



**« Do The Rights Thing » :
Les femmes sourdes et en situation de handicap
et les personnes de diverses identités de genre
dans le monde du travail**

**Lensa Lello et Nashwa Lina Khan
DAWN Canada**

Financé par le Laboratoire de l'innovation de l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE), avec le soutien du programme d'appui aux initiatives sectorielles du Gouvernement du Canada.

Résumé

Une main-d'œuvre accessible peut favoriser l'inclusion sociale et l'indépendance des femmes sourdes et en situation de handicap. Pourtant, au sein de la population active canadienne, l'égalité d'accès à un emploi rémunéré n'est pas un droit accordé à tous.

Cet exposé de position identifie et aborde les obstacles physiques et culturels qui empêchent les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre d'obtenir et de conserver un emploi. Le manque de transports accessibles, fiables et abordables dans l'ensemble du pays est une préoccupation majeure. Le transport est une condition préalable à l'accès à l'emploi. Les systèmes de transport public et privé inaccessibles sont des obstacles physiques dont il a été démontré qu'ils exposent les femmes et les personnes de diverses identités de genre à la violence fondée sur le genre, à l'isolement social et à la pauvreté. Nous verrons ensuite comment le mythe de l'employée « idéale » ou de l'employé « idéal » est un obstacle culturel du capacitisme qui limite la façon dont la productivité et la compétence peuvent s'exprimer au sein de la main-d'œuvre.

Pour les femmes sourdes et en situation de handicap qui travaillent et pour les personnes de diverses identités de genre, des pratiques, des politiques et des structures d'emploi inclusives sont nécessaires dès maintenant. Les avantages sociaux et économiques offerts par des espaces de travail équitables profitent à la fois aux employées et employés et aux employeurs. C'est pour cette raison que cet exposé fournit une analyse de rentabilité ainsi que des directives pour les employeurs, les collègues, les organisations communautaires et les défenseurs des droits de la personne sur la manière de plaider pour de meilleures pratiques et politiques en matière d'emploi qui répondent aux besoins des personnes sourdes en situation de handicap et des personnes et femmes de diverses identités de genre. Plus précisément, en mettant en évidence les pratiques exemplaires qui présentent des initiatives et des aides à l'emploi réussies qui ont eu un impact positif sur les expériences d'emploi des femmes sourdes et en situation de handicap et des personnes de diverses identités de genre. Cet exposé vise à promouvoir l'autonomie sociale et à développer des stratégies significatives pour aider les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre à naviguer plus efficacement dans le monde du travail.

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

DAWN Canada

DAWN Canada (DisAbled Women's Network [Réseau des femmes en situation de handicap du Canada]) se consacre à la promotion des droits et de l'inclusion des femmes en situation de handicap, en particulier celles qui ont des identités croisées. Fondée en 1985, DAWN Canada est une organisation féministe intersectionnelle de défense des droits de la personne qui s'attaque aux systèmes d'oppression. Notre mission est de mettre fin à la pauvreté, à l'isolement, à la discrimination et à la violence dont sont victimes les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap, y compris celles qui sont sourdes.

Depuis 2017, l'initiative « Do The Rights Thing » de DAWN Canada aborde directement les expériences de populations spécifiques au sein de la communauté des personnes en situation de handicap, en particulier les femmes et les jeunes, lorsqu'il s'agit d'emploi. Nos travaux en cours portent sur des recherches nouvelles et existantes sur les obstacles auxquels sont confrontées les femmes en situation de handicap, en particulier celles qui appartiennent à des communautés marginalisées. Cette itération actuelle de notre initiative « Do The Right Thing » examine spécifiquement les défis auxquels sont confrontées les femmes sourdes et en situation de handicap sur le marché du travail, fournissant des informations précieuses qui éclairent notre position sur l'inclusion dans l'emploi dans le contexte actuel.

Nos recherches et nos activités de sensibilisation tiennent compte des contextes historiques et actuels qui influent sur les résultats en matière d'emploi des femmes et des personnes de diverses identités de genre en situation de handicap. Il s'agit notamment d'examiner les obstacles systémiques, culturels et personnels à l'emploi, qui sont des secteurs prioritaires clés de l'exposé de position. En identifiant les obstacles dans une optique intersectionnelle qui tient compte de ces facteurs socioéconomiques complexes, notre recherche vise à aborder et à identifier les principales lacunes en matière d'accessibilité à l'emploi et aux moyens de subsistance pour les femmes et les personnes en situation de handicap de diverses identités de genre, qui représentent 30 pour cent de tous les Canadiens en âge de travailler (de 18 à 64 ans) (Statistique Canada, 2022).

Nous nous engageons à fournir des recommandations concrètes pour améliorer les aides à l'emploi et à partager les pratiques exemplaires. Grâce à nos différents projets et partenariats, nous avons développé des stratégies et des études de cas qui démontrent des approches efficaces pour soutenir les personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Un élément fondamental de notre travail est l'autonomisation des femmes sourdes et en situation de handicap et des personnes de diverses identités de genre.

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

Des lieux de travail accessibles avec des pratiques d'embauche et d'emploi inclusives sont nécessaires pour éliminer les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontées les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap. Adoptée pour la première fois en 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) ch. 10* promet une nation sans obstacle pour tous, avec une attention particulière pour les personnes en situation de handicap, d'ici 2040. Il convient de noter que le gouvernement du Canada s'est engagé non seulement à s'attaquer aux obstacles systémiques, culturels et personnels présents sur le marché du travail, mais aussi à les éliminer (Emploi et Développement social Canada, 2025). Comme l'affirme à juste titre Inclusion Canada (2020), la création d'une loi protégeant les droits des Canadiennes et Canadiens en situation de handicap n'est qu'un « premier pas » parmi d'autres sur la voie de l'égalité d'accès au travail. Bien que le gouvernement fédéral ait fixé un calendrier et un engagement clairs, il est nécessaire, pour faciliter ce processus, d'examiner attentivement les conditions de notre marché du travail afin de mieux répondre à l'évolution des besoins et des expériences des travailleuses et travailleurs en situation de handicap au Canada.

En 2025, la réalité est que le marché du travail canadien reste truffé de pratiques d'emploi fondées sur le capacitisme. Les pratiques d'emploi fondées sur le capacitisme se reflètent non seulement dans les expériences vécues par les femmes et personnes de diverses identités de genre en situation de handicap, mais aussi dans les taux de chômage et de sous-emploi. En 2023, Daniel Vergara et Vincent Hardy (2024) ont constaté que le taux de chômage était de 7,6 % chez les personnes en situation de handicap, soit un taux supérieur de 3 % à celui des Canadiennes et Canadiens qui ne sont pas en situation de handicap. Ce contraste entre les taux de chômage est encore plus marqué si l'on tient compte du croisement entre le genre et le handicap. Le taux d'emploi des femmes qui ne sont pas en situation de handicap âgées de 25 à 52 ans est supérieur de 11,3 % à celui de leurs homologues qui ne sont pas dans une telle situation (Vergara et Hardy, 2024). Les personnes qui ne sont pas en situation de handicap sont également payées en moyenne 1,91 \$ de plus par heure que leurs homologues en situation de handicap. Si les données ci-dessus reflètent les taux de chômage et de sous-emploi, ce qui manque derrière ces chiffres, c'est une compréhension de la manière dont ces obstacles sont créés et maintenus pour engager la pleine participation des femmes et des personnes de diverses identités de genre sur le marché du travail.

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

Les employeurs doivent agir maintenant pour remédier aux inégalités liées à la main-d'œuvre. Investir dans un lieu de travail ancré dans la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), qui répond aux besoins de l'ensemble des employées et employés, offre des bénéfices incommensurables (Palumbo, 2025). Nous pensons que les pratiques d'emploi inclusives qui prennent en compte le handicap seul ne sont pas suffisantes. Les solutions requises pour remédier aux barrières physiques, systémiques et culturelles qui rendent l'accès au marché du travail plus difficile doivent également tenir compte des réalités diverses et croisées de la communauté des personnes en situation de handicap. Le traitement équitable de l'ensemble des employées et employés ne peut se faire sans le démantèlement préalable des structures racistes, misogynes et capacitistes au sein de la main-d'œuvre. Sans cela, les employeurs ne parviennent pas à prendre en compte les diverses réalités vécues par leurs travailleuses et leurs travailleurs, qui se traduisent par des luttes sur un lieu de travail normatif et fondé sur le capacitisme. Les entreprises et les organisations devraient être incitées à adopter des modèles de DEI en raison des avantages économiques et sociaux qu'ils présentent (Fisher et Connelly, 2020). Les employeurs dotés de solides stratégies de DEI ont un taux de rétention des employées et employés plus élevé (Fisher et Connelly, 2020) et favorisent un espace de travail où les employées et employés se sentent valorisés (Wright, 2022). Le fait de centrer les besoins des femmes sourdes et en situation de handicap et des personnes de diverses identités de genre dans le mouvement DEI par l'embauche équitable se traduit par des avantages sociaux et économiques positifs pour les employeurs.

Nous examinons ici certains obstacles qui créent des pratiques inéquitables, empêchant les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre de participer pleinement à la vie active canadienne. Plus précisément, nous proposons une analyse des obstacles physiques, systémiques et culturels propres aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre en situation de handicap, qui sont à l'origine de ces systèmes d'oppression. Nous aborderons ensuite les pratiques d'emploi inclusives et l'élan donné à la création d'une main-d'œuvre accessible. Ensuite, nous proposons une feuille de route présentant les pratiques exemplaires suggérées par les universitaires et les organisations œuvrant pour les personnes en situation de handicap et l'emploi. Afin d'encourager les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap, nous proposons des suggestions pour l'autonomie sociale afin de promouvoir des normes d'emploi plus inclusives.

Obstacles physiques : La nécessité de disposer de services de transport accessibles, abordables et sécuritaires pour garantir l'emploi

Au Canada, la plupart des systèmes de transport public ne sont pas entièrement accessibles. En conséquence, les espaces urbains et ruraux canadiens ne répondent souvent pas aux exigences d'accessibilité des personnes à mobilité réduite, ce qui est handicapant de par leur conception. Mahtot Gebresselaissie (2023) nous rappelle que le manque de services d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap dans les systèmes de transport public ne limite pas seulement la mobilité d'une personne pour accéder aux services essentiels, mais aussi à l'emploi. Comme le suggère le Conseil d'action sur l'abordabilité (2024), la capacité d'accéder aux lieux d'emploi grâce à des services de transport adaptés et abordables « renforce la résilience des communautés » (p. 5). Nous étendons ce sentiment pour déclarer également que des options de transport abordables et accessibles peuvent renforcer la résilience des femmes et des personnes de diverses identités de genre en situation de handicap. Des transports publics plus accessibles comblent une fracture sociale en reliant physiquement les membres de la communauté à des opportunités économiques et sociales qu'ils n'auraient pas pu atteindre autrement. L'accessibilité des transports publics est un soutien communautaire qui donne de la force à ses membres, en particulier les femmes sourdes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap qui sont souvent exclues.

L'accès à l'emploi pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap peut ouvrir la voie à une meilleure estime de soi, à l'indépendance financière (Emploi et Développement social Canada, 2024) et à une meilleure inclusion sociale (Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail, 2024). Le monde du travail est un milieu naturel où les personnes qui sont en situation de handicap et celles qui ne le sont pas peuvent socialiser, apprendre et développer des compétences, et ressentir un sentiment d'accomplissement (Commission canadienne des droits de la personne, 2018). À l'inverse, lorsque l'accès à l'emploi est limité par les transports publics, en particulier dans les régions rurales, éloignées ou septentrionales du Canada, les femmes et les filles autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres de la communauté 2SLGBTQIA+ risquent davantage de vivre dans la pauvreté (Levesque, 2022; Quinlan, 2018), de connaître l'isolement social et d'être victimes de violences physiques (Canadian Institute for Inclusion and Citizenship [Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté], 2023). L'importance de l'accessibilité des transports publics pour les personnes en situation de handicap, en particulier en ce qui concerne leur capacité à s'engager socialement et économiquement dans leur communauté, est évidente. Pourtant, la plupart des régions du Canada ne disposent pas des infrastructures de transport nécessaires

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

pour aider les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap à se rendre sur leur lieu de travail et à en revenir.

En termes simples, presque tous les services de transport public au Canada constituent un obstacle physique pour les personnes en situation de handicap. Du côté du Canada atlantique, la région où les taux de handicap et de chômage sont les plus élevés du pays, Levesque (2022) est d'avis que les transports publics accessibles sont « largement inexistants » (p. 689). Les Canadiennes et Canadiens en situation de handicap de la région de l'Atlantique sont confrontés à l'austérité gouvernementale qui limite l'accessibilité des services de transport en commun, ce qui empêche les personnes qui n'ont pas de moyen de transport privé de se déplacer dans la région pour des activités quotidiennes telles que l'emploi (Levesque, 2022). Par ailleurs, si l'on considère la région métropolitaine de Montréal, Marie-Soleil Cloutier (citée par Dayan-Perez, 2024) a constaté que seuls 25 % des 22 000 arrêts d'autobus de la région peuvent être considérés comme sûrs et praticables pour les utilisateurs des services. Pire encore, seulement 46 % des emplois à Montréal et 75 % des emplois à Toronto accessibles aux personnes qui ne sont pas en fauteuil roulant sont également accessibles par transport en commun aux personnes en fauteuil roulant (Grisé et coll., 2019). D'autres obstacles physiques ont été identifiés par les chercheurs, notamment :

Manque de véhicules accessibles aux fauteuils roulants pour les usagers qui doivent rester dans leur fauteuil roulant pendant le trajet; mauvais service pour ceux qui utilisent des fauteuils roulants non pliables; manque de fiabilité du service de véhicules accessibles aux fauteuils roulants; service non équivalent (p. ex., temps d'attente plus longs pour le service de véhicules accessibles aux fauteuils roulants); manque d'assistance de la part des conductrices ou conducteurs; et formation inadéquate des conductrices ou conducteurs (Gresselassie, 2023, p. 1164).

Il est important de noter que dans les régions dotées d'un système de transport public plus fiable, il existe d'autres options que le métro, les autobus conventionnels et les tramways pour les navetteurs en situation de handicap qui ont besoin d'accéder à ces services. Il s'agit des services de transport adapté par autobus, un mode de transport qui complète les services de transport conventionnels avec des véhicules accessibles aux fauteuils roulants de porte à porte. Cependant, bien que les services de transport adapté soient nécessaires et physiquement accessibles, Emily Grisé et coll. (2019) indiquent que la planification requise pour réserver le service présente des limites pour les voyageurs qui recherchent la liberté en ce qui a trait à la mobilité. Cela peut poser des problèmes aux travailleuses et travailleurs en situation de handicap qui occupent des emplois par quarts de travail, dans des lieux qui ne sont pas accessibles par les itinéraires de transport adapté, ou qui ont besoin d'un transport de dernière

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

minute en raison de changements indépendants de leur volonté (p. ex., la météo, des changements d'horaires, des tâches supplémentaires assignées sur le lieu de travail, etc.).

D'autre part, les options de mobilité privée telles que les taxis, Uber, Lyft et autres applications de transport à la demande offrent la commodité que n'offrent pas les services de transport adaptés à un prix élevé (Gebresselassie, 2023; Zhang et coll., 2023). Pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre présentant un handicap épisodique, voyager dans un service de transport privé peut représenter un risque pour la santé si la personne au volant n'est pas équipée pour effectuer des interventions médicales (Office des transports du Canada, 2020). Un problème qui n'existe pas dans de nombreux espaces de transport public, puisque les conductrices ou conducteurs et les opératrices ou opérateurs sont encouragés à recevoir une formation leur permettant de gérer les urgences sanitaires de base couvertes par la réanimation cardiopulmonaire (RCP) et les premiers secours. Le manque de services de transport disponibles oblige de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs en situation de handicap au Canada à choisir entre un mode de transport accessible, sûr, fiable ou abordable.

Au-delà des obstacles quotidiens imposés aux citoyennes et citoyens en situation de handicap, l'inaccessibilité des systèmes de transport constitue un obstacle qui empêche les navetteuses et les navetteurs souffrant d'une déficience physique d'accéder à des opportunités d'emploi et de les conserver. Un système de transport public accessible et tenant compte du genre doit également prendre en compte les risques de violence fondée sur le genre (VFG) pendant le navettage. Plus précisément, les femmes voyageant dans les transports en commun courent un risque plus élevé que les hommes d'être victimes d'agressions sexuelles non désirées (CBC News, 2014) et de harcèlement (WomanACT, 2022; YWCA, 2023). La VFG subie dans les systèmes de transport par les personnes sourdes ou les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap peut également se manifester sous différentes formes. Par exemple, au Canada, de nombreux rapports font état de systèmes de transport publics et privés refusant de servir des femmes sourdes en présence de leur chien-guide (Femia, 2024, Judd et Musconi, 2024).

Une ville sûre, fiable et accessible est une condition essentielle pour que les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap puissent participer pleinement à la vie de leur communauté. Dans une entrevue célébrant le réaménagement de la station Mont-Royal de Montréal, Marie-Ève Veilleux nous donne un aperçu de ce que ce changement signifie pour elle : « En tant que citoyenne en situation de handicap, ce changement se faisait attendre depuis très, très longtemps. Enfin avoir accès par moi-même au 8éto signifie tellement plus de liberté, tellement plus d'appartenance à Montréal » (para. 17, 2022). Le développement d'options de mobilité accessibles et abordables est nécessaire pour

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

permettre aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre en situation de handicap d'accéder au marché du travail en toute indépendance et commodité. À la section suivante, nous examinons un obstacle tout aussi fondamental, soit celui des obstacles culturels, et l'impact négatif qu'ils peuvent avoir sur les femmes en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre sur le marché du travail.

Obstacles culturels : Le mythe de l'« employée idéale ou de l'employé idéal »

Les attitudes et croyances capacitistes de la société, des collègues et des employeurs stigmatisent les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap. Cette section explore la manière dont le capacitisme, sous la forme d'attitudes et de stéréotypes sociétaux, handicape les travailleuses et les travailleurs présentant des déficiences sur le marché du travail. Plus précisément, nous examinons comment la production d'espaces organisationnels fondés sur le capacitisme, comme l'indiquent Koen Van Laer et ses collègues (2020), « empêche l'indépendance, la productivité, l'inclusion sociale, le confort physique et la sécurité des employées et employés présentant des déficiences » (p. 1018). Les spécialistes du handicap affirment que le capacitisme est profondément enraciné dans les espaces organisationnels. Nous nous intéressons à la main-d'œuvre en tant qu'espace organisationnel à travers lequel le handicap est produit et maintenu. Cette préoccupation est aggravée par d'autres environnements sociaux, bâtis et naturels, qui perpétuent un monde fondé sur le capacitisme plus important.

La main-d'œuvre est construite pour maximiser le potentiel de l'« employé idéal », un prototype largement centré sur les qualités et les caractéristiques, réelles ou perçues, alignées sur l'homme « typique » ou valide. Historiquement, la structure organisationnelle de la main-d'œuvre, ainsi que les accommodements sont construits autour d'un type très spécifique de personne en situation de handicap qui n'est pas représentatif de toutes les déficiences, et encore moins des autres identités sociales au croisement du handicap. Par conséquent, les variations corporelles et les capacités qui sortent de la norme perçue sont rarement prises en compte dans les conceptions, les idées et les pratiques du lieu de travail. Que peut-on donc faire d'une main-d'œuvre construite socialement et physiquement sans tenir compte des capacités et des expériences vécues par *l'ensemble* des employées et employés? Van Laer et coll. (2020) répondent que ce qui est en train de se construire est un système dans lequel les personnes en situation de handicap se sentent inférieures et sont rejetées sur le marché du travail. En d'autres termes :

Les personnes souffrant de déficiences deviennent en situation de handicap lorsque leur participation au marché du travail les oblige à effectuer des tâches définies et conçues « à l'encontre » de leur corps en termes (par exemple) de vitesse, de flexibilité et de

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

force. En ce qui concerne ces emplois, les personnes souffrant de déficiences sont considérées comme n'ayant pas les capacités jugées « nécessaires pour des travailleuses et des travailleurs maximalement productifs », ce qui fait qu'elles sont considérées comme des employées et employés inférieurs par les employeurs et qu'elles subissent des effets négatifs sur leur carrière (Van Laer et coll., 2020, p. 1020).

La main-d'œuvre, comme l'expliquent Van Laer et coll. (2020), s'articule autour de la réussite des employées et employés valides, exigeant ainsi des personnes à mobilité réduite qu'elles s'adaptent aux espaces organisationnels plutôt que ces derniers ne s'adaptent à elles. Cela crée un espace organisationnel qui ne permet pas de montrer tout l'éventail des aptitudes et des capacités des personnes en situation de handicap. Comment les personnes en situation de handicap vivent-elles le capacitisme? Les hypothèses stigmatisantes sur ce que les employées et employés en situation de handicap peuvent ou ne peuvent pas faire ont eu pour conséquence que les personnes en situation de handicap ont été forcées de se conformer et de s'adapter à des espaces et à des normes de performance capacitistes. Les pratiques spatiales réservées aux personnes valides entravent la productivité et l'indépendance des travailleuses et travailleurs handicapés (Kwon et Archer, 2022; Van Laer et coll., 2020). Il est également nécessaire de reconnaître que les employées et employés peuvent être socialement exclus dans les cas où des accommodements sont accordés. Par exemple,

les espaces organisationnels peuvent entraver l'intégration sociale des employées et employés présentant des déficiences en provoquant une ségrégation par rapport à leurs collègues. Il s'agit souvent d'accommodements raisonnables qui les obligent à occuper un espace de manière séparée ou qui les retirent des espaces où ils sont moins productifs (Van Laer et coll., 2020, p. 1026).

Il est essentiel de réfléchir à la manière dont les solutions organisationnelles destinées à remédier au manque d'attention portée aux capacités peuvent contribuer au déclin des expériences sociales des personnes en situation de handicap. Lorsque les espaces organisationnels ne reflètent pas les besoins des personnes en situation de handicap, cela peut entraver l'indépendance d'une travailleuse ou d'un travailleur en situation de handicap, entraînant par la suite une dépendance construite pour maintenir le statu quo. La dépendance construite agit alors comme un obstacle à la productivité et à la réussite des travailleuses et travailleurs en situation de handicap, ce qui constitue une menace pour la sécurité de la travailleuse ou du travailleur et est physiquement et socialement inconfortable (Canadian Institute for Inclusion and Citizenship [Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté], 2023; Van Laer et coll., 2020).

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

Une employée ou un employé réellement productive ou productif est une travailleuse ou un travailleur qui peut exercer ses compétences et ses capacités tout en travaillant dans un cadre social positif. Au contraire, pour être considérés comme productifs, les employées et employés en situation de handicap doivent faire face à des attentes et à des tâches de haute performance qui ne sont souvent pas conçues en tenant compte de leurs capacités (Kwon et Archer, 2022). Le Canadian Institute for Inclusion and Citizenship (Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté) (2023) confirme que les employeurs qui ne comprennent pas les forces et les capacités de leurs employées et employés constituent un obstacle pour les personnes présentant des déficiences intellectuelles sur le marché du travail. Ces dernières années, les bourses d'études pour les personnes en situation de handicap et les mouvements populaires ont fait preuve d'un grand dynamisme pour éliminer les obstacles culturels et physiques présents sur le lieu de travail. C'est pourquoi nous avons besoin de recommandations claires pour l'embauche, la rétention et les possibilités d'avancement accessibles afin de soutenir les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans l'approvisionnement du lieu de travail.

Promouvoir des pratiques d'emploi inclusives

L'amélioration des conditions d'emploi des femmes sourdes et en situation de handicap et des personnes de diverses identités de genre passe par une transformation des structures du lieu de travail. Comme nous l'avons vu précédemment, le manque de « confiance dans le handicap » est fréquemment cité dans la littérature comme un obstacle commun qui empêche la pleine inclusion sociale des employées et employés sourds ou aux prises avec des déficiences (Lindsay et coll., 2019). Il a été démontré que la main-d'œuvre qui manque de connaissances et de sensibilisation au handicap crée un environnement peu favorable et peu accueillant pour les travailleuses et travailleurs en situation de handicap (Patrimoine canadien, 2020; Lindsay et coll., 2019). Tout cela à un tel point que Vornholt et coll. (2013) préviennent que « le manque d'acceptation sociale par les collègues qui ne sont pas en situation de handicap est souvent la raison pour laquelle les employées et employés en situation de handicap ne parviennent pas à rester dans des organisations régulières pendant des périodes prolongées » (p. 463). Plus récemment, dans l'enquête du Canadian Institute for Inclusion and Citizenship (Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté, CIIC) (2023), toutes les personnes répondantes (c.-à-d., les défenseuses et défenseurs de leurs propres droits, les employeurs et les spécialistes de l'emploi) ont cité la connaissance et la sensibilisation parmi leurs trois principales priorités pour favoriser de solides relations interpersonnelles sur le lieu de travail. L'importance et la responsabilité des employeurs et de leurs collègues dans l'intégration à court et à long terme des travailleuses et travailleurs handicapés sont indéniables et nécessaires.

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

Il est primordial que les employeurs et les collègues soient conscients des défis, de l'ostracisme et des stéréotypes auxquels sont confrontés les employées et employés en situation de handicap. Ces connaissances peuvent donner aux employeurs et aux collègues la confiance nécessaire pour créer et maintenir une culture de travail favorable qui prenne en compte les capacités des employées et employés en situation de handicap, permettant ainsi à ces mêmes personnes de s'intégrer pleinement dans le monde du travail avec une acceptation allant au-delà de l'assimilation. L'impulsion en faveur du changement est claire. Lorsque les employeurs valorisent l'accessibilité, ils investissent dans un environnement plus fort, plus inclusif et plus accueillant pour tous. Sans un environnement construit et social exempt d'obstacles, l'intégration réussie et le maintien à long terme des employées et employés en situation de handicap sont menacés. Malheureusement, le chemin vers la création d'un lieu de travail sans obstacle est un fardeau souvent porté par les femmes sourdes ou en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre sur le marché du travail.

Pour beaucoup de femmes sourdes ou en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre, plaider en faveur de pratiques d'emploi inclusives est une tâche laborieuse qui comporte beaucoup de risques et peu de récompenses.

Il incombe souvent aux travailleuses et travailleurs sourds ou en situation de handicap d'obtenir des accommodements raisonnables, malgré l'obligation légale des employeurs de le faire (Gouvernement du Canada, 2024). Malheureusement, bien que de nombreuses années se soient écoulées depuis la publication du premier rapport du D^r Haley Gienow-McConnell (2019) intitulé « Do the Rights Thing » (Faites ce qu'il faut), ses propos concernant le choix entre le respect de vos droits et libertés en matière d'emploi et le maintien de votre emploi sont toujours d'actualité. Gienow-McConnell (2019) cite :

Though they have cause to dispute such legal violations, many of our participants have chosen to work around these violations, rather than 'upsetting the apple cart'. This tension between a strong desire to work, and the belief that they are entitled to be reasonably accommodated by their employer, has left these Deaf and/or disabled workers frustrated. They feel disempowered and discouraged having to compromise their needs and rights out of fear or unemployment¹ (p. 7). ¹[Traduction] Bien qu'ils aient des raisons de contester ces violations de la loi, plusieurs de nos participantes et participants ont choisi de contourner ces violations, plutôt que de « brouiller les cartes ». Cette tension entre un fort désir de travailler et la conviction qu'ils ont droit à des accommodements raisonnables de la part de leur employeur a laissé ces travailleuses et travailleurs sourds ou en situation de handicap dans la frustration. Ils se

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

sentent désarmés et découragés de devoir compromettre leurs besoins et leurs droits par peur ou à cause du chômage.

Ce sentiment se retrouve dans le témoignage d'une participante/un participant qui raconte son expérience à la suite d'une demande d'accommodement adressée à son employeur. La participante/le participant a déclaré :

Travailler dans le secteur des services publics et avoir demandé des accommodements n'a donné lieu qu'à des expériences négatives. J'ai dû obtenir de nombreuses notes de médecins et des lettres de clarification concernant mes limitations au travail. Mon employeur m'a imposé des accommodements que je n'avais pas acceptés et... dont j'avais indiqué qu'ils avaient aggravé mon état de santé... La demande d'accommodements a été épuisante; elle a affecté ma vie en dehors du travail. Heureusement, mon lieu de travail est syndiqué et mon syndicat a participé et participe encore à presque toutes les réunions avec la direction (Gienow-McConnell, 2019, p. 21, traduction libre).

En théorie, les accommodements ont pour but de créer une main-d'œuvre équitable en offrant des solutions pratiques et matérielles qui reflètent les capacités uniques et diverses des employées ou employés qui en font la demande. Dans la pratique, cependant, l'expérience de la participante ou du participant nous montre que lorsque les accommodements sont ignorés, incomplets ou incorrects, ils créent des obstacles supplémentaires sur le marché du travail au lieu de les réduire. Dans ce cas, l'obstacle a été en partie créé par l'employeur qui exigeait de l'employé/employée en situation de handicap qu'elle/il fournisse un certificat médical pour bénéficier d'accommodements. Le fait d'obliger les employées et employés à fournir des certificats médicaux exerce une pression indue sur les personnes qui n'ont pas les moyens financiers ou la capacité d'obtenir des documents médicaux, les obligeant souvent à reprendre le travail alors qu'elles ne sont pas encore rétablies. Cette pratique ne nuit pas seulement au bien-être des employées et employés, elle met également en lumière un problème systémique plus large. Comme l'a raconté la participante/le participant, de nombreux employeurs font preuve d'un manque de flexibilité et, parfois, d'un refus catégorique de répondre aux besoins de santé des travailleuses et des travailleurs. Cela reflète un défi généralisé et profondément enraciné auquel sont confrontés les employées et employés en situation de handicap, qui rencontrent souvent des obstacles pour obtenir l'aide dont ils ont besoin sur le lieu de travail.

En ce qui concerne la mise en place d'accommodements lors de l'embauche et de la formation des employées et employés en situation de handicap, Patrimoine canadien (2020) a constaté que de nombreux employeurs étaient préoccupés par l'argent dépensé pour les ressources et le temps nécessaires à l'embauche et au maintien dans l'emploi des travailleuses et travailleurs en

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

situation de handicap. À l'inverse, dans le cadre d'un projet judicieusement intitulé « Equal Access » (Accès égal), le CIIC (2023) a interrogé des personnes présentant une déficience intellectuelle autonomes, des employeurs et des personnes expertes en matière d'emploi sur les conditions de travail des personnes en situation de handicap. Lorsque la question des accommodements a été abordée, une personne défendant ses propres droits a dissipé les inquiétudes exprimées par de nombreux employeurs en partageant :

« Les gens croient qu'un accommodement est synonyme de choses énormes, énormes, énormes. Souvent, il s'agit de créer des visuels à partir de manuels, des choses comme ça... ce qui aide la personne qui est le soutien naturel ou qui est autour d'elle, ainsi que les rôles de la personne et les autres employés, n'est-ce pas? » (CIIC, 2023, p. 7, traduction libre).

Les accommodements de soutien, comme le décrit la participante/le participant, sont des actions concrètes, petites ou grandes, prises par l'employeur pour répondre aux besoins des personnes et des femmes sourdes ou handicapées et de diverses identités de genre. La création d'un lieu de travail inclusif grâce au recours à des accommodements tels que le « manuel visuel » et d'autres « soutiens naturels » offerts aux employées et employés en situation de handicap permet une intégration et un maintien en poste réussis de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, créant ainsi une main-d'œuvre plus diversifiée et plus inclusive. Cependant, les accommodements ne sont qu'une pièce du casse-tête lorsque l'on considère ce qui est nécessaire pour créer un marché du travail juste et équitable. On peut donc se demander ce que les employeurs peuvent faire d'autre pour renforcer les stratégies de recrutement et de maintien en poste afin de soutenir les employées et employés actuels ou potentiels et de développer une main-d'œuvre qui reflète les capacités de l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens. Les réponses, comme nous l'indique le CIIC (2023), peuvent être classées en trois catégories : l'éducation, la communication et, enfin, la prestation de ressources, qui seront examinées plus en détail à la section suivante.

Démonstration des pratiques exemplaires

Un marché du travail plus équitable et plus inclusif repose sur l'éducation et responsabilise les travailleuses et les travailleurs en répondant à leurs besoins et à leurs demandes. Le développement de pratiques équitables sur le lieu de travail nécessite l'échange de connaissances, d'expériences et la collaboration de tous les acteurs principaux (c.-à-d., les personnes défendant leurs propres droits, les collègues qui ne sont pas en situation de handicap, les employeurs, les décideuses et les décideurs politiques et les organisations communautaires). Dans sa quête des pratiques exemplaires en matière de handicap et d'emploi,

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

Stanley Smits (2004) confie aux acteurs principaux la responsabilité d'établir, de maintenir et de protéger les pratiques en matière d'emploi. La modification des normes sociales, physiques et culturelles au sein de la main-d'œuvre exige que les pratiques exemplaires soient intersectionnelles. Dans le débat sur les pratiques exemplaires pour les employées et employés en situation de handicap, il manque toutefois une réflexion sur les façons uniques et diverses dont le handicap et le genre influencent l'expérience professionnelle des personnes qui sont sur le marché du travail ou qui cherchent à y entrer. Pour y remédier, cette section modifiera et adaptera les pratiques exemplaires énumérées ci-dessous afin de tenir compte également du genre et du handicap. Notre liste de pratiques exemplaires s'inspirera du guide *Le milieu de travail inclusif* (2025), qui cite l'éducation, la communication et les ressources comme moyens d'atteindre l'accessibilité au sein de la main-d'œuvre.

Éducation

L'éducation au handicap et au genre permet aux employeurs et aux collègues de remettre en question leurs idées et croyances erronées en matière de capacitisme et de misogynie. La connaissance du handicap sur le lieu de travail peut donner aux employeurs et aux collègues la « confiance en le handicap » nécessaire pour s'engager dans des pratiques matérielles et sociales visant à démanteler les normes liées aux capacitismes sur le lieu de travail. Les personnes défendant leurs propres droits doivent diriger et créer cette éducation afin de s'assurer que leurs expériences et leurs besoins sont au premier plan du mouvement. Bien que ce mouvement soit mené par des personnes sourdes ou des femmes et des personnes de diverses identités de genre en situation de handicap, la responsabilité d'apprendre et d'appliquer le soutien éducatif incombe à tous les acteurs principaux, à savoir les personnes responsables de l'embauche, les collègues et le personnel d'encadrement à chaque étape du processus d'emploi (p. ex., l'embauche, l'intégration et la phase promotionnelle).

Lors de la phase d'embauche, il est recommandé aux employeurs de respecter les pratiques exemplaires éducatives suivantes : exiger une formation sur les préjugés liés au genre et au handicap pour les responsables de l'embauche, créer des équipes d'embauche confiantes dans le genre et le handicap pour atténuer les préjugés au moment de l'embauche, et s'associer à des spécialistes de l'emploi des personnes en situation de handicap pour permettre un transfert sans heurts des informations pertinentes entre les personnes défendant leurs propres droits et les employeurs. Au cours de la phase d'intégration et d'emploi, il est recommandé de créer une fiche d'explication décrivant les attentes et les suggestions sur la manière d'aider les collègues/employées et employés avec le handicap qui leur est propre. L'éducation peut également être modélisée par la présence de personnes en situation de handicap à différents niveaux de l'organisation (Le milieu de travail inclusif, 2025).

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

En ayant une représentation des personnes en situation de handicap au sein de la main-d'œuvre, les employées et employés, qu'ils soient en situation de handicap ou non, peuvent remettre en question les préjugés implicites (Derbyshire et coll., 2023) tout en démontrant l'engagement de l'employeur en faveur de pratiques d'emploi inclusives (De Raaf, 2023). La représentation des personnes en situation de handicap crée également des opportunités naturelles d'échange de connaissances et de conseils pour surmonter les obstacles et réussir dans leur rôle (CIIC, 2023). Pour les employeurs affichant un handicap ou des handicaps et cherchant à progresser dans l'emploi, il est suggéré de mettre en place des pratiques exemplaires éducatives telles que la fourniture de détails clairs et explicites sur les exigences requises pour évoluer dans leur poste. Un engagement en faveur de l'inclusion ne peut commencer sans un engagement en faveur de la compréhension.

Communication

En 2021, Meagan Gillmore (2021) a écrit : « Ce n'est pas un bon design si celui-ci n'est pas accessible » (aucune page, traduction libre). Il s'agit là d'une devise efficace qui devrait guider les structures organisationnelles et les pratiques des travailleurs. Si l'accessibilité n'est pas au premier plan de la conception des programmes, les employeurs empêchent effectivement les travailleuses et travailleurs en situation de handicap à s'engager activement dans le monde du travail sur le plan social, matériel et physique. Tous les documents relatifs à l'emploi (p. ex., les documents d'embauche de l'organisation, les designs, les programmes d'apprentissage, etc.) doivent comporter de multiples prototypes testés par des personnes aux capacités diverses afin de rendre les produits, les structures et les programmes accessibles la première fois (Gillmore, 2021). La mise en place d'une main-d'œuvre accessible nécessite toutefois une approche itérative qui s'adapte aux divers styles de communication et d'apprentissage des employés (Reynders et coll., 2024).

Pour les acteurs principaux, le processus itératif nécessaire à la création de pratiques exemplaires implique de concevoir et de redéfinir les supports afin de répondre aux besoins croissants et évolutifs des employées et employés en situation de handicap. L'objectif est que les employeurs élaborent un catalogue de toutes les informations communiquées, disponibles sur des supports accessibles et en langage clair. Par exemple, pour les travailleurs qui sont plus aptes à retenir les instructions de manière non verbale et en dehors des textes écrits, il est recommandé d'utiliser des supports visuels ou des invites comportementales (Reynders et coll., 2024). Le défi posé par l'absence de méthodes de communication accessibles, comme le souligne un témoignage partagé par des personnes sourdes, est l'exclusion. Elle explique :

L'un de mes problèmes est l'écoute des messages téléphoniques. Heureusement, j'ai pu ajouter l'option de messagerie vocale au texte sur mon téléphone cellulaire et j'ai laissé

un message sur mon téléphone professionnel précisant d'appeler mon téléphone cellulaire. Il ne traduit que la première minute de l'audio, mais c'est suffisant pour me permettre de savoir si je dois répondre à l'appel immédiatement ou cela peut attendre. J'ai également des difficultés à entendre lorsqu'il y a du bruit. Donc, [pendant que je travaille], je dois parler plus fort et demander à ce que les téléviseurs soient éteints, etc. afin de pouvoir entendre. J'ai acheté un système FM pour mes clients, mais c'était gênant de leur demander de porter un microphone... J'ai une nouvelle voiture équipée d'Apple CarPlay, ce qui me permet d'entendre le son sur les haut-parleurs de ma voiture [avec mon implant cochléaire]. Malheureusement, il n'y a pas de financement disponible pour l'achat d'une nouvelle voiture! Il existe également, à l'occasion, des formations en ligne avec audio. Je dois me battre pour obtenir une transcription de l'audio (Gienow-McConnell, 2019, p. 7, traduction libre)

Les personnes défendant leurs propres droits doivent faire preuve d'innovation dans les milieux de travail où la communication n'est pas accessible. La personne défendant ses propres droits a été contrainte de demander un accommodement au service des communications pour mener à bien son travail. Cela aurait pu être évité si des stratégies de communication efficaces pour les travailleuses et les travailleurs sourds avaient été envisagées lors de la conception de son rôle. En dehors du monde du travail, nous suggérons que les organisations communautaires créent des groupes de soutien par les pairs pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre à la recherche d'un emploi ou les travailleuses et travailleurs en situation de handicap afin de créer des occasions d'échanger des solutions créatives en l'absence d'accessibilité. Aborder les obstacles grâce aux groupes de soutien par les pairs permet également aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre en situation de handicap d'exprimer et de partager leurs pensées et leurs sentiments lorsqu'elles sont confrontées à leur travail ou au marché de l'emploi. Au sein de la main-d'œuvre, les employeurs devraient créer des occasions régulières pour le personnel de fournir de la rétroaction et l'accueillir favorablement si elle se produit spontanément, afin d'éviter que la charge visant à aborder les obstacles à la communication ne repose uniquement que sur les employées et employés (Reynders et coll., 2024). La communication s'étend également à la réalisation du rendement attendu. Les évaluations du rendement et les attentes définies par l'employeur doivent être adaptées pour mieux correspondre aux aptitudes et aux capacités de l'employée ou employé en question (CIIC, 2023; Le milieu de travail inclusif, 2025). Plus important encore, l'élimination des obstacles à la communication au sein de la main-d'œuvre exige que les employeurs « écoutent les personnes en situation de handicap lorsqu'elles s'expriment » (Gienow-McConnell, 2019, p. 29, traduction libre). Les soutiens aux accommodements ne sont efficaces que dans la mesure où nous leur

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

permettons de l'être, et sans la collaboration récurrente de tous les acteurs, la croissance ne se poursuivra pas.

Ressources

Les employeurs doivent investir dans les ressources nécessaires à l'élaboration de normes de travail équitables pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap, et ce, à tous les stades de l'emploi. Ces ressources nécessitent un engagement financier de la part des employeurs pour mettre en œuvre les pratiques exemplaires décrites dans cet exposé. Le CIIC (2023) affirme que l'amélioration des normes d'emploi pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap signifie « plus d'argent... dans tous les domaines. Les employeurs ont besoin d'argent pour pouvoir mieux rémunérer leurs travailleuses et leurs travailleurs. Ils ont besoin d'argent pour changer leurs lieux de travail. Ils ont besoin d'argent pour offrir de la formation » (p. 11, traduction libre). La mise en place d'une main-d'œuvre inclusive et intersectionnelle exige une adaptation des structures organisationnelles existantes tout en permettant de bâtir un avenir accessible.

Les approches d'emploi inclusif soutiennent les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap en développant des pratiques équitables d'intégration, de maintien en poste et de développement. Selon De Raff et coll. (2023), les méthodes d'emploi accessible et inclusif reposent sur quatre piliers : i) l'engagement; ii) le recrutement; iii) la préparation; et iv) la rétention.

Lorsqu'ils soutiennent la diversité des talents, les employeurs doivent investir dans le développement professionnel de leurs employées et employés en créant une base en matière d'accessibilité. Par exemple, les employeurs peuvent créer des rôles en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) ou s'associer à des organisations externes de stratégie en matière de handicap pour veiller à ce que les cadres et les pratiques organisationnels soient non seulement développés, mais aussi respectés (Conseil canadien de la Réadaptation et du Travail, sans date). En matière de recrutement, les pratiques exemplaires en matière d'emploi et de handicap suggèrent de faire appel à un groupe diversifié de candidats, de s'associer à des spécialistes de l'emploi des personnes en situation de handicap pour garantir des pratiques d'embauche équitables, adopter divers styles et différentes techniques d'entretien, publier les offres d'emploi sur différents supports et utiliser un langage clair et simple pour les descriptions de poste.

L'état de préparation d'un employeur se mesure à l'aune de sa capacité à soutenir les talents intersectionnels et à démanteler les structures de travail oppressives. Avec le temps, un employeur « prêt » a intégré l'infrastructure de la DEI dans le tissu des politiques et des attentes de l'entreprise. Cela peut se traduire par l'adoption par les employeurs d'accommodements

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

adaptés aux différents besoins et différentes réalités de leurs employées et employés. Les exemples incluent, mais sans toutefois s’y limiter, la possibilité pour les parents de travailler à domicile, le financement des transports pour assurer la sécurité des déplacements des femmes et des personnes de diverses identités de genre en situation de handicap, l’ajout d’alertes et de signaux visuels dans l’espace de travail pour les employées et employés sourds, ou la rénovation des bureaux pour éviter les obstacles physiques. Quant à la rétention, elle consiste à faciliter le parcours professionnel et l’évolution de carrière des travailleuses et travailleurs en situation de handicap.

La rétention des employées et employés en situation de handicap dépend de l’égalité des chances de croissance ainsi que d’attentes clairement définies et adaptées en matière de rendement, car « des résultats équitables dépendent de la disponibilité d’occasions équitables de les atteindre » (Le milieu de travail inclusif, 2025, aucune page, traduction libre). Pour contribuer au maintien de la diversité des talents, il peut être utile de se poser des questions telles que « Quels sont vos objectifs de carrière et quels sont les outils dont vous avez besoin pour les atteindre? » ou « À quoi ressemble pour vous une équipe de direction qui réussit et qui vous soutient? ». Les employeurs sont encouragés à contrôler régulièrement les employées et employés en situation de handicap afin de s’assurer que les accommodements sont respectés. Pour ce qui est de l’assurance qualité, une autre pratique exemplaire consisterait à autoriser la soumission de rétroaction spontanée de la part de travailleuses et travailleurs en situation de handicap. La rétroaction permet aux employeurs et aux employées et employés de travailler ensemble pour adapter les accommodements et créer de nouveaux soutiens, le cas échéant. La mise à disposition de ressources inclusives permet aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre qui cherchent à entrer sur le marché du travail ou qui y sont déjà, de réussir et de participer pleinement en tant qu’employées.

Promouvoir des pratiques d’emploi inclusives

Certains d’entre nous peuvent faire des pieds et des mains, à des degrés divers, pour répondre à des exigences conçues pour les exclure; on les appelle les personnes à haut niveau de fonctionnement, terme poli désignant une personne capable de s’adapter aux idéaux répandus de normalité, généralement au détriment de son propre bien-être mental, physique et émotionnel. Visibles ou non, certains d’entre nous ne peuvent tout simplement pas plier (De Raff et coll., 2023, p. 1).

Les personnes sourdes ou les femmes et les personnes de diverses identités de genre en situation de handicap ont droit à un emploi accessible, sûr et rémunérateur. S’y retrouver dans les droits du travail est un défi, mais pas une tâche impossible. Bien qu’il incombe aux

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

employeurs de fournir des accommodements, c'est aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre en situation de handicap qu'il incombe d'orienter les demandes en faveur d'une main-d'œuvre inclusive quant aux questions de genre et de capacités. Nous encourageons les personnes défendant leurs propres droits à s'informer de leurs droits et protections sur le lieu de travail, à communiquer leurs besoins pour améliorer leurs normes d'emploi et à demander les ressources nécessaires pour mieux naviguer sur le lieu de travail. Cette autonomie sociale peut être renforcée en encourageant le soutien par les pairs et les réseaux de mentorat afin de fournir un soutien et des conseils continus aux femmes sourdes et en situation de handicap et aux personnes de diverses identités de genre. N'oubliez pas de faire valoir vos droits en matière d'emploi, de vous associer à des spécialistes de l'emploi et de partager vos expériences avec d'autres personnes.

Orientations futures et conclusion

Conclusion

L'emploi reste un pilier fondamental de l'inclusion sociale et de la sécurité économique. Pourtant, pour les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre au Canada, des obstacles systémiques continuent de limiter l'accès à un travail significatif. Malgré des avancées législatives telles que la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), les pratiques d'emploi fondées sur le capacitisme, les transports inaccessibles et les attentes rigides envers la main-d'œuvre persistent, renforçant les cycles d'exclusion sociale et économique. La résolution de ces problèmes nécessite un changement à la fois dans les politiques et dans les pratiques, qui ne se contente pas de reconnaître les obstacles, mais les démantèle activement. Les employeurs, les décideurs politiques, les organisations communautaires et les défenseurs des droits de la personne doivent travailler ensemble pour réimaginer un marché du travail inclusif qui reconnaît et valorise les diverses expressions de la productivité et de la compétence. En mettant en œuvre des pratiques d'embauche équitables, en garantissant l'accessibilité des infrastructures et en modifiant la culture des lieux de travail pour qu'elle soit plus inclusive, nous pouvons progresser vers un avenir où les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre seront pleinement soutenues dans leur droit au travail.

Aller de l'avant

Une action ciblée et soutenue est nécessaire pour faire progresser l'inclusion dans l'emploi des femmes sourdes et en situation de handicap et des personnes de diverses identités de genre. Les étapes suivantes décrivent les domaines clés sur lesquels il faudra se concentrer à l'avenir :

1. Élargir les options de transport accessible et abordable

- a) Plaider en faveur d'investissements dans les systèmes de transport publics et privés qui donnent la priorité à l'accessibilité, y compris pour les personnes qui utilisent des aides à la mobilité.
- b) Élaborer des politiques garantissant que les services de transport répondent aux besoins des populations en situation de handicap rurales et urbaines.
- c) Répondre aux préoccupations en matière de sécurité en intégrant des stratégies de prévention de la violence fondée sur le genre dans la planification des transports en commun.

2. Remettre en question les normes liées au capacitisme sur le lieu de travail

- a) Promouvoir les formules de travail flexibles, y compris le travail à distance et le travail hybride, en tant que pratique courante.
- b) Redéfinir la productivité au-delà des postulats sur le capacitisme, en reconnaissant les diverses façons dont les individus contribuent à la main-d'œuvre.
- c) Fournir une formation continue sur les compétences en matière de handicap aux employeurs, aux responsables de l'embauche et aux collègues de travail.

3. Améliorer les programmes de soutien à l'emploi

- a) Renforcer les réseaux de soutien par les pairs et les programmes de mentorat qui aident les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre à surmonter les obstacles à l'emploi.
- b) Accroître le financement d'initiatives telles que le projet *Do The Rights Thing* de DAWN afin de faire avancer la recherche et la défense de l'inclusion dans l'emploi.
- c) Encourager les partenariats entre les organisations de personnes en situation de handicap, les employeurs et les décideurs politiques afin d'élaborer conjointement des solutions pour remédier aux inégalités en matière d'emploi.

4. Politique et défense des intérêts législatifs

- a) Garantir une application plus stricte de la LCA et des lois provinciales sur l'accessibilité en tenant les employeurs responsables du respect de ces lois.
- b) Plaider en faveur de politiques d'équité salariale qui éliminent les écarts de rémunération pour les travailleuses et travailleurs en situation de handicap.

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

- c) Soutenir l'élaboration de stratégies nationales pour l'emploi axées sur les besoins des femmes en situation de handicap et des personnes de diverses identités de genre, en particulier celles qui appartiennent à des communautés marginalisées qui se croisent.

5. Promouvoir l'autonomie sociale et le changement communautaire fondé sur les pairs

- a) Fournir des ressources et des formations aux individus pour qu'ils puissent défendre leurs droits sur le lieu de travail.
- b) Favoriser les possibilités pour les organisations dirigées par des personnes en situation de handicap de façonner les politiques et les pratiques en matière d'emploi.
- c) Promouvoir la narration et le partage des connaissances pour modifier les perceptions du public et les cultures d'entreprise.
- d) Soutien par les pairs et mentorat de groupes au moyen de réseaux de soutien par les pairs.

En s'engageant à prendre ces mesures, le Canada peut se rapprocher de la promesse d'une main-d'œuvre inclusive et équitable, une main-d'œuvre à laquelle les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre peuvent participer pleinement, en toute sécurité et avec dignité.

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

Références

Loi canadienne sur l'accessibilité [LCA], (2019, ch. 10). Consulté sur le site <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/>

Conseil d'action sur l'abordabilité (2024). RECONNAISSANCE RURALE : Des moyens de transport abordables et sûrs pour les collectivités éloignées. Institut de recherche en politiques publiques. <https://irpp.org/fr/research-studies/moyens-de-transport-abordables-et-surs/>

CBC News (28 octobre 2014). Woman with intellectual disability sexually assaulted on bus as support worker sat nearby. [Une femme atteinte d'une déficience intellectuelle est agressée sexuellement dans un bus alors que son assistante sociale est assise à proximité] (en anglais seulement). *CBC News*.
<https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/womanwith-intellectual-disability-sexually-assaulted-on-bus-as-support-worker-sat-nearby-1.2816251>

Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail (CCRT) (sans date). *Employeurs : Laissez-nous être votre partenaire de confiance sur la voie de la création d'un lieu de travail inclusif*. CCRT.

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

Commission canadienne des droits de la personne. (2018.) *Obstacles au cheminement de carrière : difficultés vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail : suivi de l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*. Commission canadienne des droits de la personne. https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/ottawaiti7-2588399-v6-rapport_sur_l_emploi_et_l_handicap_002_final-s_885381.pdf

Canadian Institute for Inclusion and Citizenship [Institut canadien pour l'inclusion et la citoyenneté]. (2023.) *Rapport de recherche : Projet : Promouvoir l'égalité d'accès des personnes ayant une déficience intellectuelle dans le milieu de travail*. Inclusion Canada
https://inclusioncanada.ca/wp-content/uploads/2023/05/FR_Advancing-Equal-Access-for-People-with-Intellectual-Disabilities-in-the-Workplace-Final-Research-Report-March-2023.pdf

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

Office des transports du Canada. (2020.) *Guide sur les pratiques exemplaires pour l'interaction avec les personnes handicapées*. Office des transports du Canada. https://otc-cta.gc.ca/sites/default/files/rtaph_guide_pratiques_exemplaire_interaction_personnes_handicapees.pdf

Office des transports du Canada. (2024.) *Sommaire des discussions sur l'accessibilité de l'offre de service des petits fournisseurs de transport des régions éloignées, rurales ou nordiques*. Office des transports du Canada. https://otc-cta.gc.ca/sites/default/files/sommaire_des_discussions_sur_laccessibilite_de_loffre_de_service_des_petits_fst.pdf

Dayan-Perez, P. (18 juillet 2024.) Montreal short on safety for those with reduced mobility, study [Montréal manque de sécurité pour les personnes à mobilité réduite, selon les résultats d'une étude] (en anglais seulement). *CBC News*. <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/montreal-public-transit-safety-accessibility-1.7087001>

De Raff, S., Fraser, N., Paragg, J., et Thackeray, L. (2023.) *Employment accessibility standards and retention of people with disabilities [Normes d'accessibilité à l'emploi pour le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées]* (en anglais seulement). Société de recherche sociale appliquée.

Derbyshire, D. W., Spencer, A. E., Grosskopf, B., et Blackmore. (2023.) The importance of disability representation to address implicit bias in the workplace [L'importance de la représentation des personnes handicapées pour lutter contre les préjugés implicites sur le lieu de travail] (en anglais seulement). *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 4, p. 1048432. <https://doi.org/10.3389/fresc.2023.1048432>

Emploi et Développement social Canada. (2024.) *Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/plan-action-inclusion-personnes-situation-handicap/strategie-emploi.html>

Emploi et Développement social Canada. (2025.) *À propos d'un Canada accessible*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible.html>

Femia, V. (23 décembre 2024.) Blind woman denied Ebus ride, company says she didn't follow policy for service dog [Une femme aveugle se voit refuser un transport par Ebus, la société affirmant qu'elle n'a pas respecté la politique relative aux chiens d'assistance] (en anglais)

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

seulement). *Global News*. <https://globalnews.ca/news/10932018/blind-woman-denied-ebus-service-to-the-shuswap-due-to-service-dog/>

Fisher, S. L., et Connelly, C. E. (2020.) Building the “Business Case” for Hiring People with Disabilities: A Financial Cost-Benefit Analysis Methodology and Example [Élaborer l’« analyse de rentabilité » pour l’embauche de personnes handicapées : Méthodologie et exemple d’analyse financière coûts-avantages] (en anglais seulement). *Canadian Journal of Disability Studies*, 9(4), 71–88. <https://doi.org/10.15353/cjds.v9i4.669>

Gebresselassie, M. (2023.) Wheelchair users’ perspective on transportation service hailed through Uber and Lyft apps [Le point de vue des utilisateurs de fauteuils roulants sur les services de transport demandés par les applications Uber et Lyft] (en anglais seulement). *Transportation Research Record*, 2677(5), 1164-1177.

Gouvernement du Canada. (2024.) *Droits des personnes handicapées*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-personnes-handicapees.html>

Grisé, E., Boisjoly, G., Maguire, M., et El-Geneidy, A. (2019.) Elevating access: Comparing accessibility to jobs by public transport for individuals with and without a physical disability [Améliorer l’accès : Comparaison de l’accessibilité à l’emploi par les transports publics pour les personnes avec et sans handicap physique] (en anglais seulement). *Transportation Research. Part A, Policy and Practice*, 125, 280–293. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.017>

Judd, A., et Mosconi, C. (8 avril 2024.) ‘Hurts like hell’: B.C. blind woman says a taxi refused her service due to her guide dog [« Ça fait très mal » : une femme aveugle de la C.-B. se voit refuser un transport par taxi en raison de son chien d’assistance] (en anglais seulement). *CBC News*. <https://globalnews.ca/news/10409591/bc-blind-woman-says-taxi-refused-service-due-to-guide-dog/>

[Kutin, J., Russell, R., et Reid, M.](#) (2017.) Economic abuse between intimate partners in Australia: prevalence, health status, disability and financial stress [Abus économique entre partenaires intimes en Australie : prévalence, état de santé, handicap et stress financier] (en anglais seulement). *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 42(3), 269-274. <https://doi.org/10.1111/1753-6405.12651>

Kwon, C-K., et Archer, M. (2022.) Conceptualizing the marginalization experiences of people with disabilities in organizations using an ableism lens [Conceptualiser les expériences de marginalisation des personnes handicapées dans les organisations à l’aide d’une

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

perspective de capacitisme] (en anglais seulement). *Human Resource Development Review*, 21(3), 324-351.

Levesque, M. (2022.) Governance models for rural accessible transportation: insights from Atlantic Canada [Modèles de gouvernance pour les transports accessibles en milieu rural : aperçu du Canada atlantique] (en anglais seulement). *Disability & Society*, 37, 684-710. <http://doi.org/10.1080/09687599.2020.1828044>

Lindsay, S., Leck, J., Shen, W., Cagliostro, E., et Stinson, J. (2019.) A framework for developing employer's disability confidence [Un cadre pour développer la confiance des employeurs dans le handicap] (en anglais seulement). *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38, 40-45. DOI : 10.1108/EDI-05-2018-0085

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Schroeder, M., Cox, J., Rowley, C., et Hole, R. (2024.) Employment practices as experienced by persons with intellectual disability, employers, and employment specialists across Canada [Les pratiques en matière d'emploi telles qu'elles sont vécues par les personnes ayant une déficience intellectuelle, les employeurs et les spécialistes de l'emploi d'un bout à l'autre du Canada] (en anglais seulement). *Journal of Vocational Rehabilitation*, 61, 55-66.

Palumbo, J. J. (25 février 2025.) Beyond DEI: Ensuring inclusion for disabled people amidst uncertainty [Au-delà de la DEI : Garantir l'inclusion des personnes handicapées dans un contexte d'incertitude] (en anglais seulement). *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jenniferpalumbo/2025/02/28/beyond-dei-ensuring-inclusion-for-disabled-people-amidst-uncertainty/>

Reynders, S. S., Lombardo, A. M., Davidson, E. J., Guan, J., L., Pawlowski, K. G. Simons, N. Z. et Baumer, N.T. (2024.) 15 years of inclusive employment in Down Syndrome Clinic [15 ans d'emploi inclusif dans la clinique du syndrome de Down] (en anglais seulement). *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 79(3), 1517-1523.

Roy, S., Bailey, A., et van Noorloos, F. (2024.) Understanding the barriers affecting women's mobility in the first- and last-mile stretches in low- and middle-income countries: A systematic review [Comprendre les obstacles à la mobilité des femmes sur le premier et le dernier kilomètre dans les pays à revenu faible et intermédiaire : une revue systématique] (en anglais seulement). *Journal of Transport Geography*, 121, 104036-. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2024.104036>

Smits, S. J. (2004.) Disability and employment in the USA: the quest for best practices [Handicap et emploi aux États-Unis : en quête de pratiques exemplaires] (en anglais seulement). *Disability & Society*, 19(6), 647-662.

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

Statistique Canada. (2023.) *Nouvelles données sur l'incapacité au Canada, 2022*. Government of Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023063-fra.htm>

Le milieu de travail inclusif (sans date). *Soutenir la progression professionnelle*. Le milieu de travail inclusif. <https://lemilieudetravailinclusif.ca/fr/courses/soutenir-la-progression-professionnelle>

Thomas, K. (20 juillet 2022). 'So much more freedom': Mont-Royal becomes Montreal's 20th accessible metro station [« Encore plus de liberté » : Mont-Royal devient la 20^e station de métro accessible de Montréal] (en anglais seulement). *The Gazette*. <https://www.montrealgazette.com/news/article94918.html#storylink=cpy>

Quinlan, L. (2018) *Accessibility and Disability for Indigenous Women, Girls, and Gender Diverse People Informing the new Federal Accessibility Legislation [Accessibilité et handicap pour les femmes, les filles et les personnes diversifiées sur le plan du genre autochtones : Mettre en œuvre la nouvelle législation fédérale sur l'accessibilité]* (en anglais seulement). Association des femmes autochtones du Canada. https://www.nwac.ca/assets-knowledge-centre/Accessibility-Final-Report_1.pdf

Van Laer, K., Jammaers, E., et Hoeven, W. (2020.) *Disabling organizational spaces: Exploring the processes through which spatial environments disable employees with impairments [Les espaces organisationnels handicapants : Explorer les processus par lesquels les environnements spatiaux nuisent aux employés handicapés]* (en anglais seulement). *Organization. Advance online publication*, 9 (6), p. 1018-1035. <https://doi.org/10.1177/1350508419894698>

Vergara, D., et Hardy, V. (2024.) *Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité, 2023*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2024002-fra.htm>

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., et Nijhuis, F. J. N. (2013.) *Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review [Facteurs affectant l'acceptation des personnes handicapées au travail : une revue de la littérature]* (en anglais seulement). *Journal of Human Rights and Social Work*, 23, 463-475.

WomanACT. (2022.) *Women, safety and public transit [Femmes, sécurité et transports publics]* (en anglais seulement). Woman ACT. <https://womanact.ca/wp-content/uploads/2022/11/WomanACTWomen-safety-and-public-transit-issue-brief.pdf>

« Do The Rights Thing » : Les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre dans le monde du travail

Wright, P. (2022.) *Disability and DEI: A glaring omission [Handicap et DEI : une omission flagrante]* (en anglais seulement). Next for Autism. <https://nextforautism.org/wp-content/uploads/2022/04/Disability-DEI.pdf>

YWCA. (2023.) *Faire la route jusqu'à la justice de genre : le besoin de transports collectifs sûrs, abordables et accessibles au Canada* YWCA Canada. <https://ywcacanada.ca/fr/news/faire-la-route-jusqua-la-justice-de-genre-le-besoin-de-transports-collectifs-surs-abordables-et-accessibles-au-canada/>

Zhang, Y., Farber, S., Young, M., Tiznado-Aitken, I., et Ross, T. (2023.) Exploring travel patterns of people with disabilities: A multilevel analysis of accessible taxi trips in Toronto, Canada [Explorer les habitudes de déplacement des personnes handicapées : Une analyse multiniveaux des déplacements en taxi accessible à Toronto, au Canada] (en anglais seulement). *Travel Behaviour and Society*, 32, p. 100575. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2023.100575>