

Faites le bon choix : Les femmes Sourdes et en situation de handicap dans le monde du travail

mai 2025

Par Lensa Lello et Nashwa Lina Khan

DAWN Canada

Financé par le Laboratoire d'innovation de l'Association canadienne de soutien à l'emploi (ACSE), appuyé par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS) du gouvernement du Canada.

Résumé en langage clair

Un emploi peut aider les personnes à se sentir incluses et indépendantes. Mais tout le monde n'a pas le même accès au travail. Au Canada, les femmes sourdes et en situation de handicap sont souvent exclues du marché du travail. Il en va de même pour les personnes de diverses identités de genre.

Cet article examine ces obstacles. Ces obstacles font en sorte qu'il est difficile pour les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre d'obtenir et de conserver un emploi. Ces obstacles peuvent être physiques ou culturels.

Les transports constituent un obstacle physique important. Les gens ont besoin d'un moyen de transport pour faire l'aller-retour au travail. Mais les transports ne sont pas accessibles partout au Canada. Les transports ne sont pas fiables. Cela peut être très dispendieux.

Les transports peuvent aussi être dangereux pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre. Ils peuvent être exposés à plus de violence parce qu'ils ne peuvent pas accéder aux moyens de transport. Ces personnes peuvent être plus isolées. Elles peuvent vivre dans la pauvreté parce qu'elles ne peuvent pas obtenir un emploi sans accès aux transports.

Cet article examine ces obstacles. L'une de ces barrières culturelles est la fausse idée qu'il y a un membre du personnel « idéal ». Ce membre du personnel « idéal » est une personne toujours disponible, rapide et physiquement apte au travail. Cette idée est absurde. Cela rend la tâche plus difficile pour les personnes ayant des capacités différentes. Ils ne sont pas considérés comme des membres du personnel productifs ou compétents.

Ces obstacles doivent être éliminés. L'emploi doit être plus inclusif. Des politiques et des pratiques inclusives doivent être mises en place. Il faut y inclure les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre. Des milieux de travail équitables et accessibles sont bénéfiques pour tout le monde – les membres du personnel, les employeurs et la société.

Ce document comprend une étude de cas. Cela démontre pourquoi il est logique d'embaucher des personnes sourdes, en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre. Il fait part des mesures que différents groupes peuvent prendre pour améliorer l'accès au travail et l'inclusion. Ces mesures peuvent être prises par des employeurs, des collègues, des groupes communautaires et des personnes qui défendent leurs propres droits. L'analyse de rentabilité met également en évidence des exemples réels de programmes et de soutiens qui ont aidé.

L'objectif de ce document est de renforcer la défense des intérêts et de développer des stratégies significatives. Cela aidera les femmes sourdes et en situation de handicap et les personnes de diverses identités de genre à pouvoir naviguer dans le monde du travail.