement dans le cadre du projet multidisciplinaire *Disability, Employment, and Public Policies Initiative* (DEPPI) qui rassemble des équipes de recherche du Québec et du Nouveau-Brunswick qui se sont penchées sur les façons d'améliorer, à l'aide de données probantes, l'inclusion sur le marché du travail et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités au Canada. En l'occurrence, les données analysées pour cet article ont été recueillies auprès de 22 personnes concernées résidant au Nouveau-Brunswick, soit la deuxième province comptant le plus grand nombre de personnes ayant des incapacités au pays (Statistique Canada, 2018). Celles-ci ne sont d'ailleurs pas épargnées par l'exclusion professionnelle sur le marché du travail : en 2016, seul·es 55,4 % des Néo-Brunswickois·es ayant des incapacités (parmi les 25-64 ans) avaient accès à un emploi rémunéré, contre 76,5 % des Néo-Brunswickois·es sans incapacités (Saint John Human Development Council, 2021). Le Tableau 1 présente les principales caractéristiques sociodémographiques de nos participant·es.

Tableau 1. Caractéristiques sociodémographiques des participant·es

Pseudonyme	Âge	Incapacité	Formation	Situation professionnelle
Marc	49	Problèmes de santé physique et mentale	Université (certificat)	En recherche d'emploi
Claire	34	Problèmes de santé physique et mentale	Université	En emploi
Philippe	41	Incapacité auditive	Collège communautaire	En emploi
Jessica	27	Incapacité motrice	École secondaire	En emploi
Elisabeth	27	Incapacité motrice	Collège communautaire	En emploi
Rebecca	37	Problème de santé physique	Université	En emploi
Abigail	52	Problèmes de santé physique	Collège communautaire	En emploi
Sophie	35	Incapacité visuelle et problème de santé physique	Université	En emploi
Lily	38	Incapacité auditive et problèmes de santé physique et mentale	Université	En emploi
Zoey	30	Problèmes de santé physique et mentale	Université	En emploi
Chloé	34	Incapacité visuelle	Université	En recherche d'emploi
Jacques	36	Problème de santé mentale	Université	En recherche d'emploi
Victoria	35	Incapacités visuelle et auditive, et problèmes de santé physique et mentale	Université	Sans réponse
Benoît	54	Incapacité visuelle	École secondaire inachevée	En emploi
Alice	40	Problème de santé physique	Université	En emploi
Lauren	53	Problème de santé physique	Université	En emploi
Noémie	41	Incapacité visuelle	Université	En recherche d'emploi
Catherine	58	Problème de santé physique et mentale	École secondaire	En emploi
Hannah	34	Incapacité visuelle	École de métiers	En emploi
Robert	36	Incapacité visuelle et problème de santé physique	École secondaire inachevée	En recherche d'emploi
Camille	24	Problème de santé physique	Université	En emploi
Maeva	26	Incapacité motrice	Collège communautaire	En recherche d'emploi

Méthode

Participant·es

6 Afin de répondre aux objectifs de recherche, les participant·es ont été sélectionné·es selon deux critères : ceux/celles-ci devaient (1) vivre avec des problèmes de santé chroniques ou des incapacités motrices, visuelles et/ou auditives, et devaient (2) être en emploi ou en recherche d'emploi au moment de l'étude. Au total, 22 participant·es ont été recruté·es dans la province du Nouveau-Brunswick, soit 17 femmes et 5 hommes, âgé·es entre 24 ans et 58 ans (M = 38, $ÉT$ = 10). Dix-huit participant·es ont expliqué vivre avec un seul type d'incapacité, respectivement : des problèmes de santé chroniques[1] (n = 10), des incapacités visuelles (n = 4), des incapacités motrices (n = 3)

ou des incapacités auditives (*n* = 1). Quatre participant·es, quant à eux/elles, ont rapporté composer avec plusieurs types d'incapacités, soit des problèmes de santé chroniques combinés à des incapacités visuelles (*n* = 2), à des incapacités auditives (*n* = 1) ou aux deux (*n* = 1). En ce qui concerne leur niveau de formation, 18 participant·es (82 %) possédaient un diplôme postsecondaire dont 12 (55 % de l'échantillon total) un diplôme universitaire. Deux personnes disposaient d'un diplôme d'études secondaires, tandis que deux autres n'avaient pas achevé leur formation secondaire. Finalement, 15 participant·es (68 %) occupaient un emploi au moment de la collecte des données ; 6 (27 %) étaient en recherche d'emploi et une personne n'a pas souhaité s'exprimer à ce sujet. Il est à noter que le présent article ne vise pas à effacer la diversité qui existe parmi les personnes vivant avec des incapacités (Merzouk, 2008). Néanmoins, celui-ci se concentrera davantage sur les tendances communes qui se dégagent de leurs expériences plutôt qu'à l'hétérogénéité de leurs vécus.

Mesures

7 Les données de l'étude ont été recueillies à l'aide d'entrevues semi-dirigées et d'un questionnaire en ligne. Plus précisément, les chercheur·es ont utilisé une grille d'entrevue afin de guider les échanges avec les participant·es : celle-ci comportait un certain nombre de questions visant à récolter des informations sur six domaines liés aux incapacités et à l'emploi. Ainsi, le premier domaine, *l'identité personnelle ou affirmée* (1), s'intéressait aux caractéristiques sociodémographiques des participant·es (par exemple genre, âge, origines, dernier diplôme, etc.). *Les facteurs personnels* (2), de leur côté, abordaient la question des incapacités et de leurs conséquences au quotidien (par exemple les besoins d'accommodement). *Le parcours éducatif et professionnel* (3) sondait les participant·es sur leur formation, leurs expériences professionnelles et les facteurs (soutiens et obstacles) ayant influencé leurs parcours. *L'emploi le plus significatif dans le parcours professionnel* (4), quant à lui, se concentrait sur les soutiens et les obstacles rencontrés par les participant·es dans le cadre de leur emploi le plus significatif. Le domaine *Désirs et aspirations professionnelles, et connaissances et perceptions du marché du travail et des employeurs* (5) comprenait à la fois des questions sur le dévoilement des incapacités, les attitudes et attentes des employeurs, les

opportunités de carrière et les objectifs professionnels des participant·es. La dernière section de la grille d'entrevue portait sur l'opinion des participant·es quant à l'utilisation du CV *vidéo* (6). Enfin, le questionnaire en ligne permettait simplement de recueillir certaines informations sociodémographiques.

Procédure

8 Les participant·es ont été recruté·es avec l'aide des conseiller·ères en ressources humaines agréé·es du Nouveau-Brunswick (CRHA Nouveau-Brunswick) qui ont accepté de diffuser les affiches du projet de recherche. Celles-ci étaient disponibles en anglais et en français, et indiquaient les critères d'inclusion ainsi que la nature de la participation à l'étude ; les personnes intéressées prenaient directement contact avec l'assistante de recherche. Les entrevues ont ensuite été menées entre septembre 2019 et mars 2020, en personne (n = 5) ou en vidéoconférence via le logiciel Zoom (n = 17). Avant de commencer l'étude, les chercheur·es rappelaient les objectifs et le déroulement de l'étude ; les participant·es signaient ensuite un formulaire de consentement, puis répondaient à une série de questions en lien avec leurs expériences de travail et de recherche d'emploi. En moyenne, les entrevues duraient 50 minutes ($ÉT$ = 20) et se déroulaient soit en français (n = 11), soit en anglais (n = 11) ; les échanges étaient enregistrés au moyen d'un dictaphone. À la suite des entrevues, les participant·es recevaient le lien du questionnaire en ligne ainsi qu'un code de participant·e permettant de préserver leur anonymat. Enfin, les participant·es obtenaient une compensation de 50 CAD, envoyée par virement.

9 Le principe de saturation empirique guidait la collecte des données : autrement dit, le recrutement a pris fin lorsque les informations partagées par les participant·es commençaient à devenir redondantes (Pires, 1997). Les entrevues semi-dirigées ont ensuite été retranscrites, en omettant – par souci de confidentialité – les parties relatives à l'identité personnelle des participant·es. Les données de l'étude ont ensuite été placées sur un serveur sécurisé, uniquement consultable par l'équipe de recherche.

Plan d'analyse

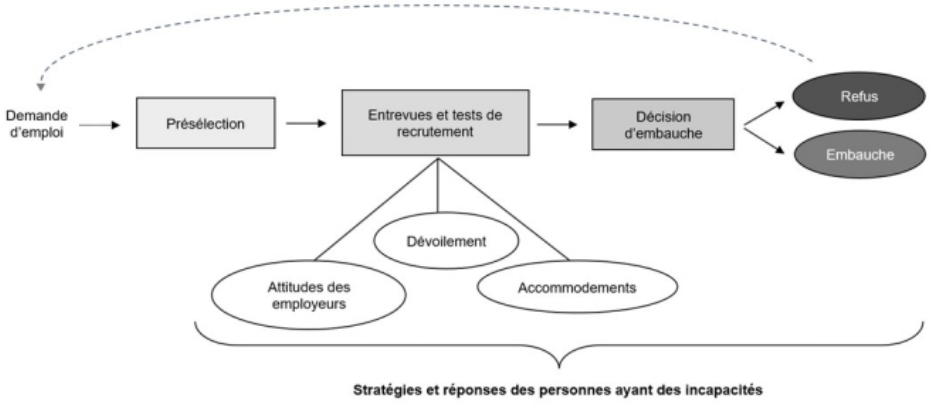
10 L'analyse thématique de contenu a permis de traiter le matériau discursif ainsi recueilli. Plus précisément, il s'agissait d'identifier, d'organiser et d'analyser les thèmes principaux qui ressortaient des entrevues afin de mieux comprendre – au travers d'un schéma – les perceptions et expériences du processus d'embauche relatées par les participant·es (Braun & Clarke, 2006 ; Paillé & Mucchielli, 2012). En l'occurrence, les thèmes examinés ont été élaborés par codage mixte, soit à partir de catégories repérées à priori dans la littérature ainsi que des thèmes identifiés à postériori, sur la base du verbatim des participant·es (Swain, 2018). L'analyse proposée dans cet article a, par ailleurs, respecté les étapes habituelles de l'analyse de contenu, soit : (1) la lecture du matériel, (2) la formation des premiers codes, (3) l'élaboration des thèmes, et (4) le regroupement/raffinement des thèmes (Braun & Clarke, 2006 ; Paillé & Mucchielli, 2012). Lors de la première étape, il s'agissait de lire et de se familiariser avec les extraits d'entrevues abordant le processus d'embauche (Braun & Clarke, 2006) ; ici, le processus d'embauche se référait à la totalité des événements prenant place entre le moment du dépôt de candidature et la réponse finale des employeurs. Lors de la deuxième étape, les premiers codes étaient définis en sélectionnant les segments de phrases résumant au mieux chaque extrait de verbatim (Braun & Clarke, 2006). La troisième étape consistait à identifier les thèmes sous-jacents aux premiers codes, ces derniers étant ensuite classés sous les thèmes correspondants (Braun & Clarke, 2006). Lors de la dernière étape, il s'agissait de retravailler les thèmes, de les organiser hiérarchiquement et de les raffiner afin de parvenir à un schéma représentatif des perceptions et des expériences partagées par les participant·es ; l'utilisation du logiciel NVivo 12 a facilité le traitement des données par essais-erreurs (Braun & Clarke, 2006 ; Paillé & Mucchielli, 2012).

Résultats

11 Les propos recueillis auprès des participant·es permettent d'identifier une trajectoire en trois étapes qui résument le processus

d'embauche : (1) la présélection, (2) les entrevues et tests de recrutement, et (3) la décision d'embauche (voir Figure 1).

Figure 1. Le processus d'embauche tel que vécu par les participant·es



Présélection : première réponse des employeurs

12 La première étape du processus d'embauche, soit la présélection des candidatures, ne semble pas poser de véritable défi à la plupart des participant·es : la majorité reçoit des invitations à se présenter en entrevue et/ou est convoquée à des tests de recrutement. Seule une petite minorité rapporte mentionner systématiquement ses incapacités dans le dossier de candidature. Autrement dit, le profil des participant·es intéresserait à première vue les employeurs. Ce constat, bien que positif, ne garantit néanmoins pas une issue favorable au processus, comme l'illustrent les propos d'une participante : « J'ai du succès pour avoir des entrevues, mais disons que ça arrête là » (Noémie, incapacité visuelle).

Entrevues et tests de recrutement

13 La deuxième étape du processus d'embauche est caractérisée par la réalisation d'entrevues et/ou de tests de recrutement. Plusieurs enjeux semblent alors émerger et interagir entre eux, en particulier : le dévoilement des incapacités, les attitudes des employeurs rencontrés et la question des accommodements.

Dévoilement des incapacités

14 Parmi les participant·es qui ont abordé la question du dévoilement, la majorité exprime de la réticence et/ou du malaise à l'idée de dévoiler leur incapacité au cours du processus d'embauche. En effet, la plupart des participant·es estiment que cette pratique les met à haut risque d'être mal jugé·es, voire de « faire peur » aux employeurs. Plusieurs participant·es craignent ainsi que les employeurs revoient leurs capacités à la baisse et que l'information sur leur condition de santé prenne le pas sur celle relative à leurs compétences : « *I want an equal opportunity I guess, because maybe if they knew that I have a physical disability they might make assumptions before I'm allowed to kind of defend myself I guess* » (Maeva, incapacité motrice). D'autres s'inquiètent qu'on remette en question leur assiduité :

> Je ne sais pas, c'est peut-être juste ma seule question que peut-être qui vont penser « Ben, là elle va peut-être manquer du travail, parce que là elle va avoir des rendez-vous tôt » des choses comme ça pis on dirait que j'aimerais pas donner cette impression que j'manque souvent de travail, parce que c'est pas le cas, mais des fois t'arrives que moi mettons que je peux aller faire mes prises de sang. (Camille, problème de santé physique)

15 En somme, bon nombre de participant·es redoutent que le dévoilement des incapacités limite leurs chances d'obtenir l'emploi désiré. Leurs craintes semblent alimentées par la perception d'un risque élevé de discrimination, mais également par des expériences négatives. Par exemple, deux participants racontent avoir dû se soumettre à des évaluations médicales après avoir mentionné leurs incapacités. Plus précisément, l'un d'eux a dû passer un examen médical supplémentaire afin de démontrer son aptitude à répondre aux exigences

de l'emploi, et ce malgré sa brillante réussite aux étapes standards du processus d'embauche. Le dévoilement des incapacités peut donc parfois mener à des demandes d'évaluation médicale de la part des employeurs : une procédure discriminante qui sert, comme on le verra, à justifier leurs refus d'embauche.

16 En raison des enjeux entourant la question du dévoilement, les participant·es doivent réfléchir à deux fois avant de déterminer si et quand partager cette information avec leurs potentiels employeurs. Différentes stratégies sont alors mises en place. Quelques participant·es décident tout bonnement de ne jamais discuter de leurs incapacités, tandis que d'autres préfèrent attendre d'être embauché·es et de pouvoir démontrer leurs compétences avant d'aborder le sujet. D'autres encore (la majorité) prennent la décision de dévoiler leurs incapacités durant le processus d'embauche, dans le contexte de l'entrevue ou des tests de recrutement, et ce principalement pour trois raisons. Premièrement, près d'un tiers des participant·es expliquent avoir besoin d'accommodements dans le cadre de leur emploi (par exemple de flexibilité ou de technologies de soutien) et/ou pour effectuer les tests de recrutement. Il leur revient alors souvent la responsabilité d'initier la discussion sur les mesures d'adaptation :

> […] la plupart des emplois ont besoin que je travaille sur l'ordinateur pis y'ont besoin de savoir que j'ai besoin de c't'accommodation là pis j'aime de le faire à l'entrevue parce que là ça montre un sens de confiance d'être comme : « Hey j'ai pas triché là euh j'vous dis c'est ça que j'ai besoin, j'suis honnête avec vous pis euh… you know ». (Sophie, incapacité visuelle et problème de santé physique)

17 Le discours de cette participante fait apparaître une deuxième motivation à dévoiler ses incapacités, qui est partagée par un certain nombre de participant·es : il s'agit du souci de transparence. D'un côté, certain·es tiennent à être honnêtes avec les employeurs, voire se sentent obligé·es de l'être, sans pour autant être à l'aise dans cette situation. D'un autre côté, quelques participant·es partagent de prime abord cette information dans le but de sonder les véritables attitudes des employeurs vis-à-vis des incapacités, évitant ainsi certaines déceptions. Enfin, pour d'autres, la question du dévoilement ne se

pose pas : leur chaise roulante, leur chien guide ou encore leur canne rendent leurs incapacités visibles aux yeux des employeurs.

Attitudes des employeurs

18 Comme mentionné, la plupart des participant·es appréhendent de dévoiler leurs incapacités, et ce principalement en raison des attitudes négatives que pourraient exprimer les employeurs. En effet, malgré quelques progrès soulignés, les participant·es s'accordent sur le fait que les employeurs demeurent peu enclins à engager des personnes ayant des incapacités ; nombre d'entre eux/elles font d'ailleurs le constat d'un sous-emploi généralisé et persistant.

19 Pour la majorité des participant·es, la réticence des employeurs à les embaucher s'expliquerait par leurs préjugés et leur manque évident de sensibilisation. À travers le discours des participant·es, il apparaît ainsi que les attitudes des employeurs tiennent un rôle majeur dans leurs processus d'embauche : d'abord, parce qu'elles affectent leurs chances de décrocher un emploi, et ensuite parce qu'elles prennent une importance déterminante quant à leur décision de dévoiler leurs incapacités. En l'occurrence, les attitudes négatives des employeurs consisteraient essentiellement en des préjugés soutenant la croyance qu'embaucher une personne ayant des incapacités serait compliqué et risqué. D'après certaines participantes, les employeurs présumeraient facilement que les employé·es ayant des incapacités seront souvent absentes du travail en raison de leur santé, ce qu'ils ne percevraient pas d'un bon œil :

> J'dirais les gens voient les journées de maladies comme des problèmes qui veulent pas avoir. Pis si ils peuvent réduire leurs problèmes ils vont le faire. Ça c'est juste l'attitude de good business right… (Claire, problèmes de santé physique et mentale).

20 Selon d'autres participantes, les employeurs auraient tendance à présupposer que les personnes ayant des incapacités n'ont pas les compétences suffisantes pour travailler. En particulier, il semblerait que l'existence d'incapacités affecte la perception générale des capacités d'une personne : selon les employeurs, vivre avec des incapacités serait synonyme d'incapacité totale. Plusieurs participantes

expliquent alors, à juste titre, se sentir sous-estimées et ne pas être appréciées à leur juste valeur sur le marché du travail :

> I don't feel like people really understand what I'm capable of I guess. I have a hard time getting across that I am able to work and I don't know if they understand how much I am able to do I guess. (Maeva, incapacité motrice)

21 À cause des préjugés qu'entretiendraient les employeurs, certain·es participant·es ont donc l'impression de devoir continuellement prouver leurs capacités, voire de devoir en faire plus que les autres pour être finalement considéré·es, ce qui peut s'avérer stressant et fatiguant :

> Parce que comme genre ok, si 70 % ont pas de travail ça veut dire que j'suis une des personnes you know I'm the smart one (rires). Si y faut les grader là tsé comme les gens, I'm above average comme qu'ils disent so c'est comme j'suis pas capable d'être normale, faut que je sois extra spéciale. Y faut que je sois la superstar là. Faut pas être dans les 70 %. Tsé comme, c'est stressant parce que c'est comme j'peux tu juste pas être normale (rires) ? J'peux pas juste être ok, pis avoir un emploi comme… (Sophie, incapacité visuelle et problème de santé physique)

22 En somme, selon les participant·es, les employeurs rechercheraient un profil d'employé·e bien défini, situé à l'opposé du portrait qu'ils se feraient des personnes ayant des incapacités. Plus précisément, les employeurs chercheraient à engager des travailleur·euses traditionnel·les, qui présentent bien, qui peuvent travailler à temps plein, qui s'absentent peu et qui sont capables de réaliser l'intégralité des tâches qui leur sont assignées, rapidement et sans assistance. De ce fait, la question des accommodements et la perception que les employeurs en ont pourraient être des enjeux importants durant le processus d'embauche, particulièrement lors des entrevues et tests de recrutement.

Accommodements

23 Tel que mentionné précédemment, plusieurs participant·es dévoilent leurs incapacités durant le processus d'embauche dans le but

d'obtenir les mesures d'adaptation dont ils/elles ont besoin pour les tests de recrutement et/ou le futur emploi. Bien que plusieurs aient vu leur demande d'accommodement acceptée, de nombreux·euses participant·es rapportent des expériences négatives et/ou ont l'impression que les employeurs sont peu enclins à instaurer des mesures d'adaptation. Quelques participant·es précisent alors que les accommodements sont loin d'être normalisés et que leur mise en place dépendrait essentiellement des priorités et des valeurs des employeurs : « Et puis, on essaie d'être créatif avec des accommodements, mais que si ça ne rentre pas dans le plan de l'employeur, c'est un non automatique » (Alice, problème de santé physique). En évoquant l'attitude des employeurs vis-à-vis des mesures d'adaptation, cette participante ajoute d'ailleurs : « J'pense qui a un cheminement qui se fait et j'pense que les gens commencent à comprendre qui ont pas le choix, mais c'est pas automatique et ce n'est pas fait sans rancune » (Alice, problème de santé physique).

24 En réalité, les coûts et les efforts que percevraient les employeurs constitueraient, d'après de nombreux·euses participant·es, les obstacles principaux à l'introduction d'accommodements. En l'occurrence, les employeurs associeraient généralement la notion d'accommodement à des coûts élevés et du travail supplémentaire, une représentation qui – on le verra à la dernière étape du processus – viendrait affecter l'employabilité des personnes ayant des incapacités. En outre, certains accommodements semblent d'autant moins admis par les employeurs. Plus précisément, les participantes qui ont besoin de technologies de soutien à la vision (pour les tests de recrutement et/ou l'emploi) font face à d'importantes difficultés lorsqu'elles présentent leur demande d'accommodement : incompatibilité avec les programmes de l'entreprise, coûts estimés trop élevés et manque de volonté du côté des employeurs semblent être les principaux enjeux.

> […] leur ordinateur avait pas mon programme que j'avais besoin pour voir ce que j'ai so y'avait un enseignement de 4 semaines pis durant mon enseignement, avant même l'enseignement j'ai été à l'entrevue j'ai toute suite donné mon logiciel que j'avais déjà que you know c'est à moi. J'ai dit « Hey pouvez-vous mettre ça sur l'ordinateur so je peux voir ce que je fais durant mon travail tsé ». […] Y ont pas fait ça, j'ai fait le test, pis j'ai pas passé le test parce que you know ça prenait

> trop de temps pour que je le lise moi-même. (Sophie, incapacité visuelle et problème de santé physique)

25 D'autres mesures d'adaptation ont l'air de déranger particulièrement les employeurs. Plusieurs participant·es expliquent que ces derniers sont peu ouverts à la flexibilité, que ce soit au niveau de l'horaire de travail ou de la manière de travailler :

> […] there's like a mentality among some businesses I think where they think if you're not if your butt's not in your chair at your desk you're not working. When really it should just be "are you getting the work done by the deadlines?", like "how you spend your hours?". (Lily, incapacité auditive et problèmes de santé physique et mentale)

26 Ce manque de flexibilité semble également concerner les déplacements jusqu'au(x) lieu(x) de travail : quelques participantes ne pouvant pas se véhiculer elles-mêmes rapportent, en effet, que les employeurs ne sont pas prêts à discuter d'accommodements pour contourner cet obstacle.

27 Confrontées à une déresponsabilisation des employeurs sur la question des accommodements, certaines personnes tentent de s'adapter. Ainsi, quelques participantes apportent directement la technologie dont elles ont besoin à l'entrevue ou encore offrent cette option aux employeurs. Une participante a d'ailleurs proposé des solutions supplémentaires lorsque les ordinateurs de la compagnie n'étaient pas compatibles avec son logiciel, mais cette démarche n'a toutefois pas abouti, car ses suggestions n'ont pas été prises en compte. Certaines personnes tentent également de s'accommoder au niveau des trajets jusqu'au lieu de travail : elles réfléchissent à des solutions permettant de faciliter leurs déplacements sans voiture et n'hésitent pas à solliciter leur entourage et les services de soutien dédiés aux personnes ayant des incapacités.

> Parce que moi j'étais prête à négocier ça. Ok, peut-être faut que je déménage. Donc je m'étais dit « moi je m'organise de me trouver une façon de me déplacer et puis juste comme tous les autres employés me payer le millage [2] et tout ça ». (Noémie, incapacité visuelle)

28 Cependant, tous-tes ne savent pas s'y prendre pour défendre leurs intérêts. En effet, gérer la question des accommodements requiert certaines compétences en *self-advocacy* ; or, tout le monde ne bénéficie pas d'un entraînement adéquat à ce niveau. Notamment, une participante revient sur une conversation qu'elle a eue avec un ami au sujet de la négociation de ses conditions de travail, des propos qui laissent transparaître un manque de confiance en soi :

> Je lui disais comme ma peur comme « Ah tsé ça me stresse assez ». Pis lui était comme « Ah ben juste fait comme moi va à ton employeur pis dis que tu veux juste travailler à temps partiel comme y a rien de ça là ». Qu'est-ce tu dis y a rien de ça ? Qu'est-ce tu parles about (rires) ? C'est où que tu prends tout ton pouvoir là comme *what* (rires) ? C'était comme ça, *you know*, c'est vrai pour des gens comme ça y sont capables de négocier pis de dire « Hey je veux faire ça comme ça, tu m'as besoin ». Moi je me sens pas comme, personne m'a besoin. Je me sens comme un extra là. (rires). C'est comme un gâteau pis t'as comme beaucoup de p'tites chandelles pis de p'tites décorations autour tsé des p'tites fleurs autour du gâteau ben j'suis comme une p'tite fleur autour du gâteau tsé t'as pas besoin de ça. C'est bon de l'avoir mais tu en as pas besoin tsé. (Sophie, incapacité visuelle et problème de santé physique)

29 Quelques participant·es discutent alors de la responsabilité à fournir des mesures d'adaptation. D'un côté, certain·es estiment que cette responsabilité incombe essentiellement à l'entreprise et aux employeurs. De l'autre côté, des participantes insistent sur le fait que les personnes ayant des incapacités sont également, voire tout autant, responsables de leur accommodement.

Décision d'embauche : réponse finale des employeurs

30 À l'issue de la deuxième phase du processus d'embauche, les participant·es reçoivent habituellement la réponse finale des employeurs. La décision d'embauche se traduit soit par un refus, soit par l'embauche du/de la candidat·e. Par ailleurs, il apparaît que les problématiques devenues saillantes lors de la deuxième étape (pour rappel : le dévoi-

lement des incapacités, les attitudes des employeurs et les accommodements) influencent la décision finale des employeurs.

Refus

31 L'essentiel des rejets des candidatures rapportés par les participant·es semble directement lié aux attitudes des employeurs vis-à-vis de leurs incapacités. À travers les récits, on constate que certains employeurs affirment plutôt clairement que les incapacités sont à l'origine du refus, tandis que d'autres l'expriment de manière plus implicite.

32 Du côté des refus explicites/assumés, on retrouve les employeurs qui refusent les participant·es pour la simple et bonne raison qu'ils ne peuvent/veulent pas les accommoder. Une participante raconte ainsi :

> C'est que bon, j'ai eu beaucoup de succès au niveau d'appliquer, de faire des entrevues, mais là après ça c'était comme la question : « On ne peut pas vous accommoder » » (Noémie, incapacité visuelle). Avant d'ajouter : « […] c'est pas évident de faire des entrevues et de ne pas être rappelé ou des dit « pas d'accommodement ». Un moment donné, tu perds confiance (Noémie, incapacité visuelle).

33 Ce type de refus vise principalement les personnes qui ne peuvent pas conduire (autrement dit, qui ne peuvent pas se déplacer dans la région de façon *autonome* selon les employeurs), et celles qui ont besoin de technologies de soutien (ici, des logiciels de lecture d'écran). Malgré ces expériences négatives, une participante explique persévérer dans sa recherche d'emploi et tenter de se préparer à aborder la question des accommodements lors de ses prochaines entrevues :

> […] j'essaie de me préparer pour les autres entrevues plus tard, parce que je me suis dit « y a peut-être des compagnies que je réappliquerai pour des postes » et j'essaie de me dire « comment je pourrais parler des accommodements ? », pas dans l'entrevue, mais à la fin pour leur dire que je suis ouverte pour discuter des accommodements si on retenait ma candidature, essayer de dire un p'tit mot comme ça peut-être que ça ouvrait la porte ou je ne sais pas. (Noémie, incapacité visuelle)

34 À l'instar des accommodements, on retrouve aussi les évaluations médicales dans la catégorie des refus explicites/assumés. En particulier, la candidature d'un participant a été officiellement rejetée à la suite d'une évaluation médicale défavorable. Toutefois, le participant en question n'en est pas resté là et a entrepris des démarches pour défendre ses intérêts, un combat de longue haleine :

> Donc j'ai été voir un médecin indépendant [...]. Y a fait un rapport pis y a dit clairement que j'étais apte à faire l'emploi, que j'avais aucun problème. Ça j'ai envoyé le rapport ça quand même été refusé encore une fois. J'ai poussé, j'ai demandé, y ont fait de la révision, y ont encore refusé. Donc j'ai poussé mon cas [...] j'ai eu une rencontre avec [nom de l'institution] pour une médiation avec le médecin qui avait refusé. [...] on a eu une entente que si je passais le médical avec un médecin indépendant de nouveau et que la personne disait que je pourrais entrer dans le processus de nouveau. J'ai été voir le médecin indépendant de nouveau, le même que j'avais été voir au début, puis le médecin indépendant a dit « non, vous êtes complétement apte à faire l'emploi ». Présentement, j'attends encore pour le rapport final. (Jacques, problème de santé mentale)

35 À l'inverse des refus explicites/assumés, plusieurs participant·es ont vécu des situations où les employeurs ne formulent pas explicitement (ou du moins pas officiellement) que la raison du refus était leurs incapacités. Toutefois, le comportement des employeurs est suffisamment parlant pour laisser planer le doute. Confronté·es aux excuses et aux non-dits des employeurs, les participant·es ont souvent l'impression qu'il s'agit, en réalité, de discrimination dissimulée, sans pour autant en être toujours sûr·es ou pouvoir le démontrer, faute de preuves tangibles :

> Je pense que c'est quelque chose qui me bloque, mais c'est dur à dire. C'est juste la franchise, y savent que c'est illégal de refuser quelqu'un pour des incapacités physiques ou mentales. Donc de là à aller et dire : « Ok, vous pouvez pas, on vous engage pas, à cause de vos incapacités ». C'est jamais dit clairement, pis c'est jamais dit directement. (Jacques, problème de santé mentale)

36 Malgré les expériences négatives, certain·es participant·es tentent de rester optimistes, et gardent espoir quant à l'existence, sur le marché

du travail, de quelques employeurs prêts à les accommoder et à les engager :

> On vit d'espoir. J'ose espérer un jour que je vais avoir un organisme qui est intègre, qui est éthique et qui sait que je peux très bien fonctionner sans souci, suffit de me donner la chance. Le problème c'est ça, c'est de donner la chance. (Marc, problèmes de santé physique et mentale)

Embauche

37 Malgré les expériences négatives qu'ils/elles ont pu vivre, un certain nombre de participant·es reviennent tout de même sur les décisions d'embauche qui se sont avérées positives. On parvient alors à identifier deux catégories de facteurs qui ont contribué à leur succès : (1) les compétences individuelles et (2) l'utilisation de ressources externes. Ainsi, quelques participant·es expliquent être parvenu·es à décrocher un emploi non seulement grâce à leurs compétences professionnelles, mais aussi grâce à leurs capacités à démontrer leur engagement ou encore à négocier les conditions d'emploi. Du côté de l'utilisation de ressources externes, plusieurs participant·es soulignent l'importance des politiques d'inclusion et des programmes de soutien à l'embauche pour les personnes ayant des incapacités. Plus précisément, des participant·es expliquent que ces programmes ont grandement facilité leur embauche : « *Well I think it's great because there's a program called the equal employment opportunity program which I am part of, which I think may have also helped me get my current job* » (Hannah, incapacité visuelle). Un participant ajoute, par ailleurs, que ce type de programme lui permet de réduire le stress associé à la recherche d'emploi. Enfin, une participante utilise des ressources externes en faisant, cette fois-ci, recours à son réseau social. En effet, celle-ci explique avoir décroché son emploi actuel par l'entremise d'un membre de sa famille, qui l'a présentée à ses employeurs. Il est à noter, toutefois, que l'embauche effective ne signifie pas qu'un accommodement est systématiquement offert par les employeurs.

38 En somme, les participant·es sont proactif·ves tout au long du processus d'embauche. Bien qu'ils/elles essuient des refus parfois à

répétition, les participant·es ne restent pas sans réponse : ils/elles persévèrent, cherchent des solutions et défendent leurs droits. D'ailleurs, les participant·es connaissent aussi certains succès. À travers leurs récits, il apparaît que des facteurs tels que les compétences professionnelles et de négociation, la capacité à s'adapter ainsi qu'à recourir à des ressources externes (programmes de soutien à l'embauche et réseau social) sont des aides précieuses dans leur parcours vers l'embauche.

Discussion et conclusion

39 Les témoignages des participant·es de cette étude permettent de mieux saisir les obstacles qu'ils/elles rencontrent à l'embauche ainsi que la manière dont ils/elles composent avec ceux-ci. À travers les récits, on constate que la présélection ne semble pas présenter de défi particulier pour la plupart des participant·es, alors que les entrevues et les tests de recrutement constituent une phase centrale du processus : c'est précisément à cette étape que le dilemme du dévoilement des incapacités, les attitudes des employeurs et la question des accommodements prennent toute leur ampleur. Or, ces problématiques peuvent s'avérer déterminantes quant à la décision finale d'embauche.

Dévoilement des incapacités

40 À l'instar de la littérature (voir par exemple Charmaz, 2010 ; McKinney & Swartz, 2019), nos résultats suggèrent que de nombreuses personnes appréhendent le dévoilement des incapacités, une question qui devient particulièrement saillante lors des entretiens d'embauche. Plus précisément, ceux/celles-ci craignent que les employeurs, une fois informés de leurs incapacités, expriment des préjugés et se servent de pratiques discriminatoires pour écarter leur candidature ; leurs expériences sur le marché du travail ont d'ailleurs tendance à confirmer cette inquiétude. Les participant·es se trouvent face à une décision délicate et appliquent principalement deux stratégies, également identifiées par d'autres études (Kabano & Beaton, 2011 ; von Schrader *et al.*, 2014 ; Wilton, 2006) : ne rien dire avant l'embauche (et donc éviter la discrimination) ou bien dévoiler durant le processus d'embauche. Le dévoilement des incapacités et sa termi-

nologie s'apparentent ainsi à un processus de *coming-out* au cours duquel les individus décident de *sortir* ou non *du placard*, en prenant soit le risque d'être discriminés, soit de ne pas obtenir d'accommodement, voire de s'épuiser à dissimuler sa condition (Valle *et al.*, 2004 ; Wilson, 2006). L'existence-même de ce processus décisionnel, de son caractère répétitif et de la responsabilité qui pèse sur les personnes ayant des incapacités informent non seulement du regard stigmatisant que continue d'entretenir la société à leur encontre, mais aussi du fait que ces attitudes produisent des situations de handicap.

41 Les enjeux du processus d'embauche ne s'arrêtent toutefois pas à la question du dévoilement des incapacités. En effet, deux autres problématiques ont été discutées par les participant·es.

Attitudes des employeurs

42 Les résultats soulignent notamment que la majorité des participant·es expérimente et/ou anticipe des attitudes négatives de la part des employeurs, en particulier concernant leurs compétences, leur assiduité et leurs besoins d'accommodement. Ce type de croyances invalidantes est aussi rapporté dans la littérature, que ce soit par les personnes ayant des incapacités (voir par exemple Dalle-Nazébi, 2009 ; Kabano & Beaton, 2011 ; Lirette *et al.*, 2015) ou par les employeurs eux-mêmes (Beaton *et al.*, 2012 ; Kaye *et al.*, 2011 ; Lengnick-Hall *et al.*, 2008). En raison des préjugés des employeurs, qui vont précisément à l'encontre de leurs exigences d'embauche (en termes de productivité et d'autonomie notamment), les personnes ayant des incapacités sont soumises à une forme d'injonction à l'*extraordinarité*. Nos participant·es expliquent ainsi ressentir une pression à la surcompétence et à la surperformance pour parvenir à compenser les stéréotypes associés au handicap. De la même façon, d'autres travaux indiquent que les candidat·es ayant des incapacités ont bien souvent l'impression de devoir démontrer des qualités exceptionnelles pour avoir une chance face aux employeurs (Kabano & Beaton, 2011 ; Lirette *et al.*, 2015). En pratique, l'injonction à l'extraordinarité pousse les personnes ayant des incapacités à mettre en place différentes stratégies qui peuvent s'avérer coûteuses en temps, en énergie et en argent. Par exemple, certain·es participant·es tentent de s'adapter à l'emploi par leurs propres

moyens (voir la section suivante), tandis que d'autres décident de suivre des formations supplémentaires dans le but d'améliorer leur employabilité. Ces stratégies sont-elles réellement efficaces ? Jusqu'à présent, la recherche suggère que les candidatures de personnes ayant des incapacités continuent d'être davantage rejetées, même lorsque celles-ci disposent de qualifications particulièrement élevées et que leurs incapacités n'affectent en rien leur performance au travail (Ameri *et al.*, 2017 ; Bellemare *et al.*, 2018). L'extraordinarité telle que décrite par les personnes ayant des incapacités ne semble donc pas suffisante pour convaincre l'ensemble des employeurs.

43 Que ce soit dans notre étude ou dans la littérature (Burke *et al.*, 2013), il est à noter que les attitudes des employeurs ne prennent pas systématiquement la forme de préjugés hostiles. Les candidat·es ayant des incapacités sont parfois perçu·es de manière ambivalente, comme le suggèrent les travaux de Rohmer et Louvet (2006) : ceux/celles-ci ont tendance à être à la fois valorisé·es sur le plan personnel et sous-évalué·es en termes de compétences professionnelles. Au vu de cette ambivalence, il est probable que des préjugés plus subtils puissent intervenir dans les décisions des employeurs. En particulier, le concept de paternalisme organisationnel permet de rendre compte de la discrimination bienveillante qui opère lorsque des employeurs rejettent des candidatures de personnes ayant des incapacités (dimension d'autorité déplacée), tout en leur reconnaissant certaines qualités qui pèsent moins dans l'évaluation (dimension de bienveillance déplacée) (Beaton *et al.*, 2018). Il est possible que ce type de mécanisme rende l'interprétation des refus d'embauche difficile pour les participant·es, un état désigné comme de l'ambiguïté attributionnelle (Crocker & Major, 1989). Plus précisément, les participant·es sont plusieurs fois incertain·es si leur rejet est tributaire de la discrimination ou de leur manque de qualification pour le poste visé. Selon la recherche, l'ambiguïté attributionnelle engendre des conséquences négatives sur la santé psychologique et physique des membres des groupes stigmatisés (Major *et al.*, 2002).

Accommodements

44 Tel que mentionné, certain·es participant·es ont besoin de mesures d'adaptation pour ce qui est des tests de recrutement et/ou de leur

futur emploi, des demandes généralement mal accueillies par les employeurs. À la manière des employeurs interrogés par d'autres auteur·trices (voir par exemple Beaton *et al.*, 2012 ; Kaye *et al.*, 2011 ; Lengnick-Hall *et al.*, 2008), les participant·es attribuent ces réactions négatives à la surestimation des coûts, des efforts et des changements organisationnels qu'impliqueraient ces accommodements. À défaut de soutien de la part de leurs supérieur·es, les personnes ayant des incapacités se retrouvent alors souvent en charge de leurs propres accommodements, un constat également souligné par plusieurs études (Lirette, 2012 ; Lirette *et al.*, 2015 ; Punch, 2016). De ce fait, un manque évident d'accessibilité continue de caractériser le marché de l'emploi et empêche la participation de nombreuses personnes ayant des incapacités ; l'objectif d'inclusion porté par la CDPH est donc loin d'être atteint et l'intégration professionnelle [3] de ces travailleur·euses dépend essentiellement d'une logique d'auto-compensation.

Implications

45 Sur la base de ces résultats, on constate premièrement que les services de soutien à l'embauche sont insuffisants et ne ciblent pas nécessairement les besoins exprimés par les travailleur·euses ayant des incapacités. Au Nouveau-Brunswick, ce type d'accompagnement se limiterait principalement à la préparation du CV et des lettres de motivation (*Canadian Council on Rehabilitation and Work*, n.d. ; ministère du Développement social, n.d.). Or, les participant·es de la présente étude ont tendance à réussir la phase de tri des CV et sont davantage mis·es en difficulté par la question du dévoilement des incapacités et des accommodements : dès lors, il est essentiel de développer des programmes et des services qui adressent directement ces défis. La recherche gagnerait également à étudier davantage l'effet de la mention des incapacités dans le CV (une pratique peu fréquente dans notre échantillon) du point de vue des personnes concernées.

46 Par ailleurs, cette étude souligne, une fois de plus, que les attitudes et les pratiques des employeurs sont problématiques. À l'instar d'autres auteur·trices, on ne peut que réaffirmer la nécessité de former les employeurs aux réalités des personnes ayant des incapacités ainsi

que d'œuvrer à l'instauration d'une culture organisationnelle inclusive (Kabano & Beaton, 2011 ; Schur *et al.*, 2016). Ceci implique notamment, pour les employeurs, de reconnaître l'existence de la diversité en milieu professionnel, mais aussi sa valeur lorsqu'elle est gérée adéquatement (Ashikali & Groeneveld, 2015). Par exemple, Rinfret et ses collègues (2022) proposent un modèle de la diversité organisationnelle qui repose sur le postulat selon lequel l'engagement de la haute direction est une condition nécessaire pour implanter une culture inclusive. Dans ce modèle, le *leadership* transformationnel [4] est jugé approprié pour guider des changements profonds au sein d'une organisation : en effet, la recherche démontre que ce style de leadership est associé à la mise en place d'une culture inclusive (Rinfret *et al.*, 2020). En l'occurrence, un leader transformationnel est tenu d'introduire un programme d'équité en matière d'emploi et de rendre chaque direction de l'organisation imputable quant à l'atteinte des objectifs préconisés. Or, les programmes d'équité en matière d'emploi ont connu jusqu'ici des résultats plutôt limités, notamment en matière d'inclusion professionnelle des personnes ayant des incapacités (Morris *et al.*, 2018). Par conséquent, le modèle de la diversité va plus loin et énonce des étapes supplémentaires visant à instaurer une culture organisationnelle diversifiée et inclusive. Entre autres, Rinfret et ses collègues (2022) soulignent l'importance de créer, à l'interne, une plateforme collaborative composée d'employé·es issu·es de différents secteurs de l'organisation et présentant des caractéristiques sociodémographiques variées. Cette plateforme collaborative aurait pour but de partager les difficultés vécues dans l'entreprise et de proposer des solutions innovatrices. En bref, celle-ci constituerait un levier d'action permettant aux personnes ayant des incapacités de faire entendre leurs perspectives sur les obstacles et les solutions menant à un contexte de travail qui répond à leurs besoins.

47 Enfin, un dernier constat concerne l'absence d'un cadre légal qui soutient et protège les travailleur·euses ayant des incapacités et qui responsabilise les employeurs et sanctionne leurs pratiques discriminatoires. À l'échelle des entreprises, l'introduction de codes de conduite visant à lutter contre les discriminations pourrait également s'avérer bénéfique. Par exemple, les résultats de Petersen et Krings (2009) suggèrent que la présence de ce type de codes accompagnés

d'une menace de sanction prévient effectivement la discrimination à l'embauche.

48 Il est toutefois à noter que les conclusions de cette étude reflètent avant tout des réalités propres au Nouveau-Brunswick, à sa législation, à son économie et à sa ruralité. De plus, les entrevues analysées ont été réalisées avant et au début de la pandémie de COVID-19, soit avant les nouvelles obligations de télétravail pour de nombreux secteurs professionnels (Niosi, 2022). Étant donné que ce type d'accommodement est souvent demandé par les travailleur·euses ayant des incapacités, il serait intéressant d'évaluer si de telles obligations et leurs résultats en termes de productivité/rentabilité ont permis d'ouvrir les portes à davantage de flexibilité du côté des employeurs, et à un meilleur accès à l'emploi pour les personnes ayant des incapacités (Morris, 2019 ; Niosi, 2022).

Ameri, Mason, Schur, Lisa, Adya, Meera, Bentley, F. Scott, McKay, Patrick, & Kruse, Douglas. (2017). The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior. *Industrial and Labor Relations Review*, 71(2), 329–364. https://doi.org/10.1177/0019793917717474

Armstrong, Felicity. (2001). Intégration ou inclusion ? L'évolution de l'éducation spéciale en Angleterre. Une étude de cas. *Revue française de pédagogie*, 134, 87–96. https://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_2001_num_134_1_2774

Anand, Priyanka, & Sevak, Purvi. (2017). The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities. *IZA Journal of Labor Policy*, 6(12), 1–20. https://doi.org/10.1186/s40173-017-0090-4

Ashikali, Tanachia, & Groeneveld, Sandra. (2015). Diversity management for all? An empirical analysis of diversity management outcomes across groups. *Personnel Review*, 44(5), 757–780. https://doi.org/10.1108/PR-10-2014-0216

Beaton, Ann M., Kabano, John, Gaucher, Charles, Lavoie, Monica, & Lanteigne-Dupuis, Josée. (2018). Le paternalisme organisationnel et l'employabilité des personnes ayant des incapacités : les retombées paradoxales de l'autorité et de la bienveillance déplacées. *Développement humain, handicap et changement social*, 24(1), 63–75. https://ripph.qc.ca/wp-content/uploads/2020/02/Fusion_Representations_sociales_pour_diffusion_tail le_reduite.pdf

Beaton, Ann M., Kabano, John, & Léger, Mélanie. (2012). How do employers view people with disabilities in the labour market? *Journal of Human Development, Disability, and Social Change*, 20(3), 25–39. https://ripph.qc.ca/wp-content/up-

loads/2017/11/20-3-2012-Revue_Emploi_tr-1.pdf

Bellemare, Charles, Goussé, Marion, Lacroix, Guy, & Marchand, Steeve. (2018). Physical disability and labor market discrimination: Evidence from a field experiment (Working Paper nº 6986). CESifo. https://ssrn.com/abstract=3194437

Bonaccio, Silvia, Connelly, Catherine E., Gellatly, Ian R., Jetha, Arif, & Martin Ginis, Kathleen A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158. https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5

Bourguignon, David, & Herman, Ginette. (2018). Le chômage, une différence qui stigmatise. In Klea Faniko, David Bourguignon, Oriane Sarrasin, & Serge Guimond (Eds.), *Psychologie de la discrimination et des préjugés : de la théorie à la pratique* (p. 101–118). De Boeck Supérieur.

Braun, Virginia, & Clarke, Victoria. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Burke, Jana, Bezyak, Jill, Fraser, Robert T., Pete, Joseph, Ditchman, Nicole, & Chan, Fong. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21–38. https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2

Canadian Council on Rehabilitation and Work. (n.d.). *CCRW Employment Services*. https://www.ccrw.org/programs-and-services/ccrw-employment-services/

Castel, Robert. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Fayard.

Charmaz, Kathy. (2010). Disclosing illness and disability in the workplace. *Journal of International Education in Business*, 3(1/2), 6–19. https://doi.org/10.1108/18363261011106858

Collin, Chantal, Lafontaine-Emond, Isabelle, & Pang, Melissa. (2013). *Les personnes handicapées sur le marché canadien de l'emploi : un bassin de talents méconnus (étude générale)* (publication nº 2013-17-F). Bibliothèque du Parlement. https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPapers/PDF/2013-17-f.pdf

Crocker, Jennifer, & Major, Brenda. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96(4), 608–630. https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.4.608

Dalle-Nazébi, Sophie. (2009). Récits d'une violence ordinaire. Les sourds au travail. *Revue Développement humain, handicap et changement social*, (18)2, 43–58. https://ripph.qc.ca/wp-content/uploads/2017/11/18-2-2009-Revue_Surdite_tr-1.pdf

Fougeyrollas, Patrick. (2002). L'évolution conceptuelle internationale dans le champ du handicap : enjeux socio-politiques et contributions québécoises. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 4(2), 1–28. https://doi.org/10.4000/pistes.3663

Fraser, Robert T., Ajzen, Icek, Johnson, Kurt, Hebert, James, & Chan, Fong. (2010). Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35, 1–11. https://doi.org/10.3233/JVR-2011-0548

Garcia, Véronique, Porlier, Sarah, Faleschini, Sabrina, & Boucher, Normand. (2016). The meaning and importance attributed to work for visually impaired people of the metropolitan area of Quebec. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 6(2). https://doi.org/10.5241/6-84

Gunderson, Morley, & Lee, Byron Y. (2015). Pay discrimination against persons with disabilities: Canadian evidence from PALS. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1531–1549. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072106

Handouyahia, Andy, Rikhi, Tristan L., Sayeed, Jamil, & Yu, Anna. (2022). *Rapport technique : estimation des impacts différentiels du programme du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées*. Gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/fonds-integration-personnes-handicapees/rapports/technique-estimation-impacts-differentiels.html

Kabano, John, & Beaton, Ann M. (2011). Le marché du travail vu par des personnes ayant des incapacités : une étude de leurs représentations sociales. *Développement humain, handicap et changement social*, 19(2), 109–126. https://ripph.qc.ca/wp-content/uploads/2017/11/19-2-2011-Revue_appropriation_pouvoir_tr-1.pdf

Kaye, H. Stephen, Jans, Lita H., & Jones, Erica C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8

Kulkarni, Mukta, & Lengnick-Hall, Mark L. (2014). Obstacles to success in the workplace for people with disabilities: A review and research agenda. *Human Resource Development Review*, 13(2), 158–180. https://doi.org/10.1177/1534844313485229

Lengnick-Hall, Mark L., Gaunt, Philip M., & Kulkarni, Mukta. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), 255–273. https://doi.org/10.1002/hrm.20211

Lindsay, Sally, Cagliostro, Elaine, Leck, Joanne, Shen, Winny, & Stinson, Jennifer. (2018). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(16), 1914–1924. https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1451926

Lirette, Sylvie. (2012). Occuper un emploi lorsqu'on a des incapacités visuelles dans la région du Grand Moncton au Nouveau-Brunswick : un droit acquis mais toujours un défi. *Journal of Human Development, Disability, and Social Change*, 20(3), 53–63. https://ripph.qc.ca/wp-content/uploads/2017/11/20-3-2012-Revue_Emploi_tr-1.pdf

Lirette, Sylvie, Kabano, John, Gaucher, Charles, & Beaton, Ann. (2015). Handicap et monde du travail : pratiques et perceptions. *Reflets*, 21(2),

131–160. https://doi.org/10.7202/1035436ar

Major, Brenda, McCoy, Shannon. K., & Quinton, Wendy. J. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. In Marc Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (vol. 34, p. 251–329). Academic Press.

McKinney, Emma L., & Swartz, Leslie. (2019). Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298–2320. https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579749

Merzouk, Rachid. (2008). Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap. *Reflets*, 14(1), 155–181. https://id.erudit.org/iderudit/018858ar

Ministère du Développement social. (n.d.). *Services de soutien à l'emploi et à la formation (SSEF)*. Gouvernement du Nouveau-Brunswick. https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/developpement_social/manuel_des_politiques/programmes/content/formation.html

Morris, Stuart. (2019). *Mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés ayant une incapacité au Canada, 2017* (produit nº 89-654-X2019001 au catalogue). Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-654-x/89-654-x2019001-fra.pdf?st=mTSzQtNV

Morris, Stuart, Fawcett, Gail, Brisebois, Laurent, & Hughes, Jeffrey. (2018). Enquête canadienne sur l'incapacité : un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017 (produit nº 89-654-X2018002 au catalogue). Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.pdf?st=XjEq2T2_

Nations Unies. (2006). *Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)*. https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf

Niosi, Laurence. (2022, 22 février). Le télétravail, là pour de bon. *Radio-Canada*. https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1864914/teletravail-deconfinement-pandemie-bilan

Paillé, Pierre, & Mucchielli, Alex. (2012). L'analyse thématique. In Pierre Paillé & Alex Mucchielli (Eds.), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (p. 231–313). Armand Colin.

Patrimoine canadien. (2020). Revue de la littérature : les obstacles systémiques à la pleine participation socio-économique des personnes en situation de handicap et les avantages liés à leur intégration en milieu de travail. Gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/corporate/transparency/open-government/literature-review/Lit-Review-Systemic-Barriers-fra.pdf

Petersen, Lars-Eric, & Krings, Franciska. (2009). Are ethical codes of conduct toothless tigers for dealing with employment discrimination? *Journal of Business Ethics*, 85(4), 501–514. https://doi.org/10.1007/s10551-008-9785-1

Pires, Alvaro P. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. In Jean Poupart, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-H. Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer, & Alvaro P. Pires (Eds.), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 113–169). Gaëtan Morin.

Punch, Renée. (2016). Employment and adults who are deaf or hard of hearing: Current status and experiences of barriers, accommodations, and stress in the workplace. *American Annals of the Deaf*, 161(3), 384–397. https://www.jstor.org/stable/26235284

Ren, Lily R., Paetzold, Ramona L., & Colella, Adrienne. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, 18(3), 191–203. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.001

Rinfret, Natalie (2012). Leadership. In Louis Côté & Jean-François Savard (Eds.), *Le Dictionnaire encyclopédique de l'administration publique*. https://dictionnaire.enap.ca

Rinfret, Natalie, Tougas, Francine, & Beaton, Ann M. (2022). Penser la diversité autrement : une solution d'avenir. In Christine Kuptsch & Éric Charest (Eds.), *Le futur de la diversité* (p. 277–289). Presses de l'Université du Québec.

Rinfret, Natalie, Tougas, Francine, Ouédraogo, Miché, Maltais, Daniel, & Lemay, Lilly (2020). *Transformational leadership: A must in the transfer of managerial knowledge and performance* [Manuscrit soumis pour publication]. Québec : Direction de l'enseignement et de la recherche, École national d'administration publique.

Rohmer, Odile, & Louvet, Eva. (2006). Être handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? *Le Travail Humain*, 69(1), 49–65. https://doi.org/10.3917/th.691.0049

Rohmer, Odile, & Louvet, Eva. (2016). Implicit stereotyping against people with disability. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(1), 127–140. https://doi.org/10.1177/136843021663853

Saint John Human Development Council. (2021). *Problèmes graves rencontrés par les personnes handicapées au Canada atlantique*. Ministère de la Justice Canada. https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jr/phca-pwdac/docs/RSDRR2021PersonswithDisabilitiesAtlanticCanadaFR.pdf

Santuzzi, Alecia M., & Waltz, Pamela R. (2016). Disability in the workplace: A unique and variable identity. *Journal of Management*, 42(5), 1111–1135. https://doi.org/10.1177/0149206315626269

Schur, Lisa, Colella, Adrienne, & Adya, Meera. (2016). Introduction to special issue on people with disabilities in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1471–1476. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1177294

Statistique Canada. (2018). *Personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires* [tableau de données]. https://doi.org/10.25318/1310037401-fra

Swain, Jon. (2018). *A hybrid approach to thematic analysis in qualitative research: Using a practical example*.

Sage Publications Ltd. https://dx.doi.org/10.4135/9781526435477

Tompa, Emile, Samosh, Daniel, & Boucher, Normand. (2020). Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour les personnes ayant une incapacité au Canada. Compétences de l'avenir. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/ÉcartsDeCompétences-MarchéDuTravailFPP-JAN2020.pdf

Valle, Jan W., Solis, Santiago, Volpitta, Donna, & Connor, David J. (2004). The disability closet: Teachers with learning disabilities evaluate the risks and benefits of "coming out". *Equity & Excellence in Education*, 37(1), 4–17. https://doi.org/10.1080/10665680490422070

Von Schrader, Sarah, Malzer, Valerie, & Bruyère, Susanne. (2014). Perspectives on disability disclosure: The importance of employer practices and workplace climate. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(4), 237–255. https://doi.org/10.1007/s10672-013-9227-9

Wilton, Robert D. (2006). Disability disclosure in the workplace. *Just Labour*, 8, 24–39. https://doi.org/10.25071/1705-1436.107

---

1 Les problèmes de santé chroniques pouvaient être de nature physique et/ou mentale, et comprenaient, entre autres, les douleurs chroniques, les troubles de stress post-traumatique, les troubles anxieux et dépressifs, et les troubles de l'apprentissage.

2 Expression utilisée au Canada pour désigner le kilométrage.

3 Ici, le concept d'*intégration professionnelle* est à distinguer de celui d'*inclusion professionnelle*. Le premier se définit comme l'adaptation de l'individu à son milieu (ici, de travail), tandis que le second propose que l'adaptation doive provenir du milieu lui-même (voir par exemple Armstrong, 2001).

4 Rinfret (2012) définit le leadership transformationnel comme « la capacité de créer une relation émotionnelle véritable avec ses collaborateur[·trice]s, ce qui les amène à transcender leurs besoins individuels pour porter le projet commun vers un idéal de devenir » (p. 1).

Français
Malgré les progrès réalisés en matière d'accès à l'emploi au Canada, de nombreux obstacles continuent de limiter les opportunités d'embauche des personnes ayant des incapacités. Parmi eux, les attitudes et les pratiques

des employeurs constituent une barrière redoutable, largement documentée selon la perspective des employeurs eux-mêmes (Burke *et al.*, 2013). À contre-pied, cette étude se concentre sur les vécus des personnes ayant des incapacités afin d'explorer leur trajectoire à travers le processus d'embauche. En particulier, cette recherche vise à saisir les défis qu'elles rencontrent à la suite d'une postulation et à identifier la manière dont elles composent avec ceux-ci. Les entrevues menées auprès de 22 Néo-Brunswickois-es permettent ainsi de distinguer les étapes du processus d'embauche, soit : (1) la présélection, (2) les entrevues/tests de recrutement et (3) la décision finale. Les données suggèrent également l'émergence, lors de la deuxième étape, de trois problématiques fondamentales : le dévoilement des incapacités, les attitudes des employeurs et les accommodements. Les analyses soulignent alors les stratégies déployées par les participant-es pour naviguer à travers ces enjeux. La discussion aborde le dévoilement des incapacités en tant que *coming-out* ainsi que l'injonction à l'*extraordinarité* et la logique d'*auto-compensation* qui pèsent sur les personnes ayant des incapacités.

Português

Apesar do progresso no acesso ao emprego no Canadá, muitas barreiras continuam a limitar as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. Entre elas, as atitudes e práticas dos empregadores são uma barreira difícil de ser transposta, amplamente documentada a partir da perspectiva dos próprios empregadores (Burke et al., 2013). Este estudo, por outro lado, se concentra em explorar as experiências de pessoas com deficiência em sua jornada no processo de recrutamento, e, mais especificamente, busca entender os desafios que elas enfrentam depois de se candidatarem a um emprego, identificando as maneiras pelas quais elas lidam com seu cotidiano de trabalho. Entrevistas com 22 pessoas de New Brunswick analisam os estágios do processo de contratação: (1) pré-seleção, (2) entrevistas/testes de seleção e (3) a decisão final. Os dados sugerem que três questões importantes surgem na segunda fase: revelação da deficiência, atitude do empregador e acomodação. Em seguida, as análises destacam as estratégias utilizadas pelos participantes para lidar com essas questões. A discussão aborda a revelação da deficiência como "sair do armário", bem como a obrigatoriedade de ser extraordinário e a lógica da autocompensação que pesa sobre as pessoas com deficiência.

English

Despite the progress made in terms of access to employment in Canada, many barriers continue to limit employment opportunities for people with disabilities. Among them, the attitudes and practices of employers constitute a formidable barrier, widely documented from the perspective of employers themselves (Burke et al., 2013). In contrast, this study focuses on the experiences of people with disabilities in order to explore their trajectory through the hiring process. In particular, this research aims to understand the challenges they face after applying for a job and to identify

the ways in which they deal with them. Interviews with 22 New Brunswickers reveal the stages in the hiring process: (1) preselection, (2) interviews/recruitment tests, and (3) the final decision. The data also suggest that three fundamental issues emerge during the second stage: disclosing disabilities, employer attitudes, and accommodation. The analyses then highlight the strategies deployed by the participants to navigate through these issues. The discussion addresses the disclosure of disabilities as a *coming-out*, as well as the injunction to *be extraordinary* and the logic of *self-compensation* that weighs on people with disabilities.

Mots-clés
emploi, handicap, incapacités, processus d'embauche, trajectoire

Keywords
employment, disability, incapacity, recruitment process, career path

Palavras chaves
emprego, deficiência, incapacidade, processo de recrutamento, trajetória de vida

---

Caroline Vonlanthen
École de psychologie, Université de Moncton, Moncton, Canada ;
ecv1614@umoncton.ca
Caroline Vonlanthen, M.A. est doctorante en psychologie à l'Université de Moncton. Ses intérêts de recherche portent principalement sur les stéréotypes, les préjugés et les discriminations qui ciblent les groupes minoritaires. Après avoir travaillé sur l'inclusion professionnelle des personnes ayant des incapacités durant sa maîtrise, elle consacre désormais sa thèse doctorale à l'étude de la biphobie et des identités plurisexuelles et pluriromantiques.

Ann M. Beaton
École de psychologie, Université de Moncton, Moncton, Canada ;
ann.beaton@umoncton.ca
Ann M. Beaton, Ph.D. est professeure titulaire à l'Université de Moncton et enseigne les cours de 1er cycle en psychologie ainsi que des cours de cycles supérieurs. Son programme de recherche porte sur les relations intergroupes. Plus précisément, elle examine la question des préjugés et de la stigmatisation sociale.

Charles Gaucher
École de travail social, Université de Moncton, Moncton, Canada ;
charles.gaucher@umoncton.ca
Charles Gaucher, Ph.D. est professeur titulaire à l'École de travail social de

l'Université de Moncton où il enseigne des cours de 1er et de 2e cycles. Dans le cadre de ses recherches, il s'intéresse notamment à l'identité et à la culture sourde ainsi qu'aux représentations culturelles du handicap. En parallèle de ses activités de professeur-chercheur, il occupe également les positions de président du Comité éthique et de directeur de la Revue de l'Université de Moncton.

Christine C. Paulin
École des hautes études publiques, Université de Moncton, Moncton, Canada ;
christine.paulin@umoncton.ca
Christine C. Paulin, Ph.D. est professeure agrégée à l'Université de Moncton et enseigne l'administration publique (analyse des politiques publiques) aux programmes de 2e cycle en administration publique et en gestion des services de santé. Ses travaux abordent principalement les questions entourant la démocratie délibérative et ses instruments, particulièrement en contexte de rapports linguistiques complexes. De manière plus générale, elle étudie l'influence des facteurs contextuels sur le design et la mise en œuvre des instruments d'action publique et des politiques publiques qui en découlent, de même que les effets de ces dispositifs sur le processus de production des politiques publiques.