

## L'exclusion comme effet de trajectoire administrative et de cheminement individuel

### Exclusion as Stemming from Both the Administrative Trajectory and Individual Paths in the Process

### La exclusión como efecto de la trayectoria administrativa y del camino individual

Jean-Claude Martin and Raymond Baril

Number 34, Fall 1995

Y a-t-il vraiment des exclus ? L'exclusion en débat

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/005183ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/005183ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Martin, J.-C. & Baril, R. (1995). L'exclusion comme effet de trajectoire administrative et de cheminement individuel. *Lien social et Politiques*, (34), 131–140. <https://doi.org/10.7202/005183ar>

Article abstract

The authors attempt to circumscribe the notions of administrative trajectory and individual path in order to understand exclusion and marginalization in a contemporary context. Their theoretical reflection on and discussion of the concepts are based on empirical research, both statistical and qualitative, regarding the re-entry into society and into the labour force of people who have had an employment injury. Due to the relative failure of government work reentry measures and the unexpected consequences of some measures, there is an acute need to examine the link between institutions and the problem of exclusion and marginalization.

# L'exclusion comme effet de trajectoire administrative et de cheminement individuel

Jean-Claude Martin et Raymond Baril

Ce texte entend approfondir l'utilisation des notions de trajectoire et de cheminement pour appréhender l'exclusion et la marginalisation. Le concept d'exclusion n'a pas la même sphère d'utilisation de ce côté-ci de l'Atlantique qu'en France. Les thèmes associés au discours sur l'exclusion font ici davantage appel, et souvent se limitent, à l'idée de la pauvreté ou de l'appauvrissement qui touche de plus en plus certains segments de la société ou qui atteint de nouvelles catégories de population jusque-là en partie épargnées : les quartiers défavorisés, les familles monoparentales, les jeunes sont ainsi ciblés comme populations à risque. L'idée d'intégration sociale fait référence par ailleurs à des attitudes ou à des situations qui isolent des

personnes ; ainsi, dans sa politique de la santé et du bien-être, le ministère de la Santé et des Services sociaux vise à « éliminer les obstacles à l'intégration sociale des personnes âgées » et à « diminuer les situations qui entraînent un handicap pour les personnes ayant des incapacités ».

Le concept d'exclusion, dans son acception locale, n'est pas matière à débat. Les possibilités d'insertion ou d'intégration sociale peuvent emprunter des avenues multiples et variables, hormis bien sûr dans les situations d'isolement extrême, voire pathologique. Les sociabilités multiples et les divers modes de solidarité, même dans des quartiers ou des espaces défavorisés, permettent en effet aux individus d'éviter une exclusion sociale. Le concept d'exclusion, employé comme descriptif d'une situation vécue par certains, serait plutôt un synonyme de mise à

l'écart de la société et des solidarités locales ; elle toucherait, tout au plus, des individus et renverrait à des attitudes comme si, sans être une caractéristique des transformations que connaît la société, l'exclusion n'en était qu'un appendice, tel un accident de parcours qui frapperait les plus vulnérables. Strictement, en fait, il n'y aurait pas d'exclusion, puisque les plus marginaux, même isolés, sont encore des nôtres, restent parmi nous et conservent leurs droits, contrairement à ce qui se passe dans certaines sociétés où l'on refuse des droits et où, parfois même, on exclut littéralement certains, en les refoulant physiquement en dehors de la communauté.

Il n'en demeure pas moins que la pression à l'exclusion est présente dans nos sociétés. Il s'agit en fait d'un aspect d'un processus beaucoup plus profond, dont on pourrait établir le développement

132

historique, en parallèle avec les travaux de Castel (1995). De manière générale, ou plus particulièrement en relation avec une certaine réorganisation de l'économie, nous sommes en présence d'une fragmentation de la société propre à la modernité (Harvey, 1989), où la précarité du travail comme des relations devient la norme et où la mouvance et la recomposition des liens sociaux constituent la base des dynamiques sociales. Cette fragmentation s'articule aux formes modernes de l'individualisme, décrié pour un temps par certains (Lasch, 1981; Lipovetsky, 1983), mais dont on reconnaît maintenant la richesse en termes d'une recherche d'authenticité profitable à tous individuellement et à la société dans son ensemble (Taylor, 1989, 1992)<sup>1</sup>.

C'est avec cette orientation que nous cernerons ici l'exclusion de près, en nous attachant à un processus concret auquel sont confrontés des individus. Nous appuyons notre réflexion et notre discussion de l'exclusion sur une recherche empirique (Baril et al., 1994), à la fois statistique et qualitative, portant sur le processus de réinsertion sociale et professionnelle de travailleurs qui, suite à une lésion professionnelle, sont passés par un processus de réadaptation physique, sociale et professionnelle, dans le cadre de la loi québécoise sur les accidents de travail et

les maladies professionnelles<sup>2</sup>. Cette loi assure aux travailleurs un droit à la réadaptation et au retour au travail<sup>3</sup>. Cependant, l'issue de ce processus n'est pas pour autant garantie, puisqu'un bon nombre de travailleurs se retrouvent sans emploi au terme d'un processus qui peut s'échelonner sur plusieurs années<sup>4</sup>. L'échec relatif des dispositifs publics et l'effet pervers de certains de leurs mécanismes posent ainsi avec acuité la question de l'exclusion ou de la marginalisation et celle de ses rapports avec les institutions.

Mais il s'agit là d'une facette du problème en cela que les personnes touchées ne sont pas des acteurs isolés totalement impuissants et démunis. Au contraire, elles font du sens à ce qui leur arrive, y réagissent et développent des stratégies à partir des ressources dont elles disposent (voir la notion de *reflexivity* de Giddens, 1991). Nous sommes donc en présence de deux logiques en interrelation, avec des effets qui leur sont propres.

1) Dans le cadre d'une logique politico-administrative, dominée par la raison instrumentale, la notion d'exclusion est envisagée en fonction des objectifs établis par les dispositifs publics et en référence au droit de retour au travail (voir *infra*). L'univers légal et administratif, qui encadre les travailleurs à partir de l'événement menant à la réadaptation (maladie professionnelle ou accident du travail) jusqu'au dénouement du processus de réinsertion, définit un processus qui peut être appréhendé comme une *trajectoire* suivie par les travailleurs. Cette notion, empruntée à la balistique, renvoie à un événement originel, à une cible ou à un objectif, ainsi qu'aux différents facteurs qui facilitent l'atteinte de l'objectif ou lui font obstacle. Elle fait référence également aux mesures adoptées pour atteindre

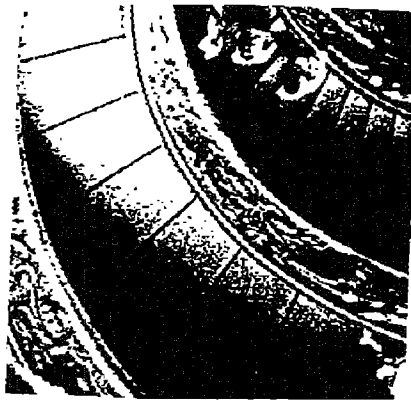
celui-ci en contournant ou en nivelant les obstacles.

La trajectoire concerne le traitement de cas, ici dans le cadre d'une structure médicale, administrative et juridique. En effet, quelle que soit la nature de la relation entre un intervenant et un travailleur, la raison instrumentale fonctionne par dossier: le travailleur devient un cas qui sera défini selon certains paramètres, qui sera évalué, dont on déterminera la situation et pour lequel on appliquera des mesures. Le dossier suit un trajet qui va de l'événement originel jusqu'au moment où il sera archivé, fin du processus. Les effets voulus ou non, pervers ou non, du fonctionnement de cette structure concourent au dénouement du processus (réinsertion professionnelle et sociale ou exclusion). Il s'agit donc d'un univers concourant au résultat, sans être toutefois un univers concurrent, opposé aux travailleurs victimes de lésion professionnelle qui cheminent dans le processus de réinsertion professionnelle et sociale.

Se pose alors toute une série de problèmes, à la fois théoriques et méthodologiques, qu'il n'est pas toujours facile de résoudre de manière adéquate. Parmi ceux-ci, il y a d'abord celui de l'admissibilité ou, en cours de développement, celui du rejet d'un cas, ce qui revient à poser la question du seuil, lorsqu'il faut déterminer à partir de quel moment ou dans quelles conditions un cas sera exclu. Il y a ensuite celui, plus fondamental, du référent en fonction duquel les institutions fixent des objectifs et mettent en place des mesures pour les atteindre: de quelle réinsertion parle-t-on? Ou, lorsqu'il y a échec, de quelle marge ou de quelle exclusion s'agit-il? *Car la notion d'exclusion renvoie nécessairement à ce dont on est exclu, ici l'emploi, ainsi qu'à une norme ou à une règle.*

2) Si l'on se place dans la perspective des personnes qui font l'objet des dispositifs publics, ces mêmes notions d'exclusion et de marginalisation deviennent multidimensionnelles tant en fonction de leur polyvalence qu'en raison de l'interprétation dont elle font l'objet et des réactions qu'elles suscitent. On est alors plus ou moins à la marge, on est plus ou moins exclu; on l'est par rapport à certains aspects et on ne l'est pas relativement à d'autres. Les personnes ne sont pas que l'objet des mesures relevant des dispositifs publics. Le parcours qu'elles effectuent tout au long du processus qui les met en contact avec les dispositifs publics ne représente, pendant la période considérée, qu'une partie du cheminement qui les met en relation, non seulement avec d'autres personnes (réseau social, c'est-à-dire la famille, les amis et les membres de leur collectivité), mais aussi avec elles-mêmes (l'image de soi). Le *cheminement* est l'expérience qu'ont les travailleurs de ce processus et la *marginalisation*, l'expérience de l'exclusion, c'est-à-dire la manière dont on vit et s'organise autrement.

Il n'en demeure pas moins que la raison instrumentale structure d'une certaine manière les cheminements individuels et leur ancrage dans la famille ou dans la collectivité. Anthony Giddens (1991 : 20) parle des mécanismes de désenchaînement (« disembedding ») pour rendre compte de cette structuration par les dispositifs technobureaucratiques, qui en viennent à imposer leur propre rythme aux interactions sociales, à partir d'une temporalité globale, extérieure au contexte concret de ces dernières. Aussi l'exclusion, la désinsertion sociale ou la marginalisation doivent-elles être appréhendées dans le contexte de l'articulation des trajectoires et des cheminements.



### **Le paradoxe de la trajectoire : l'exclusion du marché du travail**

Nos sociétés définissent le travail comme une catégorie distincte de l'activité sociale. Elles incorporent les mécanismes de la concurrence et de l'employabilité dans la définition du travail et elles érigent la participation au marché du travail comme critère de valorisation sociale, reliant ainsi le travail et l'identité sociale. De plus, elles se sont dotées de mécanismes juridiques régissant les devoirs et les responsabilités des acteurs sociaux impliqués dans l'activité de travail. C'est dans ce contexte que des lois viennent réglementer les modalités de prise en charge du travailleur accidenté à la suite d'une activité reliée au travail.

#### *Le droit de retour au travail et la réadaptation*

Le droit au retour au travail défini dans la loi québécoise assure au travailleur la possibilité de réintégrer prioritairement, s'il est capable de l'exercer, son emploi habituel dans l'établissement où il travaillait, ou un emploi équivalent chez le même employeur. Si le travailleur est incapable d'exercer son emploi habituel, ce droit lui permet d'occuper le premier emploi convenable<sup>5</sup> disponible chez son employeur, cela dans la mesure où il est capable de l'exercer et sous

réserve des règles relatives à l'ancienneté définies dans la convention collective applicable au travailleur. Les modalités d'application de ce droit sont établies soit par la convention collective, soit par le comité de santé et sécurité de l'établissement, soit par entente entre l'employeur et le travailleur. Le but de ce droit est de protéger l'emploi et les acquis professionnels du travailleur lorsque celui-ci doit s'absenter du travail à cause d'une lésion professionnelle. Le délai d'exercice de ce droit est fonction de la taille de l'établissement où le travailleur exerçait son emploi quand il a contracté une lésion professionnelle; il est d'un an pour les établissements de vingt travailleurs ou moins et de deux ans pour ceux qui comptent plus de vingt travailleurs. Cette protection est fortement tributaire de l'importance des limites fonctionnelles en regard des exigences de l'emploi et elle concerne exclusivement l'employeur du travailleur au moment de l'occurrence de la lésion.

Le droit à la réadaptation vise à compenser les conséquences de la lésion pour les travailleurs par des mesures économiques, soit les indemnités de remplacement du revenu et un montant forfaitaire pour l'atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique, ainsi que par des mesures de réadaptation appropriées aux besoins des travailleurs.

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), avec son conseil d'administration paritaire, a compétence exclusive pour décider de toute question ou affaire visée dans la Loi sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Le processus de réintégration professionnelle mis en place à la CSST repose sur les notions, issues du domaine de la santé publique, de processus et de réintégration sociale des personnes handicapées. La notion de réinté-

gration sociale et professionnelle vise à prévenir le handicap, c'est-à-dire la marginalisation ou l'exclusion sociale des individus en raison d'un problème de santé qui laisse des séquelles permanentes. Le processus d'apparition d'un handicap est un modèle théorique qui a servi de base pour élaborer la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps adoptée par l'Organisation mondiale de la santé (WHO, 1981) et utilisée dans la plupart des pays industrialisés à des fins de planification des interventions en matière de réadaptation des personnes handicapées physiques ou mentales. Ce modèle est constitué de trois concepts : la déficience, l'incapacité et le handicap ou désavantage social. Chacun de ces concepts illustre les conséquences possibles d'une lésion au plan physique et mental dans le cas de la déficience, au plan du comportement et des habitudes de vie dans le cas de l'incapacité et au plan des rôles sociaux pour le handicap.

Les mesures de réadaptation mises en place par la CSST sont regroupées selon leur nature, sous forme de programmes ayant chacun leurs objectifs, leurs critères d'accessibilité et leurs modalités d'application. La loi décrit trois programmes de réadaptation susceptibles de répondre aux besoins des travailleurs : un programme de réadaptation physique, un pro-

gramme de réadaptation sociale et un programme de réadaptation professionnelle.

Le programme de réadaptation professionnelle comporte une panoplie de mesures afin de faciliter la réintégration en emploi des travailleurs handicapés suite à une lésion professionnelle, c'est-à-dire ceux qui éprouvent des difficultés à exercer leur emploi habituel à cause des limites fonctionnelles engendrées par celle-ci. Ce programme regroupe en fait deux catégories de mesures. Il y a, d'une part, les mesures visant à rendre le travailleur capable d'exercer un emploi : le recyclage, la formation professionnelle, l'évaluation des possibilités professionnelles et l'adaptation du poste de travail ; et, d'autre part, les mesures favorisant la réintégration sur le marché du travail lorsque le travailleur est devenu apte à exercer un emploi : services d'évaluation des possibilités professionnelles, services de support en recherche d'emploi, paiement de frais pour explorer le marché du travail ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail, subvention à l'employeur et subvention au travailleur.

Au plan des prestations, le régime traite distinctement les déficiences ou séquelles permanentes entraînées par la lésion et la diminution de la capacité de travail. Le travailleur reçoit un montant forfaitaire pour les séquelles physiques et psychiques permanentes résultant de sa lésion et a droit à des prestations — les indemnités de remplacement du revenu — équivalant à 90 % de son salaire net retenu. Ces prestations sont prévues pour compenser la perte salariale engendrée par la lésion, d'abord pendant toute la durée de la réadaptation physique puis, lorsque le travailleur est incapable d'exercer son emploi habituel, pendant la période de réadaptation professionnelle. Les prestations prennent fin dès que le

travailleur occupe un emploi, sinon elles se poursuivent pour une période maximum d'un an après la date où il a été déterminé qu'il était apte à exercer un emploi. Si l'emploi convenable est moins rémunérateur que l'emploi habituel, des prestations réduites couvrant la différence salariale sont versées au travailleur tant que la situation perdure et, s'il y a lieu, jusqu'à l'âge de la retraite. Un travailleur qui était au salaire minimum lors de son accident ne recevrait ainsi plus rien par la suite. Les travailleurs qui demeurent incapables d'exercer un emploi reçoivent les pleines prestations jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le travailleur a le droit de choisir son médecin traitant et la CSST est liée par les décisions de ce dernier. Cependant, l'employeur et la Commission peuvent en appeler de l'une ou l'autre des décisions médicales s'ils obtiennent des résultats divergents lors d'une expertise médicale. Ils peuvent alors faire une demande d'arbitrage médical. Mentionnons que le travailleur ne peut contester les décisions de son propre médecin. L'employeur ou le travailleur qui se croit lésé par une décision de la CSST peut recourir en première instance au bureau de révision paritaire, sauf pour les questions d'ordre médical sur lesquelles la CSST est liée. Toute personne peut en appeler d'une décision rendue par le bureau de révision à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles.

### *Les trajectoires réelles*

Dans ce contexte, la notion de trajectoire concerne, à partir des traces que l'on retrouve dans l'univers administratif et légal, le jeu de divers acteurs (médecin, conseiller en réadaptation, employeur, travailleur) qui interviennent depuis le moment de l'événement menant à la réadaptation jusqu'au dénoue-

ment du processus de réinsertion sociale et professionnelle. La trajectoire est alors définie par un événement originel, par les caractéristiques du travailleur, par l'ensemble des interventions médicales, administratives ou juridiques qui le concernent et par le dénouement même du processus. Les dénouements prévus dans ce cadre sont le retour au même emploi ou à un autre emploi chez l'employeur pré-accidentel, le retour à l'emploi chez un nouvel employeur et, enfin, une réinsertion par la négative, soit l'inemployabilité. Un dernier dénouement, non voulu ni recherché, est l'absence de réinsertion selon l'une ou l'autre de ces modalités. Il concerne les travailleurs qui, à l'issue du processus, se retrouvent sans emploi, bien qu'ils soient employables.

À partir de l'information contenue dans un échantillon de dossiers<sup>6</sup>, nous avons effectué une analyse des caractéristiques médico-administratives, individuelles et de contexte de la trajectoire<sup>7</sup>. Cette lecture a permis d'établir un portrait général pour chacun des quatre dénouements (même employeur, nouvel employeur, sans emploi, inemployabilité). Nous pouvons spécifier ce portrait avec les valeurs modales de chaque variable ou, s'il y a lieu et entre parenthèses, les autres valeurs significatives pour l'issue en question.

Le retour chez le même employeur touche principalement des personnes d'âge moyen, et surtout des cas d'atteinte au dos. Il s'agit de travailleurs ayant plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise, laquelle est souvent une grande entreprise, et gagnant un salaire moyen (ou élevé). Une bonne proportion sont syndiqués. Il y a eu, dans la majorité des cas, absence de processus CSST, ou bien il y a eu processus sans mesure. L'intervention du con-

seiller a consisté surtout à confirmer les démarches effectuées dans le milieu de travail. Les motifs de délais avant une première rencontre d'évaluation en réadaptation ont plus de chances de concerner le déroulement de l'évaluation médicale, et relativement peu de chances de concerner les contestations. Il y a, par ailleurs, une probabilité relativement faible de contestations au cours de la trajectoire des travailleurs dont le cas aboutit à cette issue.

Le retour en emploi chez un nouvel employeur concerne surtout les travailleurs d'âge moyen (ou jeunes), des cas de problèmes au dos (ou à un membre inférieur), des travailleurs ayant relativement peu d'ancienneté dans l'entreprise pré-accidentelle, qui est souvent une petite entreprise. Peu de travailleurs sont syndiqués et ils gagnent, pour la majorité, un salaire moyen. La CSST est intervenue dans une forte majorité des dossiers et a utilisé un certain nombre de mesures. L'intervention du conseiller consiste principalement à confirmer les démarches entreprises par le travailleur pour se relocaliser. Ces travailleurs exercent, chez leur nouvel employeur, un autre genre d'emploi que celui qu'ils avaient auparavant. S'il y a eu des délais d'intervention dans leur cas, ceux-ci sont soit sans motif soit liés à des contestations. Il y a par ailleurs une plus forte probabilité de contestations au cours de la trajectoire de ces travailleurs que dans celle des travailleurs du groupe précédent.

Dans le cas des sans-emploi, il s'agit de travailleurs (ou de travailleuses) d'âge moyen (ou âgés), ayant des problèmes de dos. La plupart d'entre eux travaillaient auparavant dans une grande entreprise, avaient plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise pré-accidentelle, étaient peu syndiqués et gagnaient un salaire moyen (ou

peu élevé). La CSST est intervenue dans la majorité des dossiers, mais sans mesure la plupart du temps. L'intervention du conseiller consiste principalement à déterminer un emploi convenable. Les délais d'intervention sont dus à des contestations dans une bonne proportion des cas. C'est d'ailleurs dans cette catégorie de travailleurs que les mentions de contestation sont les plus fréquentes; elles touchent plus de la moitié d'entre eux.

Quant aux inemployables, ce sont principalement ici des travailleurs âgés, syndiqués, ayant une longue ancienneté dans l'entreprise (souvent de grande taille), et gagnant des salaires élevés. Ils ont un taux élevé d'APIPP (atteinte permanente à l'intégrité physique et psychique), souvent pour des problèmes qui ne concernent pas le dos ou les membres. La plupart des travailleurs qui ont abouti à cette issue ont eu droit à un processus CSST, mais sans mesure. L'intervention du conseiller consiste principalement à évaluer les possibilités professionnelles du travailleur. C'est par rapport à ces personnes que le pourcentage de consultation à l'externe est le plus élevé. Les mentions de contestation sont élevées et expliquent la moitié des délais d'intervention.

Une analyse multivariée<sup>8</sup> mettant ces variables en relation permet de distinguer les travailleurs en fonction de deux logiques de réinsertion professionnelle. Nous retrouvons, d'une part, un groupe de travailleurs qui ont pu retourner à l'emploi chez leur ancien employeur en s'inscrivant davantage dans une logique de l'entreprise où la dynamique interne permet une relation privilégiée avec le travailleur et favorise le maintien du lien d'emploi. D'autre part, ceux qui se sont réinsérés chez un nouvel employeur ou ceux qui sont sans emploi s'inscrivent dans une logique du marché du travail. Les

136

règles relatives à l'employabilité et à la concurrence qui régissent le fonctionnement du marché du travail pour le recrutement de la main-d'œuvre dans les entreprises s'appliquent alors pour ces travailleurs, bien que des mesures de réadaptation aient assisté les travailleurs dans leurs démarches de réinsertion. Le fait que les travailleurs qui ont trouvé un emploi chez un nouvel employeur et ceux qui n'ont pas réussi à réintégrer le marché du travail aient des caractéristiques semblables montre que la frontière est très poreuse entre ces deux catégories de travailleurs. L'analyse des informations provenant d'entrevues démontre clairement l'instabilité du retour chez un nouvel employeur : 75 % des travailleurs de cette catégorie qui ont été rencontrés n'avaient plus d'emploi au moment de l'entrevue.

Quoi qu'il en soit, il est certain que plusieurs facteurs facilitent la réinsertion professionnelle : la rapidité du retour au travail ou de l'intervention, la présence d'une dynamique favorable à l'intérieur de l'entreprise (grande taille, présence d'un syndicat), la qualification du travailleur et l'intervention concrète des conseillers en réadaptation. Parmi les facteurs qui rendent plus difficile le retour au travail, l'analyse identifie : un pourcentage très élevé d'atteinte permanente à l'intégrité physique et

psychologique (essentiellement dans le cas des inemployables), l'absence d'analyse des capacités fonctionnelles des travailleurs en relation avec les exigences fonctionnelles du travail à exercer, l'absence de mesures pour remédier à cet écart, l'escamotage relatif de la première démarche de la réadaptation professionnelle qui vise le retour au même emploi chez le même employeur, le fait des contestations, le décalage entre l'emploi convenable déterminé et les disponibilités réelles du marché du travail, ainsi que l'absence relative de mesure pour parer, lorsque cela se pose, les effets négatifs relatifs à l'âge, au sexe, à une faible qualification professionnelle ou à l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Il n'est pas sans intérêt de noter que le taux de mentions de contestation dans les dossiers est relativement faible parmi les travailleurs qui sont retournés chez leur ancien employeur (22 %), plus élevé chez ceux qui sont chez un nouvel employeur (32 %) et plus élevé encore parmi les travailleurs qui, à l'issue du processus, se trouvent sans emploi (54 %). Il y a là un continuum qui est en parallèle avec l'accentuation de la marginalisation des travailleurs sur le marché du travail.

À long terme, lorsque le processus s'étire dans le temps, l'engrenage technobureaucratique prend le dessus et en vient à produire un résultat contraire à l'effet recherché : la désinsertion.

### **Le paradoxe du cheminement : la réinsertion marginale et l'exclusion sociale**

La réinsertion professionnelle est abordée dans cette partie comme un fait social impliquant l'individu dans toutes ses dimensions, tant physiques et psychologiques que sociales, et influençant ainsi sa vie sur tous les plans. Les entrevues que nous avons réalisées

avec les travailleurs représentatifs des différentes issues nous ont permis de pénétrer, par l'entremise de l'analyse du discours, l'univers des perceptions et des significations de cet acteur principal du processus qu'est le travailleur accidenté en réadaptation. Pour comprendre la conduite sociale d'un individu, il faut tenir compte de sa perception des situations et pénétrer l'univers de ses représentations, notamment celles qui concernent les obstacles qui se dressent devant lui. L'individu construit, à partir de ses perceptions et de ses représentations, le sens qui lui permettra de développer ses stratégies et d'orienter ses actions. C'est donc à partir de cette construction de sens et selon sa lecture des signaux transmis par les autres acteurs sociaux et des obstacles rencontrés au cours de son action stratégique qu'il pourra orienter sa conduite et développer de nouvelles stratégies. Ces stratégies d'action seront dépendantes de la projection que le travailleur pourra faire de lui-même dans l'avenir. Ce processus de production de sens est donc dynamique et est en constante interaction avec les éléments qui composent la réalité sociale du travailleur. Le sens évolue selon le déroulement des événements et selon la perception qu'en a le travailleur, il est donc modifiable.

Pour analyser nos entrevues, nous avons procédé à un découpage selon les différentes dimensions du cheminement du travailleur en réadaptation<sup>9</sup> : 1) le parcours, soit-il médical, administratif, légal ou relatif à l'emploi et au monde du travail, 2) la carrière sociale relative à l'ensemble des relations avec les membres de son réseau social et 3) l'itinéraire personnel ou l'évolution des perceptions qu'a le travailleur de lui-même. Nous porterons ici notre attention sur le parcours relatif à l'emploi et au monde du travail.

Dans le cadre d'une étude sur les services d'un bureau d'aide sociale, Murphy (1989) avait déjà montré que la mesure du succès et de l'insuccès du processus de réinsertion sociale et professionnelle reposait essentiellement sur l'obtention d'un emploi et que cette vision était partagée par les travailleurs et les intervenants. Le discours des travailleurs accidentés attribue effectivement cette vision aux intervenants de la CSST. Il apparaît toutefois que leur propre référence à l'avenir déborde largement la seule dimension de l'obtention d'un emploi et, même, ne fait pas nécessairement de cette dimension un critère déterminant dans leur analyse de leur situation. C'est plutôt en référence à une employabilité, entendue plus ou moins comme le rétablissement de leur compétitivité sur le marché du travail, que les travailleurs établissent la mesure du succès ou de l'insuccès du processus de réadaptation et, du même coup, des services reçus. Cette évaluation générale est reprise même par ceux qui sont retournés chez leur employeur pré-accidentel, notamment par rapport à la formation qu'ils ont suivie ou qu'ils auraient souhaité recevoir. Même s'ils sont en emploi, un sentiment d'insécurité subsiste toujours par rapport à leur avenir professionnel. Leurs limites fonctionnelles sont vécues comme une perte d'atouts, une perte de compétitivité sur le marché du travail. Advenant la nécessité de changer de métier ou d'employeur, ils entrevoient d'énormes difficultés à continuer de jouer leur rôle social de travailleur. C'est dans cet esprit que le besoin de formation est exprimé comme un élément essentiel pour combler les pertes objectives ou ressenties.

### *Réinsertion chez l'employeur pré-accidentel*

Les facteurs évalués par les travailleurs qui ont connu les diffé-

rentes issues comme étant favorables à la réinsertion chez l'employeur pré-accidentel font surtout référence à la dynamique interne à l'entreprise. Leur vision converge d'ailleurs, en la complétant, avec l'analyse des variables effectuée à partir des dossiers physiques. Selon eux, une infrastructure de gestion de la santé et de la sécurité au travail, couplée avec une gestion de la main-d'œuvre responsable et respectueuse de la valeur des employés, facilite grandement la recherche d'une solution aux problèmes de la réinsertion sociale. Les modalités à envisager pour le retour au travail seraient alors mieux planifiées et adaptées à la situation particulière du travailleur accidenté. Dans ce contexte, la CSST n'aurait pas à intervenir beaucoup dans le processus de réinsertion, ce qui semble d'ailleurs le cas (voir *supra*).

En l'absence de ces conditions, et dans une situation d'anonymat ou d'indifférence, le retour au travail deviendrait problématique. S'il a lieu quand même, il ne serait pas planifié, ce qui prédisposerait à des rechutes ou à des aggravations de la lésion. En effet, dans les situations où les conditions offertes pour la réinsertion sont plus difficiles, les travailleurs disent devoir développer des stratégies de retour. Celles-ci peuvent faire jouer les rapports de force dans l'entreprise, pour maintenir l'emploi ou pour en trouver un autre. Elles sont utilisées parfois simplement en réaction à une conjoncture défavorable. Un élément de cette stratégie est de mettre à contribution le syndicat et de s'appuyer sur les règles de la convention collective. Les situations les plus typiques font intervenir les règles relatives à l'ancienneté. Le travailleur peut, dans certains cas, se servir de ses prérogatives en termes d'ancienneté pour conserver un emploi ou

se trouver un emploi convenable dans l'entreprise. Cependant, il s'agit là d'une arme à deux tranchants, puisqu'il peut se voir déplacé lui-même à plus ou moins court terme par un autre travailleur qui a davantage d'ancienneté. Le travailleur risque alors de se retrouver dans un poste qui ne respecte pas ses limites fonctionnelles.

Pour un travailleur expérimenté, spécialisé, ayant beaucoup d'ancienneté, ou encore un travailleur qui occupe un poste de responsabilité, procurant prestige et reconnaissance, les statuts associés aux postes occupés en assignation temporaire, en travail allégé ou en emploi convenable sont perçus comme une déqualification professionnelle. Par ailleurs, un travailleur accidenté se sent souvent obligé de prouver aux autres qu'il peut en faire autant qu'eux, sinon plus, malgré son handicap. La collaboration des collègues de travail, lorsqu'elle est nécessaire, compte tenu des limites fonctionnelles, pour l'accomplissement de certaines tâches, n'est pas toujours assurée et, souvent même, le travailleur hésite à la demander. Il a l'impression de déranger les autres. Enfin, les consignes régissant les nouvelles conditions de travail sont le plus souvent absentes, ce qui a pour effet de laisser le travailleur dans des situations à risque et de compromettre une réinsertion professionnelle durable.

De plus, les conditions de travail et les avantages inhérents à l'ancien travail sont souvent perdus. Selon les travailleurs, cela se chiffre moins en dollars perdus, car cette perte est normalement compensée par la CSST, qu'en atteinte aux possibilités d'avancement et au « plan de carrière » du travailleur, déjà bouleversés suite à l'accident.



### *Confrontation au marché du travail*

Bon nombre de travailleurs accidentés doivent, dans leur démarche de réinsertion, se confronter au marché du travail. Plusieurs facteurs, selon eux, rendent leur retour au travail difficile ; les principaux relèvent des contraintes macro-économiques (récession et rareté de l'emploi) et des préjugés qu'entretiennent à leur égard les employeurs éventuels. D'autres facteurs fréquemment mentionnés concernent plus spécifiquement des caractéristiques individuelles, soit la faiblesse des qualifications sociales et professionnelles (âge, formation, expérience) et les limites imposées par la douleur persistante et les incapacités permanentes. C'est dans ce contexte qu'il est possible de comprendre qu'une des stratégies jugées favorables à la réinsertion professionnelle puisse être le camouflage de l'état d'accidenté du travail souffrant de limites fonctionnelles permanentes (c'est-à-dire le fait d'être bénéficiaire de la CSST et handicapé), ou encore la recherche d'un emploi similaire à l'ancien, au détriment des risques que ces stratégies comportent pour la santé et la sécurité.

La majorité de ces travailleurs ont eu à faire le deuil de leurs aspirations, tant en ce qui a trait au genre de travail qu'ils auraient aimé faire qu'en ce qui concerne le

niveau de salaire qu'ils croyaient être en mesure d'obtenir. Certains se sentent complètement démunis et inexpérimentés dans la recherche d'emploi. Il s'agit souvent de travailleurs qui n'ont eu comme emploi que leur emploi pré-accidentel, qu'ils ont parfois occupé pendant de nombreuses années. La majorité font des recherches dans le secteur d'activité économique où ils travaillaient auparavant ; il s'agit d'un univers connu, dans lequel ils ont des contacts leur permettant éventuellement de réintégrer le marché du travail. Ils utilisent les membres de leurs réseaux de travail ou de parenté comme ressources ; certains font également appel à leur local syndical, particulièrement dans le secteur de la construction.

Il est certain que tout au long du processus de recherche d'emploi l'horizon professionnel de plusieurs travailleurs a été constitué d'emplois précaires. Ils effectuent par ailleurs leur recherche d'emploi dans un climat d'insécurité de plus en plus prégnant à mesure que le délai de douze mois d'indemnités de recherche d'emploi approche de la fin.

Parmi les travailleurs qui se sont trouvés un emploi, plusieurs ont eu à se refaire une identité face à leur nouveau travail, particulièrement ceux qui avaient toujours exercé le même métier. D'autres ont dit n'avoir accepté qu'avec beaucoup de difficulté et que très graduellement ce qu'ils considèrent comme une déqualification professionnelle. Ils trouvaient non seulement qu'ils ne pouvaient plus mettre leur compétence et leurs expertises en pratique, mais aussi qu'ils avaient perdu une reconnaissance qu'ils croyaient à juste titre avoir méritée. Certains ont de plus l'impression de perdre leur compétence du fait d'être en retrait de leur milieu de travail habituel. À ces problèmes s'ajoutent, d'une part, leur peur constante de perdre leur

nouvel emploi à cause d'une rechute ou de leur état de vulnérabilité (ils sont les derniers arrivés, sont handicapés, etc.) et, d'autre part, la certitude que leurs problèmes risquent de s'accroître au cours des années.

En ce qui concerne ceux dont les stratégies de recherche d'emploi n'ont pas été fructueuses, l'expérience est vécue comme un rejet. Le discours des travailleurs sans emploi porte essentiellement sur leurs difficultés à réintégrer le marché du travail, non pas à cause de leurs limites fonctionnelles, mais bien à cause de l'image négative de l'accidenté du travail que se font les employeurs. Ce type de représentation, dénoncé aussi par les autres catégories de travailleurs, est le point culminant des récriminations de ceux qui sont toujours sans emploi. Ils ont essuyé plusieurs refus d'embauche sur la base implicite ou explicite du rejet de l'accidenté (« porteur de troubles »), sans jamais parvenir à rencontrer, comme c'est le cas pour les autres, un employeur qui, ayant des postes à combler, avait également une ouverture d'esprit face aux travailleurs accidentés. Les travailleurs nous ont dit se sentir ainsi diminués et marginalisés, malgré leurs compétences. Certains atténuent cependant ce sentiment de rejet en recourant à l'excuse de la conjoncture économique ou encore au fait qu'eux-mêmes cumulent d'autres handicaps face au marché du travail, tels leur âge avancé ou leur faible qualification. Comment, selon ces derniers, les engagerait-on alors que les listes d'attente sont déjà longues de jeunes travailleurs en pleine forme ?

### **De la marge et de l'exclusion**

Le processus de réadaptation sociale et professionnelle mis en place par la CSST vise à ramener en emploi les travailleurs victimes de lésions professionnelles laissant

des séquelles permanentes. Cet objectif n'est pas atteint dans tous les cas puisque beaucoup de travailleurs réussissent mal ou n'arrivent pas du tout à se réinsérer sur le marché du travail, malgré les efforts relatifs des conseillers en réadaptation et ceux, répétés, des travailleurs, au fur et à mesure que le temps passe et que les délais s'effritent. Nous avons montré ailleurs (Martin et Baril, 1993), en nous inspirant en partie de Castel (1991), les risques de vulnérabilité relationnelle que cela entraîne pour ces travailleurs (séparation et divorce, repli sur soi et dévalorisation). Aussi, plus le travailleur réussit à se réinsérer vite sur le marché du travail, souvent de sa propre initiative et sans l'aide de la CSST, plus le rythme de sa vie s'articulera à des référents qui font sens pour lui et moins l'effet délétère de la trajectoire normée se fera sentir. À l'autre extrême, lorsque le processus perdure, l'engrenage bureaucratique prend le dessus, fragilise le travailleur en le disqualifiant socialement (Paugam, 1991), le dépossède du sentiment d'un contrôle quelconque sur ce qui lui arrive (voir la notion d'engouffrement de Giddens, 1991) et l'isole socialement et physiquement (Burman, 1988).

Ce processus de *réinsertion* affecte différemment les travailleurs en fonction de l'étape à laquelle ils se situent et de l'issue qu'ils atteignent. Car il a des ratés, et en dépit de la dynamique qui lui est propre, son déroulement n'est pas étranger aux étapes de la *désinsertion* décrites par de Gaulejac et Taboada Leonetti (1994).

En regard des concepts d'exclusion et de marginalisation, plusieurs travailleurs, parmi ceux qui sont retournés chez leur employeur pré-accidentel, se sentent marginalisés et déqualifiés dans l'entreprise, se sentent vulnérables et en situation précaire. Ils ne sont pas

exclus de l'emploi, mais ils doivent développer des stratégies particulières pour maintenir leur emploi. La situation est plus à risque encore pour ceux qui sont à l'emploi d'un nouvel employeur, d'autant plus que la stabilité de l'emploi n'est aucunement assurée. Les sans-emploi sont d'emblée dans la précarité, si ce n'est dans l'appauvrissement. Le processus de réadaptation sociale et professionnelle mis en place apparaît ainsi comme un processus d'insertion dans la précarité, participant au processus plus général de fragmentation de l'organisation du travail dans la société moderne (ou de l'organisation actuelle du capital!). La « vente de la force de travail » s'effectue de moins en moins à long terme sur le marché du travail, que l'on soit un professionnel, un ouvrier spécialisé ou un manoeuvre. L'accidenté du travail souffrant de séquelles permanentes est donc marginalisé sur le marché du travail d'autant plus que les pertes subies (limites fonctionnelles) le handicapent à moyen terme comparativement aux autres personnes qui cherchent un emploi, sans compensation possible une fois le dossier archivé.

On peut concevoir que la vulnérabilité relationnelle caractérisant la condition de certains, surtout les sans-emploi, n'est pas seulement une résultante malheureuse d'un processus dont l'issue s'avère elle-même malheureuse, mais qu'elle peut en être un facteur constitutif. La responsabilité de la réadaptation repose formellement et socialement sur le travailleur; or l'échec de sa démarche, après plusieurs essais et malgré l'appui souvent apporté par les proches, serait mal perçu par ceux-ci. Dans le contexte de la modernité, ceux-ci tendent à entretenir des liens sur la base de la nature des rapports entre individus, plutôt qu'en fonction d'une norme hégémonique de solidarité conjugu-

gale ou familiale qui serait ainsi ébranlée par l'échec même du travailleur (en font foi les divorces, les recompositions familiales, etc.). Selon ce scénario, l'exclusion d'un emploi stable ne serait qu'une facette d'une désaffiliation sociale plus large. Par comparaison, on pourrait croire que des liens sociaux établis sur une solidarité familiale auraient non seulement restreint l'exclusion à l'emploi, mais auraient pu tout aussi bien contribuer à l'éviter. En l'absence d'une solidarité de cette nature, il reviendrait au travailleur à faire sens avec ce qui lui arrive, dans une démarche d'authenticité, et à s'inscrire dans de nouveaux liens sociaux. Il s'agit ici évidemment d'une situation extrême et d'un défi de taille.

Au vu de la trajectoire et du cheminement, il apparaît ainsi que la réinsertion dans l'emploi peut être vécue, dans certains cas, comme un mode de marginalisation et que le processus de réinsertion professionnelle, lorsqu'il achoppe, peut accentuer un processus de désaffiliation sociale tout comme il peut en résulter. Dans ce sens, le processus de réinsertion sociale et professionnelle mis en place par l'État participe, comme effet d'institution ou de dispositif public, à la fragmentation de la société, en créant une catégorie différente de personnes à réinsérer et en n'intervenant qu'en fonction des seuls aspects qui relèvent de son mandat, sans tenir compte de la vulnérabilité relationnelle caractérisant la situation de certains travailleurs. De plus, ce processus risque, à terme, d'inscrire des travailleurs dans la précarité du travail.

Jean-Claude Martin  
CLSC René-Cassin/Institut  
universitaire de gérontologie  
sociale du Québec  
Raymond Baril

Institut de recherche en santé et en  
sécurité du travail du Québec

## Bibliographie

- BARIL, R., J.-C. MARTIN, C. LAPOINTE et P. MASSICOTTE. 1994. *Étude exploratoire des processus de réinsertion professionnelle des travailleurs en réadaptation*. Montréal, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, « Études et recherches ».
- BURMAN, P. 1988. *Killing Time, Loosing Ground. Experiences of Unemployment*. Toronto, Wall and Thompson.
- CASTEL, R. 1991. « De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation. Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle », dans J. DONZELOT, éd. *Face à l'exclusion. Le modèle français*. Paris, Esprit.
- CASTEL, R. 1995. *Les Métamorphoses de la question sociale*. Paris, Fayard.
- GAULEJAC, V. de, et I. TABOADA LEONETTI. 1994. *La Lutte des places*. Paris, Desclée de Brouwer.
- GIDDENS, A. 1991. *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford, Stanford University Press.
- HARVEY, D. 1989. *The Condition of Post-Modernity*. Oxford, Blackwell.
- LASCH, C. 1981. *Le Complexe de Narcisse*. Paris, Lafont.
- LIPOVETSKY, G. 1983. *L'Ère du vide. Essai sur l'individualisme contemporain*. Paris, Gallimard.
- MARTIN, J.-C., et R. BARIL. 1993. « Isolement et vulnérabilité des travailleurs accidentés », *Revue internationale d'action communautaire*, 29 : 109-120.
- MURPHY, S. T. 1989. « Counselor and Client Views of Vocational Rehabilitation Success and Failure: A Qualitative Study », dans *The Future of Injured Workers in Washington: Perspectives, Problems and Programs that Work*. Washington.
- PAUGAM, S. 1991. *La Disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*. Paris, PUF.
- TAYLOR, C. 1989. *Sources of the Self*. Cambridge, Harvard University Press.
- TAYLOR, C. 1992. *Grandeur et misère de la modernité*. Bellarmin.
- 5 Emploi convenable : « un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion » (art. 2).
- 6 Nous avons pris un échantillon au hasard de 279 dossiers répartis dans trois régions administratives de la CSST. Ils se départagent de la manière suivante quant aux issues possibles : 91 retours chez le même employeur, 78 retours chez un autre employeur, 80 non-retours en emploi et 30 personnes inemployables. Dans l'ensemble, notre échantillon est comparable à la population de référence pour chaque région (soit celle des travailleurs ayant suivi un processus de réadaptation).
- 7 Les caractéristiques médico-administratives comprennent le type de processus (sans processus, processus avec ou sans mesure), les mentions de consultation, les délais d'intervention (soit tout écart de deux mois et demi et plus entre la date de consolidation médicale et celle de la première rencontre pour l'évaluation des besoins), les motifs de délais et les démarches autres que celles entreprises par la CSST. Les caractéristiques individuelles incluent le sexe, l'âge (moins de trente ans, entre trente et cinquante ans, cinquante ans et plus), l'ancienneté dans l'entreprise (cinq ans et moins, plus de cinq ans), le salaire (moins de 15 000 dollars, entre 15 000 dollars et 30 000 dollars, 30 000 dollars et plus), le taux d'atteinte à l'intégrité physique ou psychique (5,75 % et moins, plus de 5,75 %) et le siège de la lésion (dos, membres inférieurs, membres supérieurs, autre siège et maladie professionnelle). Les caractéristiques de contexte retenues sont la taille de l'entreprise (vingt employés et moins, plus de vingt employés), la présence de syndicats et la mention de contestation.
- 8 Voir le chapitre 5 de Baril et al., 1994.
- 9 Ces dimensions ont été discutées plus longuement dans Martin et Baril, 1993.

## Notes