

LUCIE LEGAULT, *L'intégration au travail des personnes ayant des incapacités*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1996, 220 p., ISBN 2-89127-379-6.

Dominique Lizotte

Volume 38, Number 4, 1997

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/043472ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/043472ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)

1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Lizotte, D. (1997). Review of [LUCIE LEGAULT, *L'intégration au travail des personnes ayant des incapacités*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1996, 220 p., ISBN 2-89127-379-6.] *Les Cahiers de droit*, 38 (4), 949–955.
<https://doi.org/10.7202/043472ar>

parlementarisme et, évidemment, le fédéralisme comportent en Belgique des facettes tantôt bizarres, tantôt audacieuses, dont l'examen peut s'avérer fort instructif.

L'auteur critique notamment le recours au référendum comme mécanisme de révision constitutionnelle. La Belgique aurait réussi à mettre en œuvre une succession impressionnante de réformes constitutionnelles de 1970 à 1993 justement parce qu'elle n'est pas soumise à une exigence référendaire. Selon l'auteur, le référendum « coalise les oppositions » et peut mettre en échec une réforme qui était le seul compromis possible dans une situation donnée (pp. 23-24). Il invoque à bon droit au soutien de ce point de vue le rejet au Canada de l'entente de Charlottetown en 1992.

Les solutions de compromis qui ont été appliquées en Belgique ont donné lieu à « un fédéralisme du possible ». Ce fédéralisme est « à géométrie variable », mais il ne s'assimile pas au fédéralisme asymétrique qu'on envisage parfois d'établir au Canada (en vertu duquel le Québec aurait plus de pouvoirs que les autres provinces). C'est surtout au plan institutionnel qu'on retrouve des différences importantes entre les entités fédérées belges ; l'auteur parle à cet égard d'un « étrange labyrinthe », d'un système « qui peut paraître absurde ou biscornu ».

Le partage des compétences dans le fédéralisme belge, « d'une rare complexité », n'est pas exposé en détail, mais on comprend que les régions et communautés sont pour l'essentiel placées sur un pied d'égalité. Fondamentalement, il s'agit en Belgique de gérer un rapport de forces à deux. On constate avec intérêt que la radiodiffusion et la télévision font partie des compétences culturelles des communautés et que les régions et communautés jouissent de compétences internationales, y compris celle de conclure des traités dans les matières qui relèvent de ces entités.

Dans un univers constitutionnel aussi touffu, la jurisprudence joue un rôle étonnamment secondaire. La méfiance à l'égard du contrôle de la constitutionnalité des lois est encore bien vivante dans le droit belge. Ce

pouvoir de contrôle est réservé à une Cour d'arbitrage composée à parts égales de magistrats professionnels et d'anciens parlementaires. Un recours en annulation d'un acte législatif n'est recevable que s'il est introduit dans un délai de six mois après la publication de cet acte. La Cour d'arbitrage peut aussi être saisie par une juridiction quelconque d'une « question préjudicielle » soulevant la constitutionnalité d'une norme législative.

Marc Uyttendaele a réussi à faire dans son livre une belle synthèse du droit constitutionnel belge. Une table des matières bien équilibrée, claire et détaillée peut servir d'index. Quelques cartes sont reproduites en annexe. L'ensemble constitue un ouvrage de référence fort utile. Espérons qu'il sera mis à jour chaque fois que les institutions belges connaîtront une nouvelle réforme.

Guy TREMBLAY
Université Laval

LUCIE LEGAULT, *L'intégration au travail des personnes ayant des incapacités*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1996, 220 p., ISBN 2-89127-379-6.

Ce volume, à l'origine duquel se trouve le mémoire de maîtrise en droit de l'auteure à l'Université McGill, analyse principalement le cadre que fournit le droit pour soutenir l'intégration au travail des personnes qui ont des incapacités physiques, intellectuelles ou mentales. Notons que Lucie Legault enseigne le droit du travail au collégial depuis 1995. Elle s'intéresse particulièrement aux facilitateurs juridiques susceptibles de favoriser la participation au travail des personnes ayant des incapacités.

1. Contenu de la publication

L'ouvrage de Lucie Legault porte sur le sujet de l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités, « une composante fondamentale [...] de la question plus globale de l'intégration sociale de ce groupe » (avant-propos, p. IX) qui représente tout de même 12,7 p. 100 de la population canadienne âgée de 15 à 64 ans (p. 14). La prémisse de l'auteure est que cette intégration au marché du travail

« constitue un objectif social fondamental parce que le travail rémunéré occupe une place centrale dans l'activité humaine ». Elle fait également quelques remarques préliminaires sur la terminologie qu'elle emploie et sur la perception de l'incapacité. Elle s'appuie surtout sur la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps (CIDIH) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) (remarques préliminaires, p. 5).

Dans le premier chapitre, Lucie Legault analyse la situation d'emploi des personnes ayant des incapacités au Canada. Elle constate l'échec de l'intégration au travail de ces personnes par l'examen de plusieurs obstacles révélés notamment par des données statistiques sur les Canadiennes et Canadiens ayant des incapacités. Elle éclaire d'abord la situation de sous-scolarisation, ensuite celles de sous-emploi et de pauvreté consécutives. L'auteure met surtout en évidence les obstacles attitudinaux (valeurs et attitudes culturelles), c'est-à-dire les nombreux préjugés en particulier chez les employeurs (vision négative, paternalisme, *tokenism*, etc.), ainsi que les mythes entourant l'incapacité dans notre société (ignorance, image du fardeau *sine qua non* pour l'entreprise ou du superemployé, etc.). Également, elle traite abondamment des obstacles organisationnels, soit des barrières dans la structure même du travail ou dans les services connexes au travail, « qui engendrent des situations de handicap » (p. 30) dans plusieurs domaines : le système éducatif (l'intégration scolaire, qui est la base de tout, la formation professionnelle, les services à la main-d'œuvre, etc.), le système économique, les facteurs physiques telle l'accessibilité (environnementale, architecturale et aux nouveaux moyens de communication), les moyens de transport, l'évaluation des exigences d'emploi, l'adaptation des postes et lieux de travail, etc.

Dans le deuxième chapitre, le plus gros de l'ouvrage, l'auteure étudie la mise en œuvre juridique de l'intégration au travail, en particulier au Québec. Traitant surtout des obstacles que pose le système juridique à l'intégration au travail, elle analyse de façon critique

les mesures législatives antidiscriminatoires prévues dans les chartes¹ et lois canadiennes², de même que leur application jurisprudentielle. Il faut savoir qu'après celui du sexe « le handicap est le deuxième plus important motif allégué dans les plaintes de discrimination au travail reçues par la Commission des droits de la personne du Québec³ ». C'est aussi dans le secteur de l'emploi qu'il y a le plus grand nombre de dossiers d'enquête ouverts chaque année. Concernant les mesures antidiscriminatoires, elle définit plusieurs concepts juridiques essentiels à la compréhension du sujet : égalité en matière d'emploi, accommodation ou discrimination dans l'emploi, exigence professionnelle normale, etc.⁴. Quant aux mesures législatives québécoises voulant favoriser l'égalité des chances que Lucie Legault analyse également⁵, elles souf-

1. *Charte canadienne des droits et libertés*, partie 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c. 11)] (ci-après citée « CCDL ») et *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, L.R.Q., c. C-12 (ci-après citée « CDLP »).
2. Pensons à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (ci-après citée « LCDP ») et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, ainsi qu'à différentes autres lois provinciales sur les droits de la personne.
3. L. LEGAULT, *L'intégration au travail des personnes ayant des incapacités*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1996, p. 81. On note le même phénomène du côté de la Commission canadienne des droits de la personne où le motif « déficience » est au premier rang des plaintes de discrimination depuis plusieurs années (p. 82).
4. *Id.*, pp. 70-73. Voir également le concept de « contrainte excessive » (p. 87) et celui de « dignité du risque » (p. 136).
5. Ces mesures sont, au Québec, le programme *Plan d'embauche de l'Office des personnes handicapées du Québec*, le programme *Contrat d'intégration au travail (CIT)* et les centres de travail adapté (CTA) (pp. 139-142). Le programme de contrats fédéraux et le *Plan d'équité* en matière d'emploi du gouvernement fédéral sont également abordés (pp. 144-146). Voir notamment la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, L.R.Q., c. E-20.1. Elle analyse aussi les mesures d'équité en matière d'emploi issues de la récente *Loi sur l'équité en matière d'emploi fédérale*.

frent, à son avis, de nombreuses lacunes et ont en conséquence des effets positifs mitigés compte tenu de la « résistance du milieu du travail » (p. 146) au Québec.

L'auteure relève donc plusieurs facilitateurs et obstacles juridiques. Dans le cas des premiers, on trouve :

- article 15 de la CCDL, qui a « permis aux tribunaux d'insuffler une nouvelle vie aux questions d'égalité » (p. 89) ;
- la reconnaissance par la Cour suprême de la discrimination systémique (p. 92).

Pour ce qui est des obstacles, elle note :

- le peu d'expérience de la Cour suprême en matière de discrimination fondée sur l'incapacité (p. 110) ;
- la règle jurisprudentielle de l'exclusion de l'obligation d'accommodation en matière de discrimination directe et l'effet pervers de cette dichotomie entre les discriminations directe et indirecte (pp. 115, 129 et 138) ;
- le fait qu'en matière de discrimination indirecte la règle ou pratique de travail discriminatoire n'a pas à être justifiée (p. 138) ;
- le courant jurisprudentiel selon lequel le critère d'évaluation du risque d'atteinte à la sécurité en milieu de travail est celui de l'atteinte minimale plutôt que celui du risque significatif d'atteinte (p. 138).

Dans le troisième chapitre, pour nourrir la réflexion canadienne et « dans une perspective de droit comparé », les modèles juridiques d'intégration au travail dont bénéficient les personnes ayant des incapacités aux États-Unis et en Allemagne sont également abordés. Le modèle américain reposerait ainsi principalement sur une loi⁶ qui met en place un programme de contrats et qui reconnaît le droit à une accommodation raisonnable sans contrainte excessive. Quant au mo-

dèle allemand⁷, il se caractérise par une philosophie d'égalité de résultats plutôt que de chances (caractère coercitif plutôt qu'incitatif), un accent sur l'orientation et la formation, ainsi que par l'aide financière après l'embauche pour favoriser le maintien en emploi. Il concerne en particulier les personnes dont les capacités ont des limites importantes.

Enfin, dans le dernier chapitre, l'auteure propose différentes voies de solutions susceptibles de remédier à la grave situation de sous-emploi des personnes ayant des incapacités au Canada, dont des réformes législatives et des modifications à l'organisation du travail. Elle fait en particulier plusieurs recommandations, notamment celle d'introduire une obligation d'accommodation sans contrainte excessive dans les lois québécoise et fédérale sur les droits de la personne (pp. 170, 171). Elle propose aussi de remettre davantage en question les règles de travail qui ne présentent aucun lien rationnel avec l'emploi (règles discriminatoires) afin qu'elles soient annulées (p. 173). Différentes mesures sont suggérées pour simplifier et accroître l'efficacité des mécanismes de plaintes individuelles de la CDLP et de la LCDP (p. 174). Concernant le programme Plan d'embauche de l'OPHQ⁸, Lucie Legault recommande de lui conférer un caractère obligatoire, d'obliger les employeurs à se fixer des objectifs numériques progressifs (quotas d'embauche variables) et un échéancier précis en collaboration avec l'OPHQ, de prévoir un mécanisme de sanction (pénalité financière ou autre) du non-respect des plans d'embauche, d'appliquer les programmes d'accès à l'égalité à la petite entreprise et, enfin, d'assurer à l'OPHQ un personnel et un budget suffisant pour

6. *The Americans With Disabilities Act (ADA)*, 1990.

7. Principalement le *Sozialgesetzbuch* (Code de droit social) et la *Schwerbehindertengesetz* (« loi sur les personnes ayant des incapacités graves ») datant de 1986.

8. Rappelons que l'OPHQ a pour fonctions de « veiller à la coordination des services dispensés aux personnes ayant des incapacités, de les informer et de les conseiller, de promouvoir leurs intérêts et de favoriser leur intégration sociale en général » (p. IX).

soutenir ces mesures (pp. 176-182). Elle propose aussi des modifications à l'organisation du travail (pp. 182-190), d'abord de modifier la norme sociale, plus précisément celle du travail (pp. 186-187) :

[...] l'intégration au travail des personnes ayant des incapacités exige que les pratiques d'emploi généralement admises comme normales, voire naturelles, soient remises en question et redéfinies de manière à ce qu'elles tiennent compte de la perspective de ces personnes qu'elles excluent. Cette redéfinition des pratiques « normales » d'emploi doit reposer sur l'acceptation des différences, par opposition à leur simple tolérance.

L'auteure propose dix étapes pour une procédure d'intégration des personnes ayant des incapacités dans les milieux de travail (p. 187). L'ouvrage comporte aussi une bibliographie complète⁹.

2. Évaluation critique de cette publication

Quiconque est proche du mouvement associatif de défense des droits des personnes ayant des incapacités sait que le problème de l'intégration au travail soulève les critiques les plus vives compte tenu du peu de gains en cette matière cruciale depuis le Livre blanc¹⁰ et la politique *À part... égale*¹¹. Faut-il rappeler, du point de vue du statut socio-économique ainsi que de celui de la valorisation et de l'accomplissement de la personne, combien le fait d'avoir un travail rémunéré est important pour l'ensemble des membres de la société ? Certains groupes sont par contre plus défavorisés à ce sujet que d'autres : on pense bien entendu à la situation actuelle des jeunes Québécois, mais encore plus aux personnes ayant des incapacités. Lorsqu'on sait que moins de la moitié de ces dernières travail-

lent¹² et qu'une grande proportion des autres pourraient et voudraient travailler mais ne sont pas engagées¹³, on peut certes conclure que ce groupe vit globalement une situation de handicap et qu'il s'exerce contre lui de la « discrimination systémique » (introduction, p. 1).

Or, il faut cesser de voir les personnes ayant des incapacités comme une minorité. La majorité des gens, à un moment ou l'autre de leur vie, que ce soit à cause d'une longue maladie, d'un accident ou tout simplement du vieillissement, feront partie de ce groupe. Ce livre s'attaque donc à la situation inégalitaire réservée à un groupe important de notre société, situation toujours présente à l'aube du XXI^e siècle, et pour cela en premier lieu l'auteure doit être félicitée. Elle a aussi le mérite de s'être forgé une vision multidimensionnelle de la question des personnes ayant des incapacités. En effet, après avoir fait un rappel des obstacles non juridiques à l'intégration¹⁴, Lucie Legault effectue une recension exhaustive très pertinente des obstacles juridiques¹⁵. Dans le domaine de l'intégration au travail, l'auteure met donc bien en perspective le droit, avec les supposés facilitateurs¹⁶ contenus dans son système de règles complexes mis en place pour combattre la discrimination au travail. De plus, l'ouvrage est écrit dans un langage clair et qui va droit au but. Il s'avère aussi très complet. L'évalua-

9. Dans cette partie de l'ouvrage (pp. 197-220), il aurait été plus profitable, à notre avis, de placer les documents gouvernementaux au début de la « Doctrine ».

10. QUÉBEC, *Livre blanc — Proposition de politique à l'égard des personnes handicapées*, Québec, Ministère des Affaires sociales, avril 1977.

11. OPHQ, *À part... égale — L'intégration sociale des personnes handicapées : un défi pour tous*, Québec, Les Publications du Québec, 1984.

12. On en compte 48,5 p. 100 au Canada et 38,5 p. 100 au Québec.

13. L. LEGAULT, *op. cit.*, note 3, p. 17. Seulement 3,6 p. 100 de l'ensemble de ces personnes ne veulent pas travailler.

14. Cf. à ce sujet : P. FOUGEYROLLAS *et al.*, *Révision de la proposition québécoise de classification : processus de production du handicap*, Québec, Réseau international sur le processus de production du handicap (RIPPH), 1996.

15. Il s'agit, rappelons-le, de facteurs de l'environnement social qui entravent la réalisation des habitudes de vie de la personne ayant des incapacités lorsqu'ils entrent négativement en interaction avec les caractéristiques particulières de cette personne : D. LIZOTTE et P. FOUGEYROLLAS, « Du droit comme facteur déterminant de la participation sociale des personnes ayant des incapacités », (1997) 38 C. de D. 395.

tion de l'état de la jurisprudence, notamment, est exhaustive.

Également, nous avons trouvé fort intéressante la partie sur la modification de l'organisation du travail. L'auteure y reconnaît d'abord les limites du droit. Effectivement, les règles informelles (la culture ambiante, les valeurs et attitudes, etc.) peuvent avoir beaucoup plus de poids que les règles formelles (lois, normes écrites, etc.). Le droit est un facteur socioculturel parmi d'autres¹⁷. Elle reconnaît également la pertinence essentielle des facteurs environnementaux, soit des dimensions sociales ou physiques qui déterminent l'organisation et le contexte de notre société¹⁸. De plus, Lucie Legault va assez loin pour remettre en question les pratiques d'emploi généralement admises comme « normales » ou « naturelles ». Pour l'être réellement, ces pratiques devraient en effet respecter les différences entre tous les être humains. Or, l'acceptation des différences est toujours un idéal à atteindre dans notre société. Pourtant, la convivialité qui découle des mesures favorisant la participation sociale des personnes ayant des incapacités rend ces mesures profitables à l'ensemble des membres de la société. Qui ne trouve pas agréable, par exemple, d'utiliser une rampe d'accès ou l'ouverture automatique d'une porte ?

Pour en revenir à la recommandation en faveur des quotas d'embauche, rappelons que cette idée avait déjà été proposée en 1977 dans le Livre blanc du gouvernement intitulé Proposition de politique à l'égard des personnes handicapées¹⁹. Elle n'a toujours pas été concrétisée. L'actuel pdg de l'OPHQ, Denis Lazure, aimerait lui aussi imposer des quotas

d'embauche pour les entreprises publiques et privées comptant 50 salariés et plus. Mais, on s'en doute, ce projet « est combattu avec vigueur par le mouvement patronal²⁰ ». Des changements d'attitudes et culturels profonds restent donc à accomplir.

Néanmoins, les quelques critiques suivantes peuvent être adressées à l'ouvrage de Lucie Legault. Tout d'abord, le plan aurait pu être grandement amélioré. Les parties sont trop nombreuses et manquent d'équilibre entre elles. À notre avis, le premier chapitre aurait gagné à devenir un chapitre préliminaire et le corps de l'exposé à se subdiviser en deux parties, l'une sur la situation actuelle qui fait problème, l'autre sur les voies de solution, qu'elles émergent déjà du cadre juridique ou qu'elles soient inspirées par les modèles étrangers.

Ensuite, et c'est là notre principale critique, le travail de l'auteure aurait dû idéalement tenir davantage compte des travaux récents du Comité québécois sur la classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps (CQCIDIH)²¹. En effet, elle utilise abondamment la CIDIH qui, il faut le rappeler, est maintenant largement dépassée au Québec. Son travail aurait donc bénéficié

16. Ce sont des facteurs de l'environnement social qui favorisent la réalisation des habitudes de vie de la personnes ayant des incapacités en entrant positivement en interaction avec ses caractéristiques propres : D. LIZOTTE et P. FOUGEYROLLAS, *loc. cit.*, note 15.

17. *Id.*, 402.

18. *Id.*, 383 ; voir aussi les grandes catégories de facteurs environnementaux de l'annexe 1 (pp. 405-414).

19. QUÉBEC, *op. cit.*, note 10, p. 62.

20. G. LEDUC, « L'OPHQ — Des emplois de gré ou de force », *Le Soleil* (15 novembre 1997) A30. Voir aussi la dernière publication de l'OPHQ sur le sujet qui affirme que « l'emploi pour les personnes handicapées constitue pour l'OPHQ la priorité pour les années 1997 à 1999 » : D. LAZURE et J.-L. BERTRAND, *L'intégration au travail des personnes handicapées : objectifs et orientations*, Drummondville, OPHQ, 1997, p. 3. Mais si l'on en est rendu à fixer des quotas d'embauche de femmes dans l'armée, pourquoi ne pas en établir aussi pour les personnes ayant des incapacités dans les entreprises ?

21. Ces travaux font l'objet de formations qu'offre le CQCIDIH deux fois par année dans diverses régions du Québec depuis 1994. Ces formations, qui se donnent en français ou en anglais, s'adressent soit au grand public, soit au personnel de divers établissements publics (CLSC, hôpitaux, etc.). Ces travaux ont été proposés à la communauté juridique dans D. LIZOTTE et P. FOUGEYROLLAS, *loc. cit.*, note 15, 371. Cf. en particulier le modèle conceptuel du CQCIDIH (p. 380).

d'être mis à jour et nourri à la lumière du modèle conceptuel et terminologique innovateur du CQCIDIH. Notamment, si l'on se base sur ces travaux, ses remarques terminologiques préliminaires ne vont pas assez loin. Lucie Legault a par contre compris les limites de l'expression « personnes handicapées » et emploie à bon escient celle de « personnes ayant des incapacités », comme le fait le CQCIDIH. En effet, une personne ayant des incapacités vivra ou non une situation de handicap sur le marché du travail dépendamment de l'environnement de travail qu'elle rencontrera. Cet environnement saura-t-il reconnaître ses aptitudes personnelles et traduire cette reconnaissance par l'embauche ? Ce qui est à l'origine du handicap, rappelons-le, c'est un processus interactif entre les caractéristiques de l'environnement et les caractéristiques de la personne ayant des incapacités²². Dans notre contexte, c'est la discrimination qui cause le handicap. Une personne n'est donc jamais nécessairement « handicapée ».

Par ailleurs, dans ces mêmes remarques terminologiques, l'auteure élargit la notion d'« incapacité » aux personnes « qui sont perçues comme ayant des incapacités et qui sont désavantagées [sic] en raison de cette perception » (p. 9). Or, il faut être prudent dans l'emploi du terme « incapacité » dans ce contexte. Une personne qui n'a pas d'incapacité au sens de la CIDIH et du CQCIDIH n'a pas d'incapacité. Elle peut malgré tout vivre une situation de handicap par association au « monde » de l'incapacité, mais il s'agit alors d'une fausse construction sociale, indépendante de la réalité biologique, construction qui nuit aux habitudes de vie de la personne et, en ce sens, la rend victime de discrimination²³. Cela révèle d'ailleurs l'étendue des

préjugés envers le groupe des personnes ayant des incapacités, groupe dont nous ferons pourtant majoritairement partie à un moment ou l'autre de notre vie, rappelons-le. Toujours du point de vue terminologique, l'auteure ne devrait pas inclure le concept de « désavantage » dans ses travaux. Il faut mentionner en effet que l'expression française « désavantage social » inscrite à quelques endroits (pp. 9 et 184) n'est ni juste ni neutre à la lumière des travaux du CQCIDIH²⁴. De même, elle emploie les expressions « incapacités légère/moyenne/grave » (pp. 13 et 14). On doit plutôt parler de « capacité sans ou avec limite » ou d'« incapacité ». Enfin, elle semble confondre l'incapacité intellectuelle et l'incapacité mentale (p. 95).

Reste que les personnes ayant des incapacités doivent être davantage intégrées dans nos milieux de travail²⁵. Elles ont une place essentielle à prendre. Leur sens de la convivialité et leur humanisme compensent l'accent trop souvent mis sur la performance et la compétition. Introduisons davantage de coopération, de solidarité, de respect des différences et de partage au travail. Notre qualité de vie en tant que travailleuse ou travailleur s'en trouvera améliorée et les personnes ayant des incapacités auront alors beaucoup moins de difficultés à s'intégrer. Mais le travail de titan lié au changement des mentalités reste toujours à faire en grande partie. Ce changement doit être soutenu par le droit, qui a une importance fondamentale par rapport à la concrétisation de l'égalité devant la loi des personnes ayant des incapacités. Le droit, en tant que facteur environnemental déterminant de participation sociale, doit en effet combattre vigoureusement la discrimination causant les situations de handicap. Remercions Lucie Legault pour son excellent ouvrage qui atteint l'objectif de trouver ce qui

22. *Id.*, 384.

23. Nous avons déjà souligné ailleurs le fait qu'une situation de handicap peut perdurer même en l'absence d'incapacités : D. LIZOTTE et P. FOUGEYROLLAS, *loc. cit.*, note 15, 401. Ce sont souvent en effet les incapacités non significatives qui causent problème.

24. *Id.*, 388 et suiv. Voir en particulier la note 12 de la présente chronique.

25. « The problem is that we live in a society that pretends that we are not there » : D. LEPOFSKY, cité par L. LEGAULT, *op. cit.*, note 3 p. 184.

nuit du point de vue juridique, concernant l'intégration au travail, à la pleine participation sociale des personnes ayant des incapacités.

Dominique LIZOTTE
Université Laval

JEAN-LOUIS BAUDOIN et YVON RENAUD,
Compagnies, corporations et sociétés par actions, coll. « Lois et règlements », Montréal, Wilson et Lafleur, Martel ltée, 1997, 1 400 p., ISBN 2-920831-68-2.

Cet ouvrage regroupe les principaux textes législatifs et réglementaires qui intéressent le droit des compagnies au Québec mis à jour au 30 juin 1997. Auparavant limité à la documentation de base en ce qui concerne le droit corporatif québécois, le contenu du volume a connu une croissance impressionnante au cours des cinq dernières années, reflétant ainsi l'intensification de la concurrence dans ce secteur de l'édition juridique. Il contient désormais, en tout ou en partie, les textes bilingues de près d'une vingtaine de lois que complètent les règlements pertinents qui s'y rapportent.

La première partie de l'ouvrage présente les instruments de travail les plus fréquemment utilisés en droit corporatif québécois, tels que la *Loi sur les compagnies*, la *Loi sur les valeurs mobilières*, la *Loi sur les liquidations des compagnies* et la *Loi sur la publicité légale des entreprises individuelles, des sociétés et des personnes morales*. Les lois contenues dans cette partie sont précédées d'une table des matières et complétées par un index qui facilite les recherches. Déplorons toutefois au passage l'absence des instructions générales québécoises et canadiennes dans la section consacrée à la réglementation en matière de valeurs mobilières. Autrefois

incluses dans le volume, les instructions générales, qui sont adoptées par la Commission des valeurs mobilières du Québec (CVMQ) et par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières¹, constituent un complément essentiel à la réglementation en ce qu'elles viennent baliser les pouvoirs discrétionnaires de la CVMQ. Ainsi, leur absence empêche le lecteur d'avoir accès à une documentation complète en droit des valeurs mobilières.

La deuxième partie réunit sous le titre « Information complémentaire » une dizaine de textes législatifs et réglementaires de droit provincial et fédéral qui touchent des domaines connexes au droit corporatif. Notons cependant que cette partie ne comporte que les extraits jugés pertinents pour la plupart des textes. En outre, aucune table des matières ni index n'est offert pour assister le lecteur dans ses recherches.

La troisième partie du volume est consacrée à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et au *Règlement sur les sociétés par actions* qui régissent les compagnies fédérales. La loi est accompagnée d'une table de concordance, d'une table des matières et d'un index qui en facilite la consultation.

Enfin, la quatrième et dernière partie porte sur la *Loi sur les coopératives*. S'il s'agit d'une initiative heureuse pour compléter l'ouvrage, notons toutefois l'absence malheureuse d'un index qui s'avérerait certainement nécessaire compte tenu du nombre d'articles que renferme cette loi (plus de 300).

Stéphane ROUSSEAU
Québec

1. Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières sont formées des commissions des valeurs mobilières provinciales.