Document généré le 18 juil. 2025 21:35

Développement Humain, Handicap et Changement Social
Human Development, Disability, and Social Change

Le paternalisme organisationnel et l'employabilité des personnes ayant des incapacités : les retombées paradoxales de l'autorité et de la bienveillance déplacées

Ann M. Beaton, John Kabano, Charles Gaucher, Monica Lavoie et Josee Lanteigne-Dupuis

Volume 24, numéro 1, avril 2018

Représentations sociales et handicap : regards croisés sur le sens commun du handicap
Social Representations and Disability: Perspectives on the Common Sense Notions of Disability

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1086205ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1086205ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Réseau International sur le Processus de Production du Handicap

ISSN

1499-5549 (imprimé)
2562-6574 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Beaton, A., Kabano, J., Gaucher, C., Lavoie, M. & Lanteigne-Dupuis, J. (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 / Human Development, Disability, and Social Change*, *24*(1), 63–75. https://doi.org/10.7202/1086205ar

Résumé de l'article

Deux études ont été effectuées afin d'évaluer une mesure de paternalisme organisationnel (PO) à l'endroit des personnes ayant des incapacités. Dans la première étude, une échelle de PO a été élaborée, évaluant, à l'aide d'un sondage en ligne, deux composantes des représentations de 266 étudiants universitaires n'ayant pas d'incapacité : 1) l'autorité déplacée et 2) la bienveillance déplacée. Les résultats démontrent que ces deux sous-dimensions du PO sont actives chez la population étudiée. Elles permettent aux participants, dans le cas de l'autorité déplacée, d'exprimer leur supériorité par rapport aux personnes ayant des incapacités et, dans le cas de la bienveillance déplacée, de soutenir leur impression d'être respectueux du principe d'égalité envers ce groupe spécifique. La seconde étude avait pour objectif d'examiner le lien entre les deux composantes du PO retenues dans l'étude précédente et l'évaluation de la candidature d'une personne ayant une incapacité motrice. L'étude invitait de façon aléatoire les participants de la première recherche à évaluer cette candidature en fonction de deux offres d'emploi dont la seule variation dans la description était que le poste se situait dans un milieu intégré (n = 33) ou dans un milieu protégé (n = 28). Les résultats de cette deuxième étude démontrent que dans le cadre d'un poste menant à un emploi dans un milieu intégré, plus les participants avaient exprimé une *autorité déplacée*, moins ils accordaient une correspondance entre le profil du candidat et les exigences de l'emploi; le candidat est perçu comme moins compétent. Toujours dans le cadre d'une demande d'emploi dans un milieu intégré, les participants qui manifestaient une *bienveillance déplacée*, ont évalué le candidat comme davantage chaleureux; qualité n'ayant aucun lien avec les compétences visées par l'offre d'emploi. Or, le PO n'a pas été un enjeu dans l'évaluation de la candidature pour un poste dans un milieu protégé. Les retombées de ces résultats sur l'employabilité d'une personne ayant des incapacités seront abordées.

Tous droits réservés © Réseau International sur le Processus de Production du Handicap, 2018

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Revue Développement humain, handicap et changement social, 2018, **(24)**, 1, p. 63-75.
Journal of Human Development, Disability, and Social Change

Le paternalisme organisationnel et l'employabilité des personnes ayant des incapacités : les retombées paradoxales de l'autorité et de la bienveillance déplacées

ANN M. BEATON[1], JOHN KABANO[2], CHARLES GAUCHER[1], MONICA LAVOIE[1] ET JOSEE LANTEIGNE-DUPUIS[1]

[1] Université de Moncton, Canada
[2] Université du Québec à Rimouski, Canada

Article original ● Original Article

Résumé

Deux études ont été effectuées afin d'évaluer une mesure de paternalisme organisationnel (PO) à l'endroit des personnes ayant des incapacités. Dans la première étude, une échelle de PO a été élaborée, évaluant, à l'aide d'un sondage en ligne, deux composantes des représentations de 266 étudiants universitaires n'ayant pas d'incapacité : 1) l'autorité déplacée et 2) la bienveillance déplacée. Les résultats démontrent que ces deux sous-dimensions du PO sont actives chez la population étudiée. Elles permettent aux participants, dans le cas de l'autorité déplacée, d'exprimer leur supériorité par rapport aux personnes ayant des incapacités et, dans le cas de la bienveillance déplacée, de soutenir leur impression d'être respectueux du principe d'égalité envers ce groupe spécifique. La seconde étude avait pour objectif d'examiner le lien entre les deux composantes du PO retenues dans l'étude précédente et l'évaluation de la candidature d'une personne ayant une incapacité motrice. L'étude invitait de façon aléatoire les participants de la première recherche à évaluer cette candidature en fonction de deux offres d'emploi dont la seule variation dans la description était que le poste se situait dans un milieu intégré (n = 33) ou dans un milieu protégé (n = 28). Les résultats de cette deuxième étude démontrent que dans le cadre d'un poste menant à un emploi dans un milieu intégré, plus les participants avaient exprimé une *autorité déplacée*, moins ils accordaient une correspondance entre le profil du candidat et les exigences de l'emploi; le candidat est perçu comme moins compétent. Toujours dans le cadre d'une demande d'emploi dans un milieu intégré, les participants qui manifestaient une *bienveillance déplacée*, ont évalué le candidat comme davantage chaleureux; qualité n'ayant aucun lien avec les compétences visées par l'offre d'emploi. Or, le PO n'a pas été un enjeu dans l'évaluation de la candidature pour un poste dans un milieu protégé. Les retombées de ces résultats sur l'employabilité d'une personne ayant des incapacités seront abordées.

Mots-clés : paternalisme organisationnel, handicap et emploi

Abstract

Two studies were conducted to evaluate a measure of organisational paternalism (OP) directed toward people with disabilities. In the first study, a measure of OP was developed, designed to tap into two dimensions: 1) inappropriate authority; 2) inappropriate benevolence, and administered by an online survey to 266 university students. Results reveal that these two dimensions are relevant features for the sample under study. Both dimensions allow participants to express their superiority toward people with disabilities, in the case of inappropriate authority, and to maintain an impression of respecting the equality principle, as in the case of inappropriate benevolence. The object of the second study was to examine the link between the two dimensions of OP that were retained in the previous study and the evaluation of a candidate of a person with a physical disability. The study randomly placed participants in one of two job opportunities whereby both varied in terms of whether the employment was situated in an integrated (n = 33) or protected (n = 28) work environment. Results of this second study revealed that in an integrated employment situation, participants who reported high levels of inappropriate authority were less likely to report that the candidate was a good fit for the job and perceive the candidate as competent. Furthermore, in the integrated employment situation, participants who expressed inappropriate benevolence were more likely to evaluate the candidate as warm, a quality that was not associated with the job requirements. However, the OP was not an issue in the evaluation of the candidate when the job was situated in a protected work environment. Implications of these results for the employment of people with disabilities are discussed.

Keywords: organisational paternalism, disability and employment

Malgré les efforts visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes ayant des incapacités, elles demeurent désavantagées sur le marché de l'emploi. On remarque, entre autres, que le taux d'emploi des personnes ayant des incapacités au Canada se situe à 49 % et demeure inférieur à la proportion des individus qui sont disposés à contribuer au marché de l'emploi (Panel on Labour Market Opportunities for Persons with Disabilities, 2013; Turcotte, 2014). Plus particulièrement, au Nouveau-Brunswick, la sous-représentation et la sous-utilisation des personnes ayant des incapacités sont des réalités connues et documentées. Bien que la province présente la population avec le plus haut taux d'incapacités au Canada, leur participation au marché du travail est inférieure à la moyenne nationale (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, 2012). Dans l'ensemble, l'exclusion des personnes ayant des incapacités de la population active canadienne prive ces individus d'une dimension importante de la participation sociale, source d'accomplissement de soi, d'intégration sociale et de revenu (Kabano & Beaton, 2011; Saunders & Nedelec, 2014).

Le regard des employeurs et des intervenants sociaux contribue significativement à l'inclusion professionnelle et au maintien en emploi des personnes ayant des incapacités (Fraser, Ajzen, Johnson, Hebert, & Chan, 2011; Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013). En effet, les personnes ayant des incapacités jugent que les employeurs et les intervenants sociaux jouent un rôle déterminant dans leur embauche (Kabano & Beaton, 2011). Or, les auteurs concluent que les jugements à l'égard des personnes ayant des incapacités sur le marché de l'emploi sont équivoques et que les personnes ayant des incapacités sont mal comprises (Beaton, Kabano, & Léger, 2014; Colella & Stone, 2005; Conseil canadien de la réadaptation et le travail, 2005).

Selon Stiker (1982, 1997, 2005), la perception du handicap implique plusieurs difficultés concernant la reconnaissance de la contribution des personnes ayant des incapacités dans les différentes sphères sociales. Cette reconnaissance étriquée des personnes ayant des incapacités fait en sorte qu'elles sont parfois embauchées en fonction des critères qui ne relèvent pas des compétences propres à l'emploi postulé (ex. : l'image de l'entreprise) et sont cantonnées dans des emplois ne leur permettant pas de faire leurs preuves (Beaton et al., 2014; Luecking, 2008). De plus, selon les résultats de deux études nationales menées aux États-Unis, les intervenants sont plus enclins à diriger la personne ayant des incapacités vers un milieu de travail protégé plutôt qu'un milieu de travail intégré (Domin & Butterworth, 2013; Inge et al., 2009), tendance qui pourrait être attribuée par ce que certains auteurs du champ d'études sur le handicap appellent le paternalisme (Batavia, 2001; Colella & Stone, 2005; Jackman, 1994, 2005; Miller, Parker, & Gillinson, 2004). Le paternalisme correspond à une attitude condescendante envers les groupes minoritaires perçus comme incapables et donc, nécessitant protection et assistance (Jackman, 1994, 2005). Selon Jackman (1994), les attitudes paternalistes permettent la reproduction des mécanismes de justification de la discrimination systémique *non intentionnelle* à leur égard. Par exemple, l'inclinaison à la protection et à l'assistance des groupes désavantagés sont des moyens à justifier les jugements et les pratiques qui exacerbent leur marginalisation et leur isolement dans la société (Jackman, 1994, 2005).

Colella et Stone (2005) avancent que le paternalisme à l'égard des personnes ayant des incapacités répond à deux besoins. D'une part, les auteures expliquent que le paternalisme découle du besoin d'entretenir une image de soi positive. Ainsi, selon Colella et Stone (2005), les individus se comportent selon une norme sociale qui dicte le traitement bienveillant réservé aux membres des groupes moins fortunés. Cette attitude découlerait des normes sociales qui freinent les préjugés dégradants qui sont apprises dès le jeune âge (Monteiro, de França, & Rodrigues, 2009) et le besoin de se conformer à une image de soi positive, c'est-à-dire respectueuse du principe d'égalité par exemple (Beaton, Dovidio, & LeBlanc, 2011). D'autre part, Colella et Stone (2005) précisent que les attitudes paternalistes sont également

tributaires du besoin d'exercer son autorité. Par exemple, Aycan (2006) explique qu'un leader paternaliste s'attribue un pouvoir déterminant les compétences essentielles et les standards requis dans un contexte donné. Cet individu exerce son autorité en entretenant l'idée qu'il est le mieux placé pour agir selon les intérêts du subordonné. En bref, deux besoins sont comblés par les attitudes paternalistes, soit le besoin de dominer (i.e., assumer son autorité en matière de l'emploi) et le besoin d'entretenir une image de soi positive (i.e., bienveillance) (Aycan, 2006; Colella & Stone, 2005).

Peu d'études ont évalué les attitudes paternalistes dans le contexte du travail. Deux exceptions notables méritent toutefois une attention, soit l'étude de Aycan (2006) et celle de Wagstaff, Colella, Triana, Smith et Watkins (2015). Ces auteurs ont élaboré et validé une mesure permettant aux employés d'évaluer le niveau de paternalisme manifesté par leur employeur. Ces recherches ont sans aucun doute permis de mettre en perspective les perceptions de l'employé quant à l'ampleur des attitudes paternalistes en démontrant que, dans le cas de l'étude de Wagstaff et al. (2015), le « contrôle » et la « bienveillance » constituent des dimensions significatives dans la façon que le paternalisme est conçu chez les employés.

Le présent article se propose de réfléchir aux attitudes paternalistes d'étudiants universitaires concernant l'employabilité et la présence sur le marché du travail des personnes ayant des incapacités. Pour ce faire, deux études sont présentées. Dans la première étude, une échelle de paternalisme organisationnel a été validée à l'aide d'un sondage en ligne, auprès de 266 étudiants universitaires n'ayant pas d'incapacité. Ces participants poursuivent leurs études dans un domaine susceptible de les mettre en contact avec des personnes ayant des incapacités qui sont dans une démarche de recherche d'emploi ou de maintien en emploi. La mesure était conçue de manière à évaluer deux composantes de la mesure du paternalisme organisationnel : 1) l'autorité déplacée et 2) la bienveillance déplacée. La seconde étude avait pour objectif d'examiner le lien entre les deux composantes du paternalisme organisationnel retenues dans l'étude précédente et l'évaluation de la candidature d'une personne ayant une incapacité motrice. L'étude invitait de façon aléatoire les participants de la première recherche à évaluer cette candidature en fonction de deux offres d'emploi, dont la seule variation dans la description était que le poste se situait dans un milieu intégré ou dans un milieu protégé. Les résultats de ces deux études révèlent que les composantes du paternalisme sont porteuses de comportements discriminatoires à l'endroit des personnes ayant des incapacités sur le marché de l'emploi.

Ces deux recherches ont été effectuées à une époque où les employeurs et les intervenants avouent ne pas se sentir bien préparés pour relever les défis de l'inclusion professionnelle des personnes ayant des incapacités (Beaton et al., 2014; Lindsay, McDougall, Menna-Dack, Sanford, & Adams, 2015). Par conséquent, le regard que posent les employeurs et les intervenants de demain sur les personnes ayant des incapacités en emploi est important à saisir pour mieux comprendre la façon dont ils se préparent pour faire face au défi de l'inclusion professionnelle.

Étude 1 : Le paternalisme organisationnel

Le but de cette première étude était de mesurer le paternalisme organisationnel (PO) à l'endroit des personnes ayant des incapacités qui se taillent une place sur le marché de l'emploi. Plus précisément, cette mesure a servi à élucider les composantes sous-jacentes du PO, notamment l'autorité et la bienveillance déplacées (Aycan, 2006; Colella & Stone, 2005; Wagstaff et al., 2015). Cette étude a été effectuée auprès des étudiants de l'Université de Moncton qui, une fois qu'ils seront diplômés, auront à se mettre en relation avec des personnes ayant des incapacités à la recherche d'emploi.

Méthode

- Élaboration de la mesure

Dans un premier temps, afin d'élaborer la mesure du PO, des entrevues semi-dirigées ont

été effectuées auprès de trois personnes ayant des incapacités qui possédaient une expérience sur le marché de l'emploi et fréquentant un établissement postsecondaire. Ces consultations ont permis de jeter les bases des différents traitements réservés aux employés ayant des incapacités et qui correspondent, selon leur perspective, à un regard paternaliste de la part de leur employeur et/ou des intervenants sociaux avec lesquels ils ont eu des contacts soit dans le cadre de leur recherche d'emploi, soit une fois qu'ils ont eu un poste. Cette recherche exploratoire, jumelée aux réflexions de différents auteurs (e.g., Colella & Stone, 2005), a permis d'élaborer une mesure du PO, constituée de 25 énoncés et articulée sur deux dimensions, soit la bienveillance et l'autorité déplacées. Les énoncés portent sur différentes perceptions à l'endroit des personnes ayant des incapacités et qui œuvrent sur le marché du travail.

La mesure du PO a été complétée par 277 étudiants. Or, onze participants se sont identifiés en situation de handicap et ont été exclus de l'échantillon[1]. Ainsi, 266 complétions du sondage ont été retenues, portant l'échantillon de l'étude à 60 hommes et 206 femmes qui fréquentent l'Université de Moncton, dont l'âge varie entre 17 à 46 ans (M = 21,32, $ÉT$ = 4,09). La majorité de cet échantillon (82,3 %) est constituée d'étudiants inscrits à un programme de premier cycle. De plus, 61,6 % des participants sont issus des programmes menant à devenir de futurs employeurs (e.g., management) ou intervenants sociaux (e.g., psychologie, travail social, éducation).

[1] Les catégories des incapacités ont été puisées à partir du site des services d'accès et de soutien à l'apprentissage de l'Université de Moncton. Les répondants ont été invités à répondre aux questions suivantes : « Es-tu une personne ayant une condition telle que : une déficience auditive ou visuelle, une incapacité physique ou motrice, des troubles d'apprentissage, une condition médicale chronique, un trouble de santé mentale chronique, un trouble déficitaire de l'attention, un trouble envahissant du développement (autisme, syndrome d'Asperger)? Compte tenu de ce qui précède, est-ce que tu éprouves une ou plusieurs de ces problématiques? ». Le répondant devait indiquer « oui » ou « non ».

- Mesure du paternalisme organisationnel (PO)

Les participants ont été invités à réagir à 25 énoncés mesurant les attitudes à l'endroit des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail (voir tableau 1). Les énoncés ont été conçus afin de réagir aux énoncés du PO qui mesurent une autorité déplacée (ex. : « À mon avis, un employeur doit surveiller davantage le travail effectué par des employés handicapés plutôt que celui des employés sans handicap ») et une bienveillance déplacée (ex. : « J'admire le courage des personnes handicapées qui s'aventurent sur le marché du travail »). Plus le score est élevé, plus les répondants manifestent des attitudes paternalistes. Les participants étaient invités à partager leurs opinions en fonction d'une échelle de type Likert en cinq points où 1 correspond à *pas du tout d'accord* et 5 à *tout à fait d'accord*.

Résultats et discussion

Afin d'analyser les données recueillies par le sondage, la technique de l'analyse factorielle exploratoire a été effectuée en fonction de la méthode d'extraction de vraisemblance maximale. Le but de cette analyse est d'identifier une combinaison de variables qui sont fortement associées et qui se distinguent de d'autres ensembles de variables. Cette combinaison de variables formera un facteur. L'analyse fait également appel à la technique de la rotation oblique, permettant d'évaluer l'importance de l'association entre les facteurs.

Deux modèles ont été évalués, dont une analyse factorielle à deux et à trois facteurs. La solution à trois facteurs a été écartée, car un facteur était représenté par un doublet, c'est-à-dire un nombre insuffisant d'énoncés. Ainsi, la mesure du PO finale contient 20 énoncés évaluant deux facteurs. Le premier facteur intitulé *autorité déplacée* regroupe quinze énoncés (alpha = 0,90). Le deuxième facteur nommé *bienveillance déplacée* est constitué de cinq énoncés (alpha = 0,71). Selon les résultats, une corrélation positive et significative a été obtenue entre les deux facteurs (r = 0,31), de sorte que les individus qui appuient les énoncés évaluant

TABLEAU 1. POIDS FACTORIELS, COMMUNALITÉS (H^2) ET POURCENTAGE DE LA VARIANCE EXPLIQUÉE

Énoncés figurant dans la mesure de paternalisme organisationnel	Facteur 1	Facteur 2	h^2
1. C'est mieux pour l'employé handicapé si on lui accorde des tâches faciles et peu stressantes.	**0,77**	-0,07	0,56
2. À mon avis, un employeur doit surveiller davantage le travail effectué par des employés handicapés plutôt que celui des employés sans handicap.	**0,69**	-0,21	0,44
3. À mon avis, un bon employeur offre des tâches faciles aux employés handicapés.	**0,64**	0,05	0,43
4. C'est l'employeur qui connaît mieux ce qu'un employé handicapé peut et ne peut pas faire.	**0,62**	-0,08	0,36
5. Pour l'encourager, un bon employeur fournit un feedback plus positif à l'égard d'un employé handicapé qu'à l'égard d'un employé sans handicap.	**0,61**	0,09	0,41
6. C'est impressionnant lorsqu'un employé handicapé accomplit un travail de la même qualité qu'un employé sans handicap.	**0,59**	0,05	0,37
7. Il est important de féliciter un employé handicapé lorsqu'il accomplit un travail, peu importe la qualité de son ouvrage.	**0,59**	0,31	0,55
8. À mon avis, un bon employeur protège les employés handicapés contre le feed-back négatif.	**0,57**	0,15	0,40
9. Les employés handicapés ont besoin de la protection des employeurs et des autres employés.	**0,56**	0,22	0,45
10. Les employeurs qui embauchent des personnes handicapées sont généreux.	**0,56**	0,18	0,41
11. Il faut faire attention de ne pas blesser les employés handicapés parce qu'ils ont eu une vie difficile.	**0,55**	0,22	0,43
12. L'employeur doit faire attention de ne pas surmener les employés handicapés.	**0,55**	0,08	0,33
13. Recevoir une promotion est plus stressant pour un employé handicapé que pour un employé sans handicap.	**0,48**	-0,05	0,22
14. La raison principale pour un employeur d'embaucher des personnes handicapées est pour assumer sa responsabilité sociale.	**0,46**	-0,08	0,19
15. Peu importe le rendement d'un employé handicapé, les employeurs doivent procurer un feedback positif vis-à-vis ce rendement.	**0,44**	0,29	0,36
16. Les personnes handicapées doivent être admirées.	-0,11	**0,67**	0,42
17. Les personnes handicapées doivent être protégées.	0,12	**0,56**	0,36
18. La société doit faire des sacrifices pour subvenir financièrement aux besoins des personnes handicapées.	0,06	**0,47**	0,24
19. Lors d'une catastrophe, les personnes handicapées doivent être sauvées avant les personnes n'ayant pas un handicap.	-0,07	**0,46**	0,19
20. J'admire le courage des personnes handicapées qui s'aventurent sur le marché du travail.	0,34	**0,35**	0,31
Énoncés ne figurant pas dans la mesure de paternalisme organisationnel			
1. Ce sont surtout les employeurs, plutôt que les employés handicapés qui savent comment rendre le milieu de travail accommodant.	0,33	-0,07	0,09
2. Les personnes handicapées devraient être reconnaissantes à l'endroit de leur employeur lorsqu'elles se décrochent un emploi.	0,33	-0,02	0,10
3. Malgré tout, le seul fait de vouloir travailler est un indicateur du courage des personnes handicapées.	0,31	0,28	0,23
4. Un employé handicapé ne devrait pas remettre en question les tâches et les responsabilités qui lui ont été assignées par l'employeur.	0,26	-0,05	0,06
5. Je crois que les employés handicapés peuvent donner de grandes leçons de détermination aux autres employés de l'organisation.	0,01	0,27	0,08
Pourcentage de la variance expliquée	26,49	5,55	

Note. Afin d'obtenir une solution simple, le critère de saturation retenue est de l'ordre de 0,35. Facteur 1 = Autorité déplacée; Facteur 2 = Bienveillance déplacée.

l'autorité déplacée, expriment également un accord aux énoncés qui mesurent la bienveillance déplacée. Les résultats de cette analyse factorielle exploratoire sont présentés au tableau 1.

Les résultats de l'analyse factorielle exploratoire appuient l'hypothèse voulant que le PO à l'endroit des personnes ayant des incapacités regroupe deux facteurs, dont l'autorité et la bienveillance déplacées. Selon les auteurs, ces deux dimensions répondent à des besoins spécifiques (Aycan, 2006; Colella & Stone, 2005). D'une part, l'autorité déplacée répond au besoin des employeurs ou d'autres agents sociaux, d'exercer un pouvoir absolu des conditions de travail réservées aux employés ayant une incapacité. Ce type d'attitude fait obstacle à une réelle inclusion des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail. D'autre part, la bienveillance déplacée répond au besoin de projeter une image de soi nécessairement favorable et positive à l'égard des personnes ayant des incapacités. Les participants qui manifestent de la bienveillance déplacée s'accordent sur la nécessité d'un traitement indulgent des personnes ayant des incapacités; on leur doit protection et assistance. Ainsi, le PO repose sur un discours présupposant que la personne ayant des incapacités est en situation de grande dépendance en raison de sa vulnérabilité. Ensemble, les composantes du PO empêchent la reconnaissance du plein potentiel des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail et, par conséquent, engendrent ce que Fougeyrollas (2010) nomme des situations de handicap (voir aussi Merzouk, 2008 pour d'autres exemples de ce processus).

Étude 2 : Paternalisme organisationnel et employabilité

Dans une deuxième étude, le lien entre les dimensions du PO (i.e., autorité et bienveillance déplacées) et l'évaluation d'une candidature d'une personne ayant une incapacité motrice a été évalué. Rappelons que le PO repose sur un traitement contraignant à l'égard les employés ayant des incapacités (i.e., autorité déplacée), ainsi qu'un traitement indulgent à leur endroit (i.e., bienveillance déplacée). Cette ambivalence se retrouve également dans l'évaluation des personnes ayant une incapacité sur le marché du travail. Par exemple, les travaux ont montré que les candidatures des personnes ayant des incapacités sont à la fois dépréciées et vénérées. Plus précisément, la candidature d'une personne ayant une incapacité est évaluée en fonction de deux critères, leur compétence (e.g., efficacité), qui correspond à leur capacité de relever les défis de l'emploi et leur chaleur humaine (e.g., aimabilité), c'est-à-dire les qualités morales et sociales qui leur sont attribuées (Louvet, 2007; Louvet, Rohmer, & Dubois, 2009; Rohmer & Louvet, 2016). Les recherches montrent que les candidatures des personnes ayant des incapacités sont perçues comme moins compétentes mais davantage chaleureuses que les candidats n'ayant pas d'incapacité. Ce résultat est obtenu, peu importe le type d'incapacités (Louvet et al., 2009; Rohmer & Louvet, 2011). Il est raisonnable de croire que les dimensions du PO sont associées à ces deux critères d'évaluation. Plus précisément, dans le cadre d'une évaluation d'embauche, il est prévu que plus une personne manifeste de l'autorité déplacée, plus elle percevra la candidature d'une personne ayant des incapacités comme incompétente. Par la même occasion, il est postulé que plus une personne entretient des propos qui relèvent de la bienveillance déplacée, plus elle jugera la candidature d'une personne ayant des incapacités comme chaleureuse. De cette façon, le PO permet à la fois de maintenir les inégalités sociales, tout en protégeant une image de soi nécessairement favorable et positive à l'égard des personnes ayant des incapacités dans une situation d'embauche.

La deuxième étude avait comme autre objectif d'examiner le lien entre les composantes du PO et l'évaluation de la candidature d'une personne ayant une incapacité motrice, selon deux contextes d'emploi. Plus précisément, certains répondants ont appris que l'emploi convoité était situé dans un milieu de travail intégré et soumis à la loi d'équité en matière d'emploi. D'autres répondants ont pris connaissance d'un contexte où l'emploi avait lieu dans un milieu de travail protégé où seules les per-

sonnes ayant des incapacités sont accueillies. Cette approche a permis d'examiner si les liens entre les dimensions du PO et les évaluations sont influencés par le contexte d'emploi. En effet, Colella et ses collaborateurs (Colella, De Nisi, & Varma, 1998) proposent que les évaluations des personnes ayant des incapacités varient selon la nature de l'emploi. Ces propos ont été vérifiés. Par exemple, dans un contexte d'emploi où la communication interpersonnelle est requise, les répondants ont évalué le candidat ayant une incapacité motrice moins favorablement que le candidat sans incapacité. Or, cette dépréciation du candidat ayant une incapacité n'a pas eu lieu dans un contexte d'emploi qui exigeait peu de communication interpersonnelle (Louvet, 2007). Ce résultat s'explique en fonction d'une incongruence entre la nature de l'emploi et les stéréotypes associés aux personnes ayant des incapacités (Colella et al., 1998; Lindsay et al., 2014). Les répondants ont écarté la candidature de la personne ayant une incapacité, car elle n'est pas perçue comme pouvant répondre aux exigences d'un emploi qui implique une pleine participation à la vie sociale et professionnelle (Louvet, 2007).

Il est postulé que les deux dimensions du PO seront des déterminants importants dans l'évaluation d'une candidature d'une personne ayant une incapacité dans un contexte d'emploi intégré, plutôt que protégé. Plus précisément, dans le contexte d'emploi intégré, plus le répondant manifeste une autorité déplacée, plus le candidat sera perçu comme incompétent et correspondant moins au profil de l'emploi. De plus, toujours dans un milieu de travail intégré, plus un répondant rapporte une bienveillance déplacée, plus il jugera le candidat comme chaleureux. En somme, cette stratégie empêche les personnes ayant des incapacités de faire leurs preuves dans un milieu de travail valorisant et répond à la norme sociale qui renvoie à l'équité.

Méthode

- Participants

En tout, 66 étudiants inscrits à l'Université de Moncton ont participé à cette étude. Cet échantillon était constitué de 16 hommes et 50 femmes, âgés de 17 à 37 ans (M = 21,77, $ÉT$ = 3,89). La majorité des étudiants fréquentaient un programme universitaire de premier cycle (75,80 %). Or, un répondant a indiqué avoir une incapacité. Ainsi, cet individu a été retiré des analyses et l'échantillon est constitué de 65 individus n'ayant pas d'incapacité.

- Mesures

Deux sondages en ligne ont été élaborés, évaluant différents aspects du jugement porté à l'endroit des employés ayant des incapacités. Le premier sondage a été conçu afin d'évaluer les perceptions à l'endroit des personnes ayant des incapacités, notamment le PO ainsi que des questions d'ordre sociodémographique (voir étude 1).

Le second sondage avait comme objectif d'inviter le répondant à prendre connaissance de l'offre d'emploi et de la candidature d'une personne ayant une incapacité motrice, nommée Claude Ouellette. L'emploi consistait en un poste de trieur pour un organisme de recyclage et de récupération des déchets. Deux différents sondages sont conçus afin de manipuler la description de l'entreprise et ont été administrés de façon aléatoire aux participants. Ainsi, certains répondants reçoivent un sondage décrivant une entreprise nommée RECOUVRE TECH où le contexte de l'emploi est « intégré » :

> « Notre entreprise recrute les personnes aptes sur le plan technique à exercer un métier dans le secteur du recyclage et récupération des déchets. Nous offrons un environnement de travail où les personnes peuvent œuvrer dans de bonnes conditions et où des mesures d'adaptation sont possibles. Notre but est d'offrir à nos clients un service complet de collecte et de gestion des matières résiduelles. RECOUVRE TECH comprend plusieurs services, dont : un centre de récupération, une compagnie de transport, un écocentre et un site de compostage. »

À la suite de la description de cette offre d'emploi, on avise le répondant que RECOUVRE TECH souscrit à l'équité en matière d'emploi et « … encourage les candidatures de toute personne qualifiée, femme et homme, y compris autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles. »

D'autres répondants ont reçu un sondage où l'on présente une entreprise nommée RECOUVRE COOP, constituée d'un contexte d'emploi « protégé » :

> « Notre entreprise recrute exclusivement les personnes handicapées aptes sur le plan technique à exercer un métier de recyclage et récupération des déchets pour qui des mesures d'adaptation peuvent être prises. Nous offrons un environnement de travail protégé où les personnes ayant un handicap peuvent œuvrer dans de bonnes conditions qui sont adaptées selon leurs besoins. RECOUVRE COOP comprend plusieurs services, dont : un centre de récupération, une compagnie de transport, un éco-centre et un site de compostage. »

À la suite de la description de l'offre d'emploi et de l'entreprise, tous les répondants ont pris connaissance du profil du candidat, Claude Ouellette. D'abord, les répondants étaient invités à lire la lettre de présentation du candidat suivi de son curriculum vitae (CV). Afin d'assurer que le répondant a pris connaissance de l'incapacité motrice du candidat, deux mesures étaient prises : 1) une photo du candidat dans son fauteuil roulant est publiée au haut de son CV; 2) parmi ses intérêts, le candidat relate qu'il est membre de l'Association des personnes handicapées francophones du Nouveau-Brunswick.

À la suite de la description de l'offre d'emploi et du candidat, les répondants devaient répondre à une mesure d'évaluation de la candidature et du niveau de concordance entre le candidat et l'emploi. À moins d'avis contraire, les participants étaient invités à partager leurs opinions à l'aide d'une échelle de type Likert en sept points où 1 correspond à *pas du tout* et 7 correspond à *tout à fait*.

Paternalisme organisationnel (PO). La mesure du PO était constituée de vingt énoncés. Deux scores ont été calculés, de sorte à retenir les deux sous-dimensions, dont l'autorité déplacée (quinze énoncés, alpha = 0,88) et la bienveillance déplacée (cinq énoncés, alpha= 0,79). Les réactions à cette mesure étaient évaluées en fonction d'une échelle de type Likert en cinq points de sorte que 1 correspond à *pas du tout d'accord* et 5 correspond à *tout à fait d'accord*.

Manipulation du contexte d'emploi. Les deux sondages ont été élaborés afin de présenter deux conditions d'emploi distinctes, soit « intégré » ou « protégé ». Les répondants étaient invités à répondre « vrai » ou « faux » à l'énoncé suivant : « Le poste embauche exclusivement des personnes ayant un handicap ». Les participants ayant répondu « vrai » sont désignés le groupe « condition protégée » (n = 28) tandis que ceux ayant répondu « faux » sont désignés le groupe « condition intégrée » (n = 33)[2]. Quatre répondants n'ont pas complété cette question.

Correspondance entre le candidat et l'emploi. Une mesure de la correspondance entre le candidat et l'emploi a été conçue pour les fins de cette étude. Les répondants ont réagi aux cinq énoncés suivants : « Les exigences de l'emploi et les compétences du candidat correspondent bien. »; « Les habiletés et la formation du candidat correspondent bien aux exigences de l'emploi. »; « Les caractéristiques personnelles du candidat correspondent bien à ce que l'emploi exige d'un employé. »; « Le profil du candidat et l'environnement de travail correspondent bien. »; « Le candidat convient bien pour ce type d'emploi. » Les réactions aux énoncés ont été regroupées pour calculer un score global. Plus le score à cette mesure était élevé, plus cela signifiait que le répondant est

[2] En raison des problèmes techniques, il n'a pas été possible de vérifier si leur réponse à cette question correspond effectivement au contexte d'emploi protégé ou intégré.

d'avis que le profil du candidat correspond à l'emploi (alpha = 0,90).

Évaluation du candidat. Le candidat a été évalué en fonction de neuf caractéristiques tirées des travaux de Louvet, Rohmer et Dubois (2009). Les répondants ont été invités à lire la consigne suivante : « Suite à la lecture du CV, quelle est ton impression immédiate de Claude Ouellette? Indique ton opinion à l'aide des étiquettes fournies. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, nous cherchons à connaître ton opinion. En quelle mesure penses-tu que Claude Ouellette peut être…? ». Le profil « compétent » est constitué des caractéristiques suivantes : capable, efficace, indépendant et compétent. Le profil « chaleureux » regroupe les caractéristiques suivantes : consciencieux, chaleureux, aimable et attentionné. Conformément aux travaux antérieurs (Louvet et al., 2009), ces deux scores sont calculés. Plus les scores étaient élevés, plus cela signifiait que les répondants jugent le candidat comme « chaleureux » (alpha = 0,93) et « compétent » (alpha = 0,84).

Déroulement

À la première étape de cette étude, un sondage (étude 1) a été transmis par voie électronique à deux occasions (novembre 2013 et septembre 2014), afin d'évaluer le PO auprès des étudiants inscrits à l'Université de Moncton. Les répondants étaient invités à inscrire leur adresse électronique afin de poursuivre leur participation à une deuxième étape de cette étude. Les répondants étaient avisés que la deuxième étape du projet de recherche consistait en la complétion d'un second sondage (étude 2) portant sur l'employabilité des personnes ayant une incapacité. Le deuxième sondage a été transmis en janvier 2015, par courriel, aux répondants ayant soumis leur adresse électronique. Les deux sondages ont été appariés en fonction d'un code arbitraire permettant de conserver l'anonymat et la confidentialité de la participation des répondants.

Résultats et discussion

Des analyses corrélationnelles ont été effectuées afin d'examiner le lien entre les dimensions du PO (i.e., bienveillance et autorité déplacées) et l'évaluation du candidat, c'est-à-dire la correspondance entre le profil du candidat et l'emploi ainsi que les profils « compétent » et « chaleureux ». Deux séries de corrélations ont été calculées selon le contexte de l'emploi (voir tableau 2). Conformément aux hypothèses, dans le contexte d'emploi intégré, le PO est associé à l'évaluation du candidat. Plus précisément, les répondants qui manifestent une autorité déplacée sont moins portés à juger le candidat « compétent » et perçoivent moins une concordance entre le candidat et l'emploi. Toujours dans le cadre de l'emploi intégré, plus les répondants manifestent une bienveillance déplacée à l'endroit des employés ayant des incapacités, plus ils accordent un profil « chaleureux » au candidat. Or, dans le contexte d'emploi protégé, les dimensions du PO ne sont pas associées à l'évaluation du candidat ni à la correspondance entre la nature de l'emploi et le profil du candidat.

Les résultats appuient les hypothèses. Selon cette étude, les dimensions du PO sont bel et bien présentes dans les représentations des étudiants rencontrés, surtout lorsque ceux-ci tentent d'imaginer la participation des personnes ayant des incapacités dans un milieu de travail intégré, plutôt que protégé. Chez les répondants qui rapportent un niveau élevé de PO, l'autorité déplacée écarte la candidature de la personne ayant une incapacité motrice en raison de son incompétence et de son incongruence avec les exigences du poste. Cette perception avilissante est accompagnée d'un regard bienveillant à l'endroit du candidat. Ensemble, ces résultats démontrent les différentes façons dont s'exprime et se justifie la dévalorisation du candidat.

TABLEAU 2
ANALYSES DESCRIPTIVES ET CORRÉLATIONS ENTRE LES DIMENSIONS DU PATERNALISME ORGANISATIONNEL ET L'ÉVALUATION DU CANDIDAT DANS LE CONTEXTE D'UN EMPLOI PROTÉGÉ ET INTÉGRÉ

Variables	1	2	3	4	5
Emploi protégé					
1. Bienveillance déplacée	-	0,55**	-0,07	0,15	0,02
2. Autorité déplacée		-	-0,24	0,06	-0,23
3. Profil compétent			-	0,64**	0,30
4. Profil chaleureux				-	0,34*
5. Correspondance					-
M	3,64	2,48	6,08	6,04	5,95
ÉT	0,79	0,64	0,74	0,83	0,73
Emploi intégré					
1. Bienveillance déplacée	-	0,46**	0,19	0,31*	-0,11
2. Autorité déplacée		-	-0,35*	-0,13	-0,51**
3. Profil compétent			-	0,60**	0,75**
4. Profil chaleureux				-	0,12
5. Correspondance					-
M	3,64	2,28	6,10	6,43	5,91
ÉT	0,80	0,73	0,80	0,82	1,02

Note. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Discussion générale

Cette recherche avait comme objectif de valider une mesure de PO à l'endroit des personnes ayant des incapacités dans le milieu du travail. Les résultats révèlent que le PO est un moyen pour diminuer la contribution des personnes ayant des incapacités et de les écarter du marché du travail. Plus précisément, les résultats de la première étude appuient les hypothèses voulant que le PO est constitué de l'autorité et de la bienveillance déplacées. La deuxième étude a démontré que dans un contexte d'emploi intégré, plutôt que protégé, les répondants qui ont une attitude autoritaire déplacée évaluent la candidature de la personne ayant une incapacité motrice comme moins compétente et concluent que le profil ne correspond pas aux exigences de l'emploi. Quant à la bienveillance déplacée, plus les répondants adhèrent à ces attitudes, plus ils évaluent la candidature de la personne ayant une incapacité motrice comme chaleureuse. Tel que l'ont démontré d'autres études, les dimensions du PO font en sorte que la personne ayant des incapacités est perçue comme sympathique, mais incompétente; souhaitable, mais inutile (Louvet, 2007; Louvet et al., 2009; Miceli, Harvey, & Buckley, 2001; Wang, Barron, & Hebl, 2010).

Ces résultats permettent de s'interroger sur certaines représentations qui contribuent à la reproduction des conditions menant une grande proportion des personnes ayant des incapacités dans des emplois précaires, sans issue, avec une surveillance très étroite et peu d'occasions de suivre des formations professionnelles (Schur, Kruse, Blasi, & Blanck, 2009). Or, cette recherche contient certaines limites, notamment, la validité écologique des résultats. En effet, considérant que l'échantillon est composé d'étudiants inscrits à un établissement postsecondaire qui sont appelés à porter un jugement dans un contexte de travail fictif, les résultats obtenus doivent être validés auprès d'une population d'employeurs et d'in-

tervenants sociaux. Bien qu'on reconnait les limites du choix de cette population, il faut quand même se rappeler que ce sont les perceptions des étudiants inscrits dans un programme d'études postsecondaires menant à une carrière en administration ou à une profession en intervention sociale qui sont particulièrement pertinentes à cette recherche. Ce sont ces individus qui auront le plus grand rôle à jouer dans l'insertion professionnelle des personnes ayant des incapacités.

Depuis plus d'une décennie, les Nations Unies ont adopté la Convention relative aux droits des personnes handicapées visant à accorder une plus grande visibilité aux personnes ayant des incapacités (Nations Unies, 2006). Ratifiée par la suite en 2010 par le Canada, la Convention souligne le besoin des mesures qui facilitent la pleine participation des personnes ayant des incapacités dans toutes les sphères de la société. En effet, l'article 27 de la Convention repose sur le postulat que les personnes ayant des incapacités devraient avoir accès à des emplois dans un milieu intégré, où elles se sentent reconnues et valorisées. Afin de réduire les obstacles à l'emploi, les mesures d'accompagnement étatiques ont surtout visé à préparer les personnes ayant des incapacités aux réalités de ce marché (Prince, 2016). Or, comme la présente recherche le démontre, les mentalités, notamment le paternalisme organisationnel, ont comme effet de rendre invisible la contribution des personnes ayant des incapacités sur le marché de l'emploi. Les résultats de la présente recherche appuient les propos de certains auteurs (Gilbride, Stensrud, Vandergoot, & Golden, 2003; Shier, Graham, & Jones, 2009; Stensrud, 2007); une approche centrée en grande partie sur l'augmentation du potentiel de l'individu aura des retombées modestes si les employeurs et les intervenants sociaux ne sont pas également préparés, c'est-à-dire capables de reconnaître leurs propres préjugés et outillés pour les dépasser. La présente recherche souligne le besoin de mettre en place des moyens pour préparer la prochaine génération des employés, employeurs et intervenants sociaux à l'inclusion professionnelle des personnes ayant des incapacités. Dans une étude menée auprès des employeurs récalcitrants, plus de la majorité a relaté leur besoin d'une formation visant à changer les mentalités (Kaye, Jans, & Jones, 2011). Une stratégie prometteuse est d'intégrer ces connaissances dans le cadre des cours de premier cycle universitaire qui sont beaucoup sollicités par les étudiants, notamment, les cours d'introduction à la psychologie. Or, selon les résultats, la question du handicap est en grande partie abordée en fonction du modèle médical et se limite aux conditions psychiatriques dans le cadre du curriculum des cours d'introduction en psychologie (Goldstein, Seigel, & Seaman, 2010; Rosa, Bogart, Bonnett, Estill, & Colton, 2016). Le changement des mentalités à l'endroit des personnes ayant des incapacités sur le marché de l'emploi doit reposer sur une formation qui relève du modèle du processus de production du handicap (Fougeyrollas, 2010) qui permet aux futurs acteurs sociaux de relever les défis de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées dans le cadre d'une économie mondiale.

Références

AYCAN, Z. (2006). Paternalism: Towards conceptual refinement and operationalization. Dans U. Kim, K.-S. Yang et K.-K. Hwang (Dir.), *Indigenous and cultural psychology: Understanding people in context* (pp. 445-466). New York: Springer.

BATAVIA, A. I. (2001). The new paternalism: Portraying people with disabilities as an oppressed minority. *Journal of Disability Policy Studies, 12*, 107-113.

BEATON, A. M., DOVIDIO, J. F., & LEBLANC, J. (2011). Prejudice and intergroup discrimination: Does behavioural suppression moderate the relationship? *Personality and Individual Differences, 51*, 579-583.

BEATON, A. M., KABANO, J., & LÉGER, M. (2014). How do employers view people with disabilities in the labour market? *Développement humain, Handicap et Changement social, 20*, 25-39.

COLELLA, A., DE NISI, A. S., & VARMA, A. (1998). The impact of ratee's disabiliy on performance judgments and choice as partner. *Journal of Applied Psychology, 83*, 102-111.

COLELLA, A., & STONE, D. C. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research directions. Dans R. L. Dipboye, & A. Colella (Dir.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 227-254). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

CONSEIL CANADIEN DE LA RÉADAPTATION ET LE TRAVAIL (2005). *Final report: Diversity planning for inclusive employment, employer survey*. Halifax Global, Halifax, NS. Retrieved from http://www.ccrw.org/userfiles/CCRW-DPIE-EN.pdf

DOMIN, D., & BUTTERWORTH, J. (2013). The role of community rehabilitation providers in employment for persons with intellectual and developmental disabilities: Results of the 2010-2011 National Survey. *Intellectual Development Disability, 51*, 215-225.

FOUGEYROLLAS, P. (2010). *La funambule, le fil et la toile : transformations réciproques du sens du handicap*. Québec, QC : Les Presses de l'Université Laval.

FRASER, R., AJZEN, I., JOHNSON, K., HEBERT, J., & CHAN, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*, 1-11.

GILBRIDE, D., STENSRUD, R., VANDERGOOT, D., & GOLDEN, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 46*, 130-137.

GOLDSTEIN, S. B., SEIGEL, D., & SEAMAN, J. (2010). Limited access: The status of disability in introductory psychology textbooks. *Teaching of Psychology, 37*, 21-27.

GOUVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK (2012). Plan d'action-emploi pour les personnes ayant un handicap au Nouveau-Brunswick. Repéré à http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/pcsdp-cpmcph/pdf/publications/EAPReport2012FR.pdf

INGE, K. J., WEHMAN, P., REVELL, G., ERICKSON, D., BUTTERWORTH, J., & GILMORE, D. (2009). Survey results from a national survey of community rehabilitation providers holding special wage certificates. *Journal of Vocational Rehabilitation, 30*, 67-85.

JACKMAN, M. R. (1994). *The velvet glove: Paternalism and conflict in gender, class, and race relations*. Berkeley. CA: University of California Press.

JACKMAN, M. R. (2005). Rejection of inclusion of outgroups? Dans J. F. Dovidio, P. Glick, et L. A. Rudman (Dir.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (pp. 89-105). Malden, MA: Blackwell.

KABANO, J., & BEATON, A. 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*, 109-126.

KAYE, H. S., JANS, L. H., & JONES, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*, 526-536.

LINDSAY, S., ADAMS, T., SANFORD, R., MCDOUGALL, C., KINGSNORTH, S., & MENNA-DACK, D. (2014). Employers' and employment counselors' perceptions of desirable skills for entry-level positions for adolescents: How does it differ for youth with disabilities? *Disability & Society, 29*, 953-967.

LINDSAY, S., MCDOUGALL, C., MENNA-DACK, D., SANFORD, R., & ADAMS, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: View of youth, employers and job counselors. *Disability and Rehabilitation, 37*, 701-711.

LOUVET, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: Perception of personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology, 52*, 297-303.

LOUVET, E., ROHMER, O., & DUBOIS, N. (2009). Social judgment of people with a disability in the workplace: How to make a good impression on employers. *Swiss Journal of Psychology, 68*, 153-159.

LUECKING, R. G. (2008). Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development. *Journal of Vocational Rehabilitation, 29*, 3-13.

MERZOUK, R. (2008). Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap. *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire, 14*, 155-181.

MONTEIRO, M. B., DE FRANÇA, D. X., & RODRIGUES, R. (2009). The development of intergroup bias in childhood: How social norms can shape children's racial behaviours. *International Journal of Psychology, 44*, 29-39.

MICELI, N. S., HARVEY, M., & BUCKLEY, M. R. (2001). Potential discrimination in structured employment interviews. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 13*, 15-38.

MILLER, P., PARKER, S., & GILLINSON, S. (2004). *Disablism: How to tackle the last prejudice*. London, UK: Demos.

MONTEIRO, M. B., DE FRANÇA, D. X., & RODRIGUES, R. (2009). The development of intergroup bias in childhood : How social norms can shape children's racial behaviours. *International Journal of Psychology, 44*, 29-39.

NATIONS UNIS (2006). *Convention relative aux droits des personnes handicapées et protocol facultatif*. Repéré à http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf

PANEL ON LABOUR MARKET OPPORTUNITIES FOR PERSONS WITH DISABILITIES (2013). *Rethinking disability in the private sector: We all have abilities. Some are just more apparent than others*. Ottawa, ON. Retrouvé à https://familyworksbc.files.wordpress.com/2013/01/canada-federal-panel-report-on-labour-mkt-opps-for-pwds-jan13-copy.pdf

PRINCE, M. J. (2016). *Inclusive employment for Canadians with disabilities: Toward a new policy framework and agenda*. Institute for Research on Public Policy/Institut de recherche en politiques publiques. Retrouvé à http://irpp.org/wp-content/uploads/2016/08/study-no60.pdf

ROHMER, O., & LOUVET, E. (2011). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience. Une application des modèles de la bi-dimensionnalité du jugement social. *L'Année Psychologique, 111*, 69-85.

ROHMER, O., & LOUVET, E. (2016). On dit qu'on les apprécie mais sommes-nous prêts à les côtoyer? Le cas particulier des personnes en situation de handicap. *Psihologia Sociala, 38*, 17-34.

ROSA, N. M., BOGART, K. R., BONNETT, A. K., ESTILL, M. C., & COLTON, C. E. (2016). Teaching about disability in psychology: An analysis of disability curricula in U.S. undergraduate psychology programs. *Teaching of Psychology, 43*, 59-62.

SAUNDERS, S. L., & NEDELEC, B. (2014). What work means to people with work disability: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 24*, 100-110.

SHIER, M., GRAHAM, J. R., & JONES, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people : A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society, 24*, 63-75.

SCHUR, L., KRUSE, D., BLASI, J., & BLANCK, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 48*, 381-410.

STENSRUD, R. (2007). Developing relationships with employers means considering the competitive business environment and the risks it produces. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 50*, 226-237.

STIKER, H.-J. (1997) [1982, 2005]. *Corps infirmes et sociétés*. Paris, France : Dunod.

TURCOTTE, M. (2014). Persons with disabilities and employment. *Insights on Canadian Society*, Statistics Canada Catalogue no. 75-006-X. ISSN 2291-0859.

VORNHOLT, K., UITDEWILLIGEN, S., & NIJHUIS, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 23*, 463-475.

WAGSTAFF, M. A., COLELLA, A., TRIANA, M. D. C., SMITH, A. N., & WATKINS, M. B. (2015). Subordinates' perceptions of supervisor paternalism: A scale development. *Journal of Managerial Psychology, 30,* 659-674.

WANG, K., BARRON, L. G., & HEBL, M. R. (2010). Making those who cannot see look best: Effects of visual resume formatting on ratings of job applicants with blindness. *Rehabilitation Psychology, 55*, 68-73.