



## Sommaire

### Fier de porter le flambeau de notre association

C'est avec un grand plaisir que j'ai accepté le poste de président par intérim de l'AQICESH. Je suis maintenant en mesure de constater que depuis les 20 dernières années beaucoup de chemin et de travail ont été faits par les membres de l'Association. Selon le rapport statistique de l'AQICESH, en 2002-2003, il y avait un total de 1645 étudiants<sup>1</sup> en situation de handicap dans l'ensemble des universités québécoises, le rapport statistique pour 2016-2017 de l'AQICESH, nous informe que nous en comptons 14 652.

En 2012, lorsque je suis entré en poste à l'UdeM en tant que coordonnateur du Soutien aux étudiants en situation de handicap, 542 étudiants étaient inscrits à nos services ; au moment d'écrire ces lignes, en mars 2018, c'est près de 1900. Les défis ont été nombreux pour moi et j'ai surmonté les problématiques en grande partie avec l'aide de mes collègues des autres universités membres de l'AQICESH. Il existe un climat d'échange et de convivialité peu commun à l'intérieur de cette association. D'ailleurs, je suis encore étonné de constater l'entraide et le soutien entre les membres. J'ose espérer que cette dynamique et cette philosophie d'association vont demeurer, c'est ce qui fait, selon moi, la différence et la pérennité de l'AQICESH.

Je profite du privilège qui m'est donné par cette tribune pour souligner et faire une rétrospective et une prospective des enjeux actuels et futurs afin de poursuivre le travail concernant les conditions favorables à la participation active des étudiants en situation de handicap. J'ai le goût de citer une de mes collègues de l'Université Laval, Anne-Louise Fournier, « la normalité, c'est la diversité aujourd'hui ».

1 L'utilisation du genre masculin n'a que pour seul but d'alléger le texte.

#### Rétrospective

L'autre jour, une journaliste me posait la question suivante : « les universités sont-elles obligées d'accepter un accommodement ? » Durant la même période, j'ai rencontré un professeur d'une université canadienne après lui avoir parlé de mon travail, il me soulignait avoir eu une demande d'accommodement d'un étudiant et il se questionnait si un étudiant avec tel handicap était vraiment à sa place à l'université. Cette question et cette conversation m'ont fait réfléchir au fait qu'il y a encore du travail de sensibilisation à faire pour bâtir une société inclusive. Cela dit, l'accompagnement des étudiants en situation de handicap demeure un défi tant qu'il y aura des préjugés ou des questions du genre. C'est pourquoi il m'est venu l'idée de broser un portrait du fruit de tous nos efforts. Notre collègue Sylvain Lemay, responsable de l'accueil et soutien aux étudiants en situation de handicap de l'UQAM, de qui j'ai beaucoup appris a longtemps porté le discours, que tout d'abord, nos pratiques sont encadrées par un cadre légal. **Marc Santerre** - conseiller juridique de l'Université de Montréal - mentionne que l'accommodement :

Est celui de l'obligation inhérente au droit à l'égalité. « La Charte québécoise des droits et libertés de la personne, tout comme la Charte canadienne, prévoit plusieurs libertés et plusieurs droits qui sont tous considérés comme fondamentaux. Le droit à l'égalité est l'un de ces droits fondamentaux reconnus par les Chartes (art. 15 de la Charte canadienne et art. 10 de la Charte québécoise). »

Toujours selon maître Santerre, « le devoir d'accommodement est un concept propre au droit à l'égalité. Pour qu'une obligation d'accommodement existe, il faut se trouver dans un cas de discrimination.

Pour être dans un cas de discrimination, il faut satisfaire les critères fixés par la Charte et par les tribunaux. La discrimination est une notion essentiellement juridique. Le motif prohibé de discrimination selon la Charte des droits et libertés de la personne en ce qui concerne les services adaptés est le handicap.» Les universités ont donc une obligation de moyens et non une obligation de résultat.

La majorité des universités et des cégeps ont des politiques d'intégration pour les ÉSH. Ces politiques expriment l'engagement de ces établissements d'enseignement pour mettre en place des moyens afin d'assurer aux étudiants en situation de handicap leur intégration à l'université et un traitement juste et équitable, qui tiennent compte à la fois de la réalité de ces étudiants dans le milieu universitaire, de leurs besoins, de leur droit d'avoir des chances égales de réussite et de la mission académique des institutions scolaires.

Nous savons que le nombre d'étudiants à besoins particuliers explose dans les universités au Québec. Il va sans dire que l'on assiste à un mouvement de société, qui se répercute dans les établissements d'enseignement et qui engage les institutions. Nous savons aussi que ces étudiants vont se retrouver sur le marché du travail et que les entreprises seront confrontées aux mêmes réalités que nos institutions. Afin de répondre à la demande, les équipes de conseillers de chaque établissement ont grandi et se sont diversifiées afin d'offrir une gamme variée de services aux étudiants. Les conseillers et les responsables des services aux étudiants en situation de handicap sont toujours à la recherche des meilleures pratiques afin d'aider les étudiants à s'outiller et à réussir. Certaines universités ont rédigé, au cours des dernières années, des guides destinés aux professeurs et chargés de cours qui se veulent des documents de référence et d'information ainsi que des outils supplémentaires mis à la disposition des professeurs et des chargés de cours. Voici quelques guides à consulter :

[http://www.bsesh.umontreal.ca/documents/ESH-Guide-f-2016\\_26\\_o8\\_16%202016.pdf](http://www.bsesh.umontreal.ca/documents/ESH-Guide-f-2016_26_o8_16%202016.pdf)

[http://safire.umontreal.ca/fileadmin/Documents/FAS/SAFIRE/Documents/Guide\\_Accommodements\\_Philion\\_UQO\\_02-09-2016.pdf](http://safire.umontreal.ca/fileadmin/Documents/FAS/SAFIRE/Documents/Guide_Accommodements_Philion_UQO_02-09-2016.pdf)

[http://www.bsesh.umontreal.ca/documents/Guide\\_stage.pdf](http://www.bsesh.umontreal.ca/documents/Guide_stage.pdf)

Ces guides proposent un aperçu des moyens déjà en place et de ceux à venir pour répondre aux questionnements et aux préoccupations du personnel enseignant. L'objectif de ces guides est de lever le voile sur les difficultés d'intégration des étudiants en situation de handicap, et surtout de valoriser les meilleures pratiques. Ces guides se veulent des outils pour aider les professeurs et chargés de cours à faire au mieux leur travail, notamment en période d'examen, pour tout ce qui concerne les handicaps dit non visibles comme le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), les troubles de santé mentale et les troubles d'apprentissage.

Des études concernant l'employabilité des personnes en situation de handicap aussi sont en préparation.

La conception universelle de l'apprentissage (CUA) a pris de plus en plus d'ampleur dans les universités. Ceci a donné l'occasion de repenser les modes d'évaluation et d'accessibilité dans une perspective

inclusive. Cette approche peut aider notamment une étudiante maman avec sa poussette, un étudiant étranger pour lequel le rapport avec la communication écrite et verbale demande une plus grande concentration dans la classe. Malgré qu'il reste encore du pain sur la planche, la CUA demeure une approche à privilégier afin de faire face à la situation.

## PROSPECTIVE

### Arrimage entre le cégep et l'université

Il en reste encore du travail à faire sur la transition des ÉSH des cégeps vers les universités. Il serait aussi intéressant que les ÉSH qui arrivent du cégep viennent consulter les services d'aide des universités au début de juin de telle sorte qu'on ne vive plus des rentrées scolaires à un rythme de fou. De plus, les ÉSH arrivent dans nos bureaux et croient qu'ils auront les mêmes accommodements à l'université et nomment qu'ils y ont droit. Comment faire pour un meilleur arrimage au niveau de la préparation des ÉSH pour qu'ils viennent nous consulter, dès juin, afin qu'au mois de septembre les universités ne soient pas débordées ?

### Le financement des services

Pour le moment, les sommes d'argent investies par le Ministère dans le réseau universitaire pour les ÉSH sont à la hauteur de l'augmentation de cette clientèle et nous permettent de répondre à l'ensemble des besoins des ÉSH. Par contre, nous surveillons la croissance des ÉSH et, éventuellement, nos craintes sont que les sommes d'argent ne peuvent plus subvenir à leurs besoins.

### L'utilisation des outils et logiciels technologiques en examen

Le principal enjeu est relié à l'utilisation du logiciel Antidote. Cet outil serait trop puissant selon les dires de certains professeurs. Par contre, du moment où nous n'avons pas d'outil autre qu'Antidote à proposer, l'approche utilisée est de remettre en perspective ce que les professeurs veulent évaluer: les compétences transversales et les compétences disciplinaires.

### La formation et le développement professionnel

Le développement et la formation des membres de l'AQICESH sont la pierre angulaire d'une meilleure pratique professionnelle pour une meilleure offre de service aux ÉSH. Le codéveloppement est un moyen de maintenir un meilleur sentiment d'efficacité personnel dans notre rôle de professionnel. Il est important de ne pas rester seul dans les problématiques complexes que vivent les ÉSH, l'approche d'intervention multidisciplinaire est recommandée.

La croissance d'année en année du nombre d'étudiants en situation de handicap fréquentant nos établissements en témoigne. Nous sommes enchantés d'être des partenaires aux premières loges afin de constater les retombées de ces efforts d'inclusion.

**Nicolas Fortin, c. o.**

Président par intérim de l'AQICESH

Coordonnateur du Soutien aux étudiants

en situation de handicap, Université de Montréal

# Les obstacles personnels et sociaux à la recherche d'emploi vécus par les personnes ayant des incapacités motrices, visuelles et auditives

Marie Gagnon<sup>1</sup>, Véronique Garcia<sup>2</sup>, Normand Boucher<sup>3</sup>, Université Laval

Le travail est un vecteur essentiel de participation sociale pour les personnes ayant des incapacités. Pourtant, l'accès au travail de ces dernières est souvent entravé par des obstacles physiques, psychologiques, culturels. Cet enjeu constitue d'ailleurs un sujet auquel s'intéresse de plus en plus le milieu de la recherche. C'est donc dans ce contexte que le projet « Évaluation et développement de politiques visant à soutenir l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités » a été mis en œuvre par une équipe de recherche multidisciplinaire. Dans une phase exploratoire, l'un de ses objectifs était de comprendre et de documenter les expériences vécues par les personnes ayant des incapacités en contexte de travail régulier: en emploi et en recherche d'emploi. La collecte de données a donc été menée entre avril et août 2017 auprès de 42 personnes présentant des incapacités motrices (n=21; 50%), visuelles (n=12; 29%) ou auditives (n=9; 21%). Celles-ci ont alors fait l'objet d'entrevues réalisées en personne dans la région de la Capitale-Nationale (n=17; 40%) et dans la grande région de Montréal (n=25; 60%). Au cours de cette période, 27 des participants recrutés (64%) se trouvent à l'emploi et 15 (36%) se situent en recherche d'emploi. Ce sont les principaux obstacles à la recherche d'emploi perçus par ces 15 personnes qui seront présentés dans le cadre de ce bulletin.

## Des obstacles de nature personnelle

D'abord, les participants à la recherche évoquent régulièrement des obstacles de nature personnelle qui nuisent à leur recherche d'emploi (n=14; 93%). Parmi ceux-ci, on note d'abord un manque d'adéquation entre la scolarité, la formation ou certaines compétences de la personne et les exigences du marché du travail (n=12; 80%) :

« Quand on regarde les descriptions des postes, c'est une demande irréaliste (*sic*), IRRÉELLE, parce qu'ils demandent n'importe quoi ! C'est beaucoup de tâches à remplir, beaucoup de diplômes qu'ils demandent, toujours... [...] Et quand on regarde tout ce qu'il faut faire, tout ce qui est demandé à l'employé, pour la quantité de salaire... Qu'est-ce que c'est ? ! Il y a un abysse ! » (Participant 42, incapacité motrice.)

Les aptitudes, qui se définissent comme la possibilité pour une personne d'accomplir une activité physique ou mentale (Fougeyrollas et al., 1998), figurent comme un autre obstacle personnel majeur chez les répondants (n=12; 80%). De fait, six d'entre eux (40%) racontent vivre des difficultés motrices qui se répercutent sur la recherche d'emploi. À titre d'exemple, cette personne relate comment des problèmes au dos limitent sa recherche d'emploi :

« Au niveau des déplacements, c'est sûr qu'il y a le transport en commun, mais je n'irai pas me *taper (sic)* une heure et demie d'autobus avec une heure de métro parce que mon dos reste quand même fragile. Je ne peux pas rester debout longtemps [...]. » (Participant 20, incapacité auditive et motrice.)

Ensuite, les aptitudes rattachées à la protection (tolérance) et à la résistance liées à une contrainte, un effort ou un facteur de l'environnement (Fougeyrollas et al., 1998) constituent un autre obstacle à la recherche d'emploi nommé par les participants (n=6; 40%). Par exemple, cette personne explique les répercussions de son état de santé sur sa recherche d'emploi : « [...] il y a eu une offre [...] pour un projet pour [nom de la compagnie], mais c'est moi qui n'étais pas assez en forme pour le faire. » (Participant 22, incapacité visuelle.) En plus des difficultés reliées à leur condition de santé, les comportements plutôt négatifs dont ceux-ci font preuve lors de la recherche d'emploi représentent un autre facteur négatif lié aux aptitudes des personnes interrogées. En effet, huit d'entre elles (53%) décrivent avoir déjà fait preuve de découragement ou de manque d'estime de soi au cours de leur recherche d'emploi, comme l'illustre la citation suivante :

« Oui, le découragement, tout ça, c'est vrai qu'à un moment donné ça m'a vraiment ralenti aussi. [...]. À un moment donné, je bloquais, quand j'allais à [nom de l'organisme], des fois, je pleurais dans le bureau parce que je savais plus où j'allais. » (Participant 11, incapacité motrice.)

En plus des aptitudes, les problèmes financiers (n=6; 40%) se posent comme une autre limite personnelle à la recherche d'emploi des participants à l'étude. Par exemple, l'un d'entre eux évoque le coût que peut entraîner la recherche d'un travail :

« [...] c'est juste qu'un moment donné tu évalues le coût avec le bénéfice. Quand tu te dis que ça va coûter 100 \$ aller-retour pour passer l'entrevue et que tu sais plus ou moins qu'est-ce que ça va donner comme résultat. » (Participant 8, incapacité visuelle et auditive.)

Deux personnes (13%) racontent même renoncer à certaines occasions d'emploi en raison de moyens financiers limités qui ne leur permettent pas de faire des déplacements pour une entrevue.

## Des obstacles liés à l'environnement social

Si les facteurs personnels semblent jouer un rôle important dans la recherche d'emploi des personnes ayant des incapacités, l'environnement social est tout aussi primordial (n=14; 93%). Parmi ces facteurs environnementaux, ce sont particulièrement

1. Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, Institut de réadaptation en déficience physique de Québec.  
2. Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, Institut de réadaptation en déficience physique de Québec.

3. Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, Institut de réadaptation en déficience physique de Québec

les organismes d'aide à la recherche d'emploi (n=11; 73%) et les attitudes négatives des employeurs (n=13, 87%) qui sont rapportés comme les obstacles les plus souvent rencontrés par les répondants. Par exemple, d'après plus de la moitié d'entre eux (9; 60%), des conseillers et des intervenants d'organismes de soutien à l'emploi font parfois preuve de manque d'écoute envers leurs besoins et leurs aspirations, comme le décrit d'ailleurs l'extrait suivant :

« Je voulais un travail, mais ils voulaient que je fasse autre chose [...] eux autres, ils avaient ciblé les choses pour moi. Donc, ils sont gentils de m'aider, mais moi, ce n'est pas ça que je voulais. Je voulais autre chose. » (Participant 41, incapacité auditive.)

Du côté des employeurs, les répondants dénoncent fréquemment leurs attitudes négatives, qui peuvent nuire à l'embauche des personnes ayant des incapacités :

« Des fois, tu te présentes pour une entrevue, puis la personne ne veut pas te faire passer l'entrevue, parce qu'elle a "vu" que tu n'es pas capable de remplir le poste. Puis, la seule justification qu'elle a, c'est que ce n'est pas tes compétences, mais ta situation de handicap [qui, pour elle, t'empêche d'exécuter] les tâches qu'il y a à faire. »

(Participant 8, incapacité visuelle et auditive.)

Comme le rapporte l'extrait précédent, les participants interrogés affirment que l'existence d'attitudes des employeurs découlerait fréquemment d'opinions négatives concernant les personnes ayant des incapacités (n=13; 87%). Elles se sentent d'ailleurs souvent perçues comme des travailleurs ayant moins de compétences, d'aptitudes et de productivité que les autres, même lorsque les tâches des postes convoités ne justifient pas cette dépréciation (n=10; 67%).

### **En guise de conclusion : ce qu'il faut retenir de cette recherche**

Cet article témoigne de la présence des difficultés majeures rencontrées lors la recherche d'emploi chez les personnes ayant des incapacités interrogées dans

le cadre de cette étude. Les obstacles personnels que les répondants ont identifiés sont : les compétences, les aptitudes (motrices, protection et résistance et comportement) et les difficultés financières. Quant aux principaux obstacles liés à l'environnement, ceux-ci sont les organismes d'aide à la recherche d'emploi et l'attitude négative des employeurs. Enfin, bien que le thème des barrières à l'emploi ait été uniquement abordé ici, il est pertinent de préciser que plusieurs facteurs facilitants ont aussi été mentionnés par les répondants. Par exemple, bien que les organismes d'aide à l'emploi puissent être considérés comme des obstacles par ces derniers, ils jouent aussi le rôle d'importants facilitateurs à la recherche d'emploi pour les personnes ayant des incapacités.

Si vous désirez recevoir plus d'informations sur les résultats de ce projet de recherche, veuillez communiquer avec Marie Gagnon : [marie.gagnon.10@ulaval.ca](mailto:marie.gagnon.10@ulaval.ca)

Autres collaborateurs au projet :

Marie Laberge<sup>4</sup>, Louise Duchesne<sup>5</sup>, Charles Gaucher<sup>6</sup>, Sylvain Letscher<sup>7</sup>, Clermont Dionne<sup>8</sup>

4. Centre de recherche du CHU Ste-Justine, Centre de réadaptation Marie Enfant et Université de Montréal, Faculté de médecine, École de réadaptation

5. Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, Institut de réadaptation en déficience physique de Québec et Département d'orthophonie, Université du Québec à Trois-Rivières et Université Laval

6. Université de Moncton, École de travail social

7. Université du Québec à Rimouski, Secteur disciplinaire des sciences de l'éducation

8. Centre de recherche du CHU de Québec et Département de réadaptation, Faculté de médecine, Université Laval

Référence : Fougeryollas, P., Cloutier, R., Bergeron, H., Côté, J et St-Michel, G. (1998). Classification québécoise : Processus de production du handicap, Québec, Québec : Réseau international sur les processus de production du handicap.

## Étude sur la discrimination envers les personnes ayant des limitations physiques

**Laure Sébrier**, coordinatrice du projet de recherche DEPEI

Le projet Disability, Employment, and Public Policies Initiative (DEPEI) est né d'une initiative conjointe des Instituts en recherche du Canada (IRSC) et du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH). Le projet tire sa force de son approche multidisciplinaire puisque l'équipe est composée de 12 chercheurs issus de domaines différents : économie, sociologie, réadaptation, éducation et travail social. Depuis 2015, les membres de l'équipe œuvrent dans leurs différents domaines de recherche afin d'obtenir une meilleure compréhension de l'intégration, de la participation et du maintien en emploi des personnes ayant des limitations physiques. Notre but est d'établir des recommandations de politiques publiques adaptées à la réalité du terrain.

Dans cette optique, il nous apparaissait important de mesurer la discrimination à l'embauche rencontrée par les personnes ayant des limitations physiques. Nous avons pour cela procédé à une expérience en utilisant la méthode appelée *testing* qui consiste à répondre à de vraies offres d'emploi par des candidatures fictives afin de tester la réponse des employeurs.

Durant la période de juin 2016 à avril 2017, nous avons répondu à près de 1500 offres d'emploi dans les régions de Québec et Montréal. La moitié des candidatures envoyées faisait mention d'un déplacement en fauteuil roulant à la suite d'un accident, tandis que l'autre moitié n'en faisait pas mention. Nous avons visé des postes de secrétaire, réceptionniste, commis comptable et programmeur.

# Accommodements en contexte d'évaluation de la qualité du français à l'admission aux études universitaires

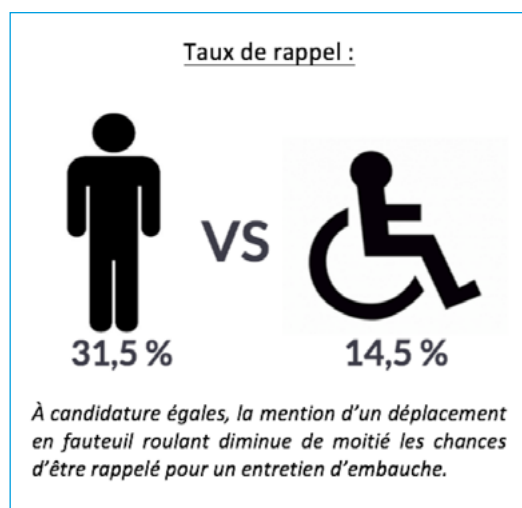
Le choix de ces postes était motivé par le fait qu'il s'agissait d'emplois où le handicap n'avait pas d'impact sur la productivité du candidat. Nous avons par la suite mesuré les taux de rappel et de convocation en entrevue selon le type de poste visé et selon le type de candidature (avec ou sans handicap).

Notre étude a mis en lumière la très forte discrimination envers les personnes ayant des limitations physiques. Le taux de rappel des employeurs pour un entretien d'embauche passant de 31,5% pour une candidature sans mention à 14,5% pour une candidature faisant mention d'un handicap. Le fait pour un candidat de signaler sa situation dès la lettre de présentation réduit donc de moitié les chances de décrocher un entretien d'embauche.

L'accessibilité physique des lieux pouvant être une explication possible à cette discrimination, nous avons visité près de 600 entreprises et nous avons constaté que cela n'influçait pas les taux de rappel. Les autres éléments intégrés à notre étude ont montré que ni la ville (Québec VS Montréal), ni la taille de l'entreprise, ni même le fait de mentionner une admissibilité à des subventions ne venait réduire l'écart entre les taux de rappel des deux types de candidatures.

La discrimination constitue une barrière immense qui limite grandement la portée de certaines politiques publiques mises en place pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées puisqu'elles ne sont même pas convoquées à un entretien d'embauche. Nous sommes par ailleurs conscients qu'il s'agit très certainement de la borne inférieure de la discrimination et que des écarts beaucoup plus importants seraient à prévoir pour d'autres types de handicaps, tels que la santé mentale.

Parmi les projets à venir, nous souhaiterions tester l'utilisation du CV vidéo afin de voir si cela peut réduire les a priori négatifs des employeurs et ainsi diminuer la discrimination à l'égard des personnes ayant des limitations physiques.



**Denis Côté**, conseiller en soutien aux étudiants en situation de handicap, Université TÉLUQ

## Préambule

Pour ceux qui seraient impliqués et préoccupés par la réduction des potentielles situations de discrimination en raison d'une situation de handicap dans un contexte d'évaluation de la qualité de la langue à l'admission dans un établissement universitaire francophone, voici un résumé des éléments que nous avons cru important de considérer avec nos équipes lors de récentes réflexions sur ce sujet. En espérant que ces informations pourront inspirer d'autres milieux qui souhaitent s'engager dans une démarche de réflexion similaire.

## Pourquoi accommoder ?

Liée à des enjeux légaux, l'institution se doit d'accommoder afin de réduire les barrières que peut engendrer la situation de handicap. « ...une obligation d'accommodement naît en faveur de l'étudiant. La preuve de l'existence d'un lien entre le handicap et l'accommodement demandé est requise<sup>2</sup>. Ainsi, afin de corriger la situation discriminatoire et d'assurer l'égalité réelle de l'étudiant en situation de handicap... »<sup>3</sup>. De plus, « ces établissements n'ont pas de responsabilités à l'égard de la réussite des étudiants en situation de handicap, mais la responsabilité de leur donner des moyens de réussite équivalant à ceux des autres étudiants, compte tenu de leur situation de handicap et à condition que ces moyens ne constituent pas une contrainte excessive »<sup>4</sup>. Ces enjeux légaux sont également défendus par l'Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap (AQICESH)<sup>5</sup>.

## Quand accommoder ?

Malgré les encadrements légaux, la question des accommodements en situation d'évaluation reste un sujet sensible, car il faut concilier les accommodements de la situation de handicap avec le respect des critères d'évaluation. Toutefois, l'évaluation de la qualité de langue est davantage nuancée, car elle peut représenter un obstacle, une discrimination pour l'accès à la formation. En ce sens, la recherche de solutions doit tenir compte de cette nuance. Il nous apparaît donc important de positionner les travaux de réflexion non pas sur les exigences particulières de certification de certains

2 Référence au jugement Sotiropoulos v. York University, 2009 HRTO 2278

3 [http://www.cdpedj.qc.ca/publications/accommodement\\_handicap\\_collegial.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/publications/accommodement_handicap_collegial.pdf)

4 <https://uqo.ca/sites/default/files/fichiers/9763-guide-reference-sur-mesures-daccommodement.pdf>

5 <http://aqicesh.ca/cadre-de-reference/presentation-191>

domaines tels que le journalisme, la traduction ou l'enseignement, mais sur les conditions spécifiques relatives à l'accès aux études universitaires.

### **Quels types de situations de handicap ont des impacts sur l'expression des compétences en rédaction ?**

Lorsque l'on analyse les différents types de situations de handicap<sup>6</sup> qui présentent des impacts dans le traitement du langage écrit, il est possible de les regrouper selon trois sous-groupes :

- 1- **Limitations dans la manipulation d'un crayon ou d'un clavier** (handicap physique ou visuel) : Ces limitations impliquent que l'écriture manuscrite soit assistée par un ordinateur ou un scripteur. Ce mode alternatif d'écriture compromet l'évaluation des deux dimensions de l'orthographe (usage et grammaticale), car ce type d'erreurs potentielles est le fruit du scripteur ou de l'ordinateur (reconnaissance vocale). L'étudiant reste malgré tout responsable de vérifier le produit final et de demander des correctifs qu'il juge pertinents en fonction de ses connaissances du code linguistique.
- 2- **Limitations dans le traitement spécifique du langage écrit** (troubles d'apprentissage ou troubles neurologiques) : Pour ce groupe, les limitations impactent de manière importante et permanente les deux dimensions de l'évaluation de l'orthographe<sup>7</sup>.
- 3- **Limitations dans le traitement du langage** (handicap auditif, trouble du langage ou troubles neurologiques) : Ce dernier groupe présente des atteintes plus généralisées pour l'ensemble des dimensions de l'évaluation des compétences en rédaction.

### **Comment les étudiants en situation de handicap concernés ont-ils été accommodés par le passé ?**

Dans les recherches de solutions, il est intéressant de connaître les accommodements admissibles aux secteurs jeune et collégial. Il a donc été possible d'apprendre que les accommodements proposés à l'épreuve ministérielle du niveau secondaire<sup>7</sup> sont également possibles à l'épreuve uniforme de français du niveau collégial. « Les accommodements prévus peuvent prendre différentes formes selon les besoins de l'élève. Il doit y avoir une adéquation entre le besoin de l'élève, l'accommodement choisi et ce qui est évalué. L'accommodement doit être indispensable pour l'élève : sans lui, il ne pourrait faire la démonstration de sa compétence en raison de ses limitations. Par ailleurs, l'élève doit être en mesure d'utiliser efficacement les outils requis. » Par exemple : « Les logiciels peuvent être : un correcteur orthographique et grammatical ; un dictionnaire électronique; un logiciel adapté (la synthèse vocale, qui convertit un texte numérique en voix synthétisée, est autorisée). »<sup>8</sup> Fait intéressant,

la dictée vocale ou reconnaissance vocale exige une demande particulière auprès des instances gouvernementales liées à la sanction des études.

### **Quelles sont les possibilités d'accommodements en contexte de rédaction ?**

De manière générale, il est convenu de permettre certains accommodements tels que le local isolé ou du temps supplémentaire. Toutefois, nous croyons pertinent de recenser les accommodements possibles au regard des limitations affectant plus particulièrement les compétences en rédaction:

- Assistance à l'écriture : écriture avec ordinateur : compense l'incapacité à la manipulation du crayon ;
- Assistance à l'écriture : écriture avec ordinateur et logiciel de reconnaissance vocale ou scripteur : compense l'incapacité à la manipulation du crayon ou du clavier – écriture braille (l'orthographe d'usage et de grammaire ne sont pas évaluables, car c'est la performance de l'ordinateur ou du scripteur);
- Assistance à l'écriture : une personne soutient l'organisation des idées et soutient leur transposition à l'écrit (cet accommodement ne fait pas l'unanimité, car il pose problème dans l'authenticité de la rédaction. Cet accommodement est davantage applicable en cours d'apprentissage) ;
- Assistance à la correction : une personne pointe les fautes à corriger (usage, grammaire et syntaxe) ;
- Assistance à la correction : utilisation de logiciel d'aide à la correction (usage, grammaire et syntaxe);
- Correction adaptée : les erreurs sont analysées en fonction du trouble ou du handicap (difficultés dans la formation des correcteurs) ;
- Grille de correction adaptée : certains critères sont abolis (la majorité du temps : usage et grammaire) ;
- Remplacement ou diversification des tâches ou contexte d'évaluation: (Exemple : évaluation à l'oral de la connaissance des règles grammaticales).

### **Pourquoi permettre l'utilisation des outils informatiques d'aide à la correction ?**

Au regard de ces possibilités, au Québec, une certaine convention entre les intervenants et les ordres d'enseignement engendre une combinaison de ces accommodements, le temps que l'étudiant ayant des besoins particuliers devienne fonctionnel dans l'expression de ses compétences en rédaction avec l'utilisation de l'ordinateur et, au besoin, d'un logiciel de correction. Cette vision est d'autant plus confirmée par les programmes ministériels qui impliquent l'utilisation d'outils de référence dans la démonstration des compétences en rédaction. Cette vision est aussi réaffirmée dans les exigences et directives pour l'épreuve uniforme au secondaire et au collégial<sup>9</sup>.

6 Le service aux ÉSH base la reconnaissance d'une situation de handicap sur l'analyse des besoins en lien avec des preuves officielles explicitant le ou les diagnostics en respect aux lois qui encadrent les professions

7 <http://www.institutta.com/troubles-apprentissage/>

8 [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/dpse/sanction/Guide-sanction-2015\\_fr.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/sanction/Guide-sanction-2015_fr.pdf) (Page 107-109)

9 Document PDF accessible sur le site sécurisé du Ministère, *Guide des accommodements pouvant être offerts aux élèves ayant des besoins particuliers*, 2017.

Comme en témoignent les grilles de correction, rédiger, surtout aux études supérieures, est davantage un exercice complexe que le simple fait de corriger des fautes d'orthographe. Plusieurs professionnels et intervenants s'entendent pour reconnaître les outils informatiques d'aide à la correction comme des outils d'assistance en réponse à une situation de handicap en contexte de rédaction.

### **Mais d'où vient le fait qu'il faut évaluer les étudiants à l'admission à l'université ?**

À la suite d'une recherche auprès de la Direction des affaires étudiantes et institutionnelles au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, nous avons appris que les seules règles, exigences ou directives ministérielles qui imposent l'évaluation à l'admission de la maîtrise du français existent seulement en lien avec les exigences de la Charte de la langue française qui mentionne une obligation de se doter d'une politique linguistique<sup>10</sup>. En complément, il est fréquent d'observer dans les règlements institutionnels la mention de diverses possibilités dans la manière de démontrer ses compétences en langue. Par exemple, l'exemption du test de français est possible si une personne a réussi l'épreuve uniforme au secteur collégial ou réussi le test de français d'une autre université. Cette partie de recension des pratiques soulève donc la question de l'équité entre les statuts d'admission et l'équivalence des divers tests<sup>11</sup>.

### **Pourquoi se préoccuper du test au collégial, ce n'est pas le même contexte ?**

Le problème ne concerne pas les différences entre les deux contextes, mais bien les ressemblances. Il est intéressant de savoir que l'épreuve du secteur collégial impose la réussite à chacun des trois volets de l'évaluation, dont la maîtrise de la langue (orthographe d'usage et grammaticale) pour officialiser la réussite de l'évaluation<sup>12</sup>. De plus, certaines universités telles que l'UQAC et l'Université TÉLUQ permettent, sous recommandations des services aux ÉSH, l'utilisation d'un logiciel d'assistance à la correction. À ce point, il est important de rappeler que l'utilisation d'un logiciel de correction est, pour une personne qui présente une dysorthographe, une chance extraordinaire d'enfin pouvoir utiliser un outil de référence. Grâce à l'utilisation de ces outils informatiques d'assistance à la correction, cet étudiant devient responsable d'utiliser ses connaissances du code linguistique pour répondre aux propositions du logiciel. Quelqu'un qui dirait accepter toutes les propositions faites par l'outil de correction aurait certainement plusieurs erreurs.

Il est fréquent de rencontrer des étudiants en situation de handicap au collégial qui, malgré l'utilisation d'un tel outil (même Antidote), ne parviennent pas à répondre aux exigences de réussite de l'épreuve uniforme.

### **Que devrions-nous faire pour le cours d'appoint advenant un échec au test d'admission ?**

Par conséquent, les cours de rattrapage à la suite d'un échec des tests d'admission doivent aussi être visés par la recherche de solutions afin d'éviter des situations de discrimination en raison d'une situation de handicap. Sur ce point, citons l'exemple de la TELUQ qui a réalisé une adaptation du test final du cours de français obligatoire à la suite de l'échec du test d'admission. Ce travail a impliqué la collaboration entre le service aux ÉSH et le professeur responsable du cours. Les adaptations ont porté, d'une part, sur l'abolition des questions d'orthographe d'usage. D'autre part, les questions impliquant un repérage et une correction des fautes dans des phrases ont été remplacées par des questions à choix multiples sur les raisons expliquant la correction des erreurs d'orthographe grammaticale ciblées dans des phrases. De plus, pour les questions de richesse de vocabulaire et de correction des anglicismes, les erreurs d'orthographe d'usage ne sont pas prises en compte par le correcteur. Ces démarches auraient tout intérêt à être analysées sous l'angle de la conception universelle des apprentissages<sup>13</sup> et ainsi peut-être, offrir cette version d'examen à tous.

### **En conclusion**

Il est important de s'assurer d'une cohérence institutionnelle par la concordance entre les politiques d'admission et les politiques linguistiques ; d'assurer une équité entre les critères d'admission entre les clientèles; de distinguer l'admission de la certification et, au besoin, de diversifier les contextes d'évaluation ; de valoriser la continuité entre les ordres d'enseignement; de donner la juste place aux outils informatiques de référence et d'assistance à la correction; d'explorer l'application de la conception universelle de l'apprentissage dans un contexte d'évaluation des compétences en rédaction et, au besoin, de diversifier les tâches et contextes d'évaluation, car tout ceci, ne l'oublions pas, a pour but de valoriser une maîtrise suffisante de langue pour entreprendre des études universitaires.

10 <http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/etudiants-au-collegial/epreuves-de-langue/epreuve-uniforme-de-francais/>

11 Article 88.2, Charte de la langue française - <http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-11>

12 [https://www.teluq.ca/site/admission/maitrise\\_francais.php#note1](https://www.teluq.ca/site/admission/maitrise_francais.php#note1)

13 [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents\\_soutien/Ens\\_Sup/Collegial/Epreuves\\_francais/Guide\\_AZ\\_VF.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/Ens_Sup/Collegial/Epreuves_francais/Guide_AZ_VF.pdf)

14 <http://www.capres.ca/dossiers/la-conception-universelle-de-lapprentissage-cua/>

# Mise en forme accessible

Rachel Desjourdy, conseillère aux étudiants en situation de handicap, Université McGill

Dans « Disability in higher education : A social justice approach », publié en 2017, Evans et ses collègues mentionnent que les ressources auxquelles les étudiants en situation de handicap ont accès, y compris le personnel enseignant et celui des affaires étudiantes, doivent prendre conscience de l'importance que revêt la capacité de ces étudiants à s'occuper de tous les aspects de leur vie eux-mêmes — dimensions sociale, physique et émotionnelle — au lieu de tenter de répondre uniquement aux besoins liés à leur cheminement universitaire. Les ressources mises à la disposition de ces étudiants cherchent souvent à répondre à un objectif d'accessibilité aux études, alors que l'accessibilité à toute activité ou à tout engagement de nature sociale demeure pour eux un volet essentiel à leur expérience postsecondaire.

L'activité physique demeure un facteur clé contribuant au bien-être d'une personne. Plusieurs recherches mettent en évidence un lien entre l'exercice physique et l'humeur ainsi qu'un apport de bienfaits physiologiques et psychologiques lorsqu'une personne se met à bouger. Pour les étudiants en situation de handicap, la pratique de l'activité physique peut comporter des obstacles, surtout sur les campus. Au trimestre d'hiver 2018, l'Université McGill a mis en place un projet pilote nommé « FAM », mené conjointement par le Service des sports, le Service de soutien auprès des étudiants en situation de handicap et le Département de kinésiologie.

L'objectif du projet FAM vise à réduire les obstacles que rencontrent les étudiants vivant avec une limitation physique qui désirent pratiquer une activité physique adaptée à leur condition. Chaque participant au programme bénéficie de l'accompagnement d'un entraîneur personnel spécialisé dans la pratique d'exercices adaptés pour une durée de deux heures. Même si le vécu des participants au programme varie grandement en ce qui a trait au diagnostic de leur condition et à leurs expériences de vie avec leur limitation, ces étudiants partagent tous le désir d'apprendre à rester actifs en fonction de la capacité physique de leur corps. Dès que l'entraîneur personnel présente un programme d'exercices adaptés au participant, ce dernier a accès au centre de conditionnement physique de McGill ainsi qu'au laboratoire du Département de kinésiologie doté d'équipements d'exercices adaptés. Le participant est également jumelé avec un étudiant de ce département, lequel l'accompagne tout au long du programme, y compris lors de la pratique des exercices.

Somme toute, la notion d'accessibilité peut varier selon différents contextes. Ce projet pilote offre toutefois un bel exemple de la façon dont les ressources de soutien pour les étudiants en situation de handicap peuvent collaborer avec des partenaires sur les campus pour étendre la portée de l'accessibilité au-delà du cadre de l'apprentissage académique.

## Recensement de guides à l'intention des conseillers aux étudiants en situation de handicap

### 1. Guides produits par l'AQICESH

Cadre de référence et pratiques d'usage de la conseillère et du conseiller aux étudiants en situation de handicap en enseignement supérieur [http://aqicesh.ca/docs/Guide\\_du\\_conseiller.pdf](http://aqicesh.ca/docs/Guide_du_conseiller.pdf)

### 2. Guides produits par les établissements universitaires

Accueillir et soutenir les étudiants en situation de handicap : Guide à l'intention du personnel enseignant [https://vie-etudiante.uqam.ca/medias/fichiers/vous-etes\\_etudiant-situation-handicap/guide-soutenir-etudiants-sit-handicap.pdf](https://vie-etudiante.uqam.ca/medias/fichiers/vous-etes_etudiant-situation-handicap/guide-soutenir-etudiants-sit-handicap.pdf)

Le défi de l'intégration des étudiants en situation de handicap : Guide général à l'intention des professeurs et des chargés de cours (UdeM)

[http://www.bsesh.umontreal.ca/documents/ESH-Guide-f-2016\\_26\\_o8\\_16%202016.pdf](http://www.bsesh.umontreal.ca/documents/ESH-Guide-f-2016_26_o8_16%202016.pdf)

Guide d'accompagnement des étudiants en situation de handicap en contexte de stage:

Travailler ensemble pour leur réussite (UdeM) [http://www.bsesh.umontreal.ca/documents/Guide\\_stage.pdf](http://www.bsesh.umontreal.ca/documents/Guide_stage.pdf)

Les mesures d'accommodement : une responsabilité partagée : guide à l'intention du personnel et des étudiants (U. Laval) <https://www.aide.ulaval.ca/wp-content/uploads/2017/04/Guide-CAE-accommodement.pdf>

Guide de référence sur les mesures d'accommodement pouvant être offertes aux étudiants en situation de handicap en contexte universitaire (UQO) <https://uqo.ca/docs/9763>

### 3. Guides produits par des partenaires

Améliorer l'accessibilité dans les établissements d'enseignement postsecondaire : Guide à l'intention des fournisseurs de services aux personnes handicapées (NEADS) <http://www.neads.ca/fr/norc/eag/>

Favoriser l'accessibilité des personnes autistes aux études supérieures : Document réalisé par la Fédération québécoise de l'autisme dans le cadre du sommet sur l'enseignement supérieur (FQA)

[http://www.autisme.qc.ca/assets/files/07-boite-outils/Intervention-education/2015/FQA-Accessibilite-Etudes\\_superieures.pdf](http://www.autisme.qc.ca/assets/files/07-boite-outils/Intervention-education/2015/FQA-Accessibilite-Etudes_superieures.pdf)

# Colloque du R U S A F

Réseau universitaire des services d'aide en français

## Contextes de l'intervention en français dans les universités et prise en compte des étudiants ayant un trouble d'apprentissage de la lecture-écriture

Le RUSAF a repris ses activités. Pour souligner cette occasion, son comité de direction vous invite à assister à son premier colloque. Une table ronde d'introduction au RUSAF nouveau ouvrira la journée, elle portera sur la valorisation du français et de la francophonie à l'université. Ensuite, grâce aux présentations de différents experts du domaine visé par le thème de la journée, les échanges nous permettront notamment de faire le point sur les soutiens qui sont offerts aux étudiants en français à l'université, tant en classe qu'en contexte d'évaluation, et accorderont une attention toute particulière aux appuis dont peuvent ou devraient bénéficier les étudiants qui vivent avec un trouble d'apprentissage lié au langage. Il s'agit dès lors d'une occasion en or de prendre part à une activité scientifique qui abordera quelques-uns des enjeux qui sous-tendent l'offre des services d'aide en français à l'université et d'échanger avec les autres membres du RUSAF.

Programme et inscription  
(avant le 1<sup>er</sup> avril 2018)  
rusaf.uqam.ca

UQAM | Pavillon Athanase-David  
Local DR-200  
1430, rue Saint-Denis, Montréal, H2X 3J8

80 \$ plus taxes, incluant pause-café, lunch et cocktail  
(50 \$ plus taxes pour les étudiants)



Vendredi 20 avril 2018



## Colloque du R U S A F

Réseau universitaire des services d'aide en français

Vendredi 20 avril 2018

UQAM | Local DR-200 | Pavillon Athanase-David  
www.rusaf.uqam.ca

## Contextes de l'intervention en français dans les universités et prise en compte des étudiants ayant un trouble d'apprentissage de la lecture-écriture

Cette année, le Réseau universitaire des services d'aide en français (RUSAF) a repris ses activités. Pour souligner cette occasion, son comité de direction vous invite à assister à un colloque s'intitulant *Contextes de l'intervention en français dans les universités et prise en compte des étudiants ayant un trouble d'apprentissage lié au langage*, qui se tiendra le 20 avril 2018 à l'Université du Québec à Montréal. Une table ronde d'introduction au RUSAF nouveau ouvrira la journée, elle portera sur la valorisation du français et de la francophonie à l'université. Ensuite, grâce aux présentations de différents experts du domaine visé par le thème de la journée, les échanges nous permettront notamment de faire le point sur les soutiens qui sont offerts aux étudiants en français à l'université, tant en classe qu'en contexte d'évaluation, et accorderont une attention toute particulière aux appuis dont peuvent ou devraient bénéficier les étudiants qui vivent avec un trouble d'apprentissage lié au langage. Il s'agit dès lors d'une occasion en or de prendre part à une activité scientifique qui abordera quelques-uns des enjeux qui sous-tendent l'offre des services d'aide en français à l'université et d'échanger avec les autres membres du RUSAF.

9 h Mot de bienvenue

Monique Brodeur, doyenne, Faculté des sciences de l'éducation, UQAM

9 h 15 *Quelle place pour la valorisation du français et de la francophonie dans les universités?*

Animation de la table ronde d'introduction au RUSAF nouveau :

Clément Duhaime, administrateur d'État, ministère des Relations internationales et de la Francophonie, conseiller spécial, Université de Montréal, administrateur de l'OIF de 2006 à 2015

Intervenants :

Monique Cormier, vice-rectrice associée à la langue française et à la Francophonie, Université de Montréal

Jean-Sébastien Ménard, coordonnateur de l'initiative « Le français s'affiche! », professeur au Département de littérature et de français, repfran, cégep Édouard-Montpetit

Charles-Étienne Olivier, auteur de l'étude *Langue et éducation au Québec, Enseignement universitaire*, Office québécois de la langue française

10 h 30 Pause

## **Rencontres du conseil d'administration de l'AQICESH**

18 avril 2018

16 mai 2018

## **Assemblée générale annuelle de l'AQICESH**

22 et 23 mai 2018

## **Colloque annuel de l'Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada (CACUSS ASEUCC) 2018**

Du dimanche 17 juin au mercredi 20 juin 2018.

Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard.

Pour plus d'information : <https://www.cacuss.ca/fr/conference/index.html>

## **ÉVÉNEMENTS INTERNATIONAUX**

### **Colloque Handicap et travail : regards croisés européens**

Jeudi 21 et vendredi 22 juin 2018. Brest, France

Pour plus d'information : <https://www.handicaps-et-travail.bzh/fr>

### **National Association of Disability Practitioners Conference**

Du lundi 25 juin au mercredi 27 juin 2018, Chiswick, Angleterre

Pour plus d'information : <https://nadp-uk.org/conferences/international-conference-2018/>

### **Equity & Excellence: Access in Higher Education, AHEAD's Annual Conference**

Du lundi 16 juillet au vendredi 20 juillet 2018, Albuquerque,

Nouveau-Mexique, États-Unis

Pour plus d'information : <https://www.ahead.org/events-programming/conferences/annual-conference>

### **INTE 2018 : International Conference on New Horizons in Education**

Du mercredi 18 juillet au vendredi 20 juillet 2018. Paris, France

Pour plus d'information : <http://www.int-e.net>

Le Bulletin de l'AQICESH est une publication de l'Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap. La mission de l'Association est de favoriser le développement de l'expertise professionnelle de ses membres et la reconnaissance de son champ d'intervention.

#### **Coordination :**

Nicolas Fortin

Geneviève Cantin-Chartré

#### **Rédaction :**

Normand Boucher

Denis Côté

Rachel Desjourdy

Nicolas Fortin

Marie Gagnon

Véronique Garci

Christian Généreux

Laure Sébrier

#### **Révision :**

Louise Blouin

#### **Mise en page de la version Word :**

Louise Blouin

#### **Mise en page et graphisme :**

Rémi Filion

#### **Site Internet :**

[www.aqicesh.ca](http://www.aqicesh.ca)