

2022

RAPPORT DE RECHERCHE

Accès, intégration et maintien
en emploi des femmes
en situation de handicap
au Québec

Remerciements

Nous remercions particulièrement toutes les femmes qui ont accepté de partager leur vécu, ainsi que les personnes-ressources d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre et les employeur.e.s qui ont participé au projet.

Crédits

Réalisation de l'étude et rédaction par le Centre de recherche sociale appliquée

Recherche, analyse et rédaction

❖ Annabelle Seery, Angela Brunschwig et Lise St-Germain

Collaboration à la transcription

❖ Sarah-Jane Roy-Beauregard

Coordination du projet par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre

❖ Chloé Champoux et Ikrame Rguioui, coordonnatrices du CCF

Comité de suivi de la recherche :

❖ Pascale Chanoux, Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH)

❖ Yasmina Drissi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

❖ Julie Pinel, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

❖ Nelly Bassily et Yasemin Tuncer, Réseau d'action des femmes handicapées Canada (DAWN-RAFH Canada)

❖ Caroline O'Connor et Maude Massicotte, Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)

❖ Lise St-Germain et Annabelle Seery, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)

Révision linguistique

Diane Tremblay Audet

Mise en page et graphisme

bête féroce

Droit de reproduction

©CRSA, 2022

ISBN 978-2-924046-43-3 (version imprimée)

ISBN 978-2-924046-47-0 (version numérique PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2022

La reproduction et l'utilisation, en tout ou en partie, de ce document doivent en indiquer la source de la façon suivante :

Seery, Annabelle, Angela Brunschwig et Lise St-Germain. 2022. *Accès, intégration et maintien en emploi des femmes en situation de handicap au Québec*. Pour le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre. Trois-Rivières, Centre de recherche sociale appliquée, 100 p.



À propos du Centre de recherche sociale appliquée

Le Centre de recherche sociale appliquée est un organisme autonome qui soutient le développement du pouvoir d'agir des collectivités et des organisations. À cette fin, il recourt à la recherche sociale pour accompagner les groupes dans leur analyse des problèmes sociaux et la synthèse de leurs pratiques. Son approche participative favorise le croisement des savoirs théoriques et d'action ainsi que le transfert continu des connaissances.

Table des matières

Sommaire	1
Introduction	4
Présentation du comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre	4
Mandat de recherche	5
Approche de recherche et aspects méthodologiques	6
Recherche exploratoire et collaborative	6
Perspective féministe intersectionnelle et ADS+	7
Portrait statistique et recension documentaire ciblée	8
Méthodologie de la collecte de données qualitatives et échantillon	8
Profil des personnes rencontrées	9
Femmes en situation de handicap	9
Personnes-ressources d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre	14
Personnes-ressources d'un organisme en défense des droits des femmes en situation de handicap	15
Employeurs	15
Analyses des propos recueillis et présentation des résultats	16
Limites et valeur ajoutée du projet	16
Portrait des femmes en situation de handicap face à l'emploi	17
Glossaire des termes utilisés	18
Présentation du portrait statistique	20
Prévalence, sévérité, types, causes, dynamique et cumul des incapacités	20
Scolarité	27
Emploi, aptitude au travail et utilisation des mesures et programmes d'aide à l'emploi	29
Conditions de vie	40
Discussion et pistes d'analyse du portrait statistique	44
Un portrait incomplet	44
Enjeux liés au genre	45
Enjeux liés au travail à temps partiel	47

Obstacles et facilitateurs de l'accès, de l'intégration et du maintien en emploi des femmes en situation de handicap : le point de vue des personnes rencontrées	48
Obstacles en emploi pour les femmes en situation de handicap	48
Obstacles transversaux	48
Obstacles à l'accès à l'emploi	59
Obstacles à l'intégration en emploi	63
Obstacles au maintien en emploi	65
Obstacles liés aux programmes et mesures	69
Faciliteurs dans le parcours en emploi des femmes en situation de handicap	73
Caractéristiques individuelles des femmes	74
Accès à des formations reconnues	75
Employeur.e.s sensibilisé.e.s, informé.e.s et soutenu.e.s	76
Adaptation des milieux et des postes de travail	79
Le Contrat d'intégration au travail (CIT) comme programme facilitant l'accès et le maintien en emploi	82
Stabilisation de la vie des femmes et réponses à leurs besoins	87
Diagnostic et prise en charge de la situation de handicap	89
Discussion sur les obstacles et les facilitateurs	90
Pistes d'action pour faciliter l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap	91
Pistes d'action à destination des pouvoirs publics	91
Pistes d'action à destination des employeur.e.s	95
Conclusion	96
Liste des références	98

SOMMAIRE

Cette recherche est une initiative du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF), qui a le mandat de promouvoir l'intégration et le maintien en emploi des femmes au Québec. Le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) a été mandaté pour réaliser l'étude avec la collaboration d'un comité de partenaires du CCF. **Les propos ne reflètent pas nécessairement la position des membres du CCF et les analyses sont celles des résultats de la recherche réalisée. Le rapport vise notamment à appuyer le CCF afin d'alimenter ses travaux ultérieurs.**

Objectifs et méthode

L'objectif de l'étude, à partir d'une approche féministe et intersectionnelle, est de mieux comprendre les réalités spécifiques des femmes en situation de handicap face à l'emploi afin de répondre de façon ciblée à leurs besoins et d'optimiser l'impact des interventions publiques dans le but d'améliorer la situation socioéconomique de ces femmes ainsi que leur participation au marché du travail.

La recherche vise deux objectifs précis :

- ▶ Recenser les principaux enjeux vécus par les femmes en situation de handicap dans le cadre de leur accès, de leur intégration et de leur maintien sur le marché du travail;
- ▶ Appliquer une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) pour des réponses ciblées aux besoins, aux enjeux et aux réalités spécifiques de ces femmes sur le plan de leur accès, de leur intégration et de leur maintien en emploi.

Afin d'atteindre ces objectifs, une approche exploratoire et collaborative a été privilégiée avec une méthode mixte permettant de broser d'une part un portrait statistique et documentaire ciblé de la situation des femmes en situation de handicap et d'autre part de mieux cerner leurs expériences et réalités à partir d'une collecte de données qualitatives. La recherche a été menée auprès de femmes en situation de handicap, ainsi qu'auprès d'organismes qui les accompagnent tant sur le plan de leur insertion socioprofessionnelle que dans la défense de leurs droits. Des employeur.e.s ont aussi été rencontrés. Le point de vue des femmes, premières personnes concernées, est la particularité de l'étude et sa valeur ajoutée.

Principaux constats issus du portrait

La recension statistique et documentaire ciblée a permis de regrouper les données différenciées selon le sexe les plus à jour pour le Québec. Le portrait produit montre que les femmes avec incapacité sont désavantagées par rapport aux hommes avec incapacité ou aux femmes sans incapacité, que ce soit en ce qui a trait à la formation, à l'accès à un emploi à temps plein ou aux services et mesures d'emploi offerts par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la

Solidarité sociale. Les femmes avec incapacité sont les personnes ayant les revenus les plus faibles si on les compare avec les femmes sans incapacité ou avec les hommes avec ou sans incapacité. Elles sont également plus nombreuses à vivre seules ou avec un enfant à charge.

Le portrait statistique et documentaire met en lumière le manque de données sur les réalités vécues par les femmes en situation de handicap. Or, il est possible que le genre ait, en soi, un effet sur leurs trajectoires d'emploi. Aux problématiques liées au manque de diversification des choix professionnels pour les femmes s'ajoutent les enjeux liés à la charge mentale, à la répartition des tâches domestiques et familiales et au travail à temps partiel. Une approche globale est appropriée pour bien comprendre, par exemple, les raisons qui expliquent la volonté des femmes en situation de handicap de travailler à temps partiel, tout en observant ces répercussions sur leurs conditions de vie.

Principaux obstacles et facteurs facilitants selon les personnes rencontrées

La collecte de données qualitatives a permis de mettre en lumière de façon détaillée les obstacles à l'accès, à l'intégration et au maintien en emploi des femmes en situation de handicap au Québec.

Certains des obstacles identifiés par les personnes rencontrées sont transversaux à toute la trajectoire en emploi. D'après elles, la situation de handicap est ce qui semble être visible en premier, avant le genre. Les obstacles liés au handicap deviennent donc prépondérants et peuvent invisibiliser les obstacles liés au genre qui n'en sont pas moins présents. La discrimination systémique vécue du fait d'être une femme et d'être en situation de handicap est centrale. L'intersection du genre et du handicap entraîne des stéréotypes et une ségrégation professionnelle spécifiques. La vulnérabilité à la violence et au harcèlement en milieu de travail est aussi exacerbée.

Les enjeux de conciliation famille-travail et la charge mentale des femmes en situation de handicap, décuplés, sont également des obstacles importants tout au long de leur insertion socioprofessionnelle. La gestion du handicap au quotidien peut limiter la possibilité de travailler à temps plein ou de se maintenir en emploi, ce qui a des répercussions sur l'autonomie économique de ces femmes.

L'enjeu de la formation (type de formations suivies et leur reconnaissance par les employeur.e.s, accès à des formations adaptées aux réalités des femmes en situation de handicap, etc.) a pareillement un impact important sur toute la trajectoire en emploi. Ce qui en amont devrait favoriser une meilleure intégration en emploi reproduit plutôt les conditions du marché du travail.

Ensuite, les caractéristiques du marché du travail (performance, rapidité, disponibilité), l'inaccessibilité des milieux de travail et les difficultés à se déplacer sont d'autres obstacles au maintien en emploi des femmes en situation de handicap. L'accès à l'emploi est plus particulièrement limité par deux éléments :

la discrimination à l'embauche (notamment dans le processus d'embauche en tant que tel) et le manque de connaissances et d'ouverture des employeur.e.s face aux réalités des femmes en situation de handicap. Le manque d'investissement en temps pour former les employées et la réticence des employeur.e.s à ce que l'employée soit accompagnée en entreprise sont les deux principaux obstacles à une intégration en emploi réussie. Quelques obstacles nuisent en outre au maintien en emploi, notamment l'absence d'adaptation du poste de travail à la situation de handicap et le non-respect des conditions initiales d'emploi.

Enfin, quelques-uns des obstacles rencontrés se rapportent aux programmes et mesures d'aide à l'emploi. Il y aurait une méconnaissance et une incompréhension des ressources spécialisées de même que des programmes et mesures disponibles. Des enjeux d'accessibilité sont aussi identifiés, notamment en ce qui a trait à la reconnaissance de la situation de handicap.

Les facilitateurs dans le parcours en emploi des femmes en situation de handicap sont nombreux et sont la réponse aux obstacles identifiés. Le fait que les employeur.e.s soient sensibilisé.e.s aux enjeux du handicap, aux problématiques liées au sexisme et aux discriminations facilite le parcours en emploi des femmes en situation de handicap. L'adaptation des milieux de travail est l'un des facteurs centraux facilitant le cheminement en emploi des femmes en situation de handicap. Bénéficier d'un Contrat d'intégration au travail et avoir le soutien d'un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre sont d'autres facteurs facilitant leur accès, leur intégration et leur maintien en emploi.

Une discrimination systémique envers les femmes en situation de handicap

Les femmes portent individuellement la responsabilité de leur insertion socioprofessionnelle, parfois en normalisant ce poids comme une norme acceptable alors que leur contribution dépend à la fois de l'interaction de plusieurs facteurs d'ordre individuel et structurel et de l'évolution des milieux et du marché du travail. Cette approche systémique permet d'observer les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes dans la trajectoire d'emploi des femmes en situation de handicap.

Ainsi, les femmes en situation de handicap rencontrent des obstacles systémiques à leur insertion professionnelle en tant que femmes et en tant que personnes vivant avec un handicap. Alors que leurs besoins spécifiques sont peu pris en compte lorsqu'il s'agit de favoriser leur intégration socioprofessionnelle, l'étude confirme le besoin d'appliquer l'analyse différenciée selon les sexes avec une approche intersectionnelle dans la documentation de leurs réalités et dans le développement de programmes et de mesures qui les concernent.

INTRODUCTION

« Quel que soit leur âge, les jeunes filles et les femmes ayant une forme quelconque de handicap font généralement partie des personnes les plus vulnérables et les plus marginalisées de la société. »

(ONU, 2000)

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) a le mandat de promouvoir l'intégration et le maintien en emploi des femmes au Québec. Les études montrent bien que des inégalités entre les femmes et les hommes persistent en emploi au Québec : les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, occupent davantage des emplois temporaires et elles gagnent des revenus toujours inférieurs à ceux des hommes (le revenu annuel total médian des femmes représente 70 % de celui des hommes) (voir notamment ISQ, 2020 et CSF, 2020). De plus, les emplois majoritairement féminins, souvent liés au rôle de soins attribué principalement aux femmes dans la sphère familiale, sont souvent moins valorisés et moins bien payés que leurs pendants majoritairement masculins.

Avec la volonté d'analyser les réalités et les besoins en emploi des femmes à partir d'une approche féministe et intersectionnelle, le CCF a amorcé une réflexion sur l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap. Une journée de réflexion ayant pour thème « Les femmes en situation de handicap et l'emploi » a eu lieu en mars 2019 en collaboration avec le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH). Les constats issus de cette journée mettent en lumière le fait que les femmes en situation de handicap ont davantage de difficulté à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi et que les femmes de cette catégorie vivent une double discrimination basée sur le genre et la situation de handicap. Les besoins particuliers des femmes en situation de handicap de même que le manque de données statistiques différenciées selon les sexes fiables ont aussi été constatés. Le CCF a ensuite voulu réaliser une recherche sur le sujet puisque les connaissances à propos des réalités propres aux femmes en situation de handicap sur le marché du travail au Québec sont limitées, tant d'un point de vue statistique que d'un point de vue qualitatif.

Présentation du comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) a pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. Il fait partie du réseau de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Pour réaliser son mandat, le CCF collabore à la définition des problématiques des femmes en ce qui a trait à leurs difficultés d'accès, d'intégration et de maintien en emploi. Il formule des avis et des recommandations à la CPMT, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à Services Québec, notamment en regard de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine et du Plan stratégique de la Commission des partenaires du marché du travail.

Mandat de recherche

Pour réaliser l'étude sur les femmes en situation de handicap et l'emploi, le CCF a fait appel au Centre de recherche sociale appliquée (CRSA). L'objectif de l'étude, à partir d'une approche féministe et intersectionnelle, est de mieux comprendre les réalités spécifiques des femmes en situation de handicap face à l'emploi afin de répondre de façon ciblée à leurs besoins et d'optimiser l'impact des interventions publiques dans le but d'améliorer la situation socioéconomique de ces femmes ainsi que leur participation au marché du travail.

La recherche vise deux objectifs spécifiques :

- ▶ Recenser les principaux enjeux vécus par les femmes en situation de handicap dans le cadre de leur accès, de leur intégration et de leur maintien sur le marché du travail.
- ▶ Appliquer une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) pour des réponses ciblées aux besoins, aux enjeux et aux réalités spécifiques de ces femmes sur le plan de leur accès, de leur intégration et de leur maintien en emploi.

Pour atteindre les objectifs, une approche qualitative, exploratoire et collaborative a été privilégiée. Outre une recension statistique et documentaire ciblée, une collecte de données qualitatives a été menée auprès de femmes en situation de handicap, de personnes-ressources de diverses organisations et d'employeur.e.s. Le point de vue des femmes, premières personnes concernées, est la particularité de l'étude et sa valeur ajoutée.

APPROCHE DE RECHERCHE ET ASPECTS METHODOLOGIQUES

Afin d'atteindre l'objectif de documenter les réalités et les besoins des femmes en situation de handicap quant à leur insertion socioprofessionnelle et leur maintien en emploi, une approche exploratoire et collaborative dans une perspective féministe intersectionnelle a été privilégiée. Une collecte de données qualitatives a été réalisée.

Recherche exploratoire et collaborative

La recherche exploratoire est appropriée pour aborder des phénomènes peu documentés, dans ce cas-ci les réalités vécues par les femmes en situation de handicap dans leur trajectoire en emploi. Ce type de recherche participe à la clarification d'un problème moins défini et à la génération de connaissances qui serviront de base à de nouvelles pistes de réflexion ou de recherche (Trudel, Simard et Vornax, 2007).

La recherche collaborative s'inscrit dans le paradigme participatif qui vise à donner une plus grande place aux acteurs et actrices impliquées dans le processus de recherche. Elle s'appuie sur le principe de la reconnaissance de la capacité des personnes à participer à la production des savoirs concernant leur propre réalité. De manière plus précise, la recherche collaborative s'ancre dans la reconnaissance des savoirs de la pratique (Anadón, 2007). Cette approche permet d'avoir accès directement aux points de vue des personnes concernées (femmes en situation de handicap, personnes-ressources d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre, employeur.e.s).

Par ailleurs, ce type de recherche favorise une approche de coconstruction entre l'équipe de recherche et les partenaires qui participent à la définition plus détaillée de la méthodologie ainsi qu'à l'analyse des résultats obtenus. C'est avec cette visée qu'un comité de suivi de la recherche a été formé, composé de personnes ayant des connaissances sur les enjeux en emploi des femmes et des personnes en situation de handicap et des membres de l'équipe de recherche du CRSA pour son rôle d'encadrement méthodologique.

Le comité s'est réuni à quatre reprises :

1. Mars 2020 : Précision de l'objectif de la recherche ;
2. Mai 2020 : Discussion autour du portrait statistique et documentaire ;
3. Septembre 2020 : Précision de la méthode de collecte de données qualitatives (incluant les grilles d'entretien) et rajustement en fonction du contexte sociosanitaire ;
4. Juin 2021 : Discussion autour des résultats de la collecte de données qualitatives et approfondissement des analyses.

Les membres du comité qui le souhaitent ont aussi lu et commenté le rapport de recherche avant la rédaction de la version finale. C'est dans une approche collaborative et participative que les membres du comité ont échangé tout au long du projet, mettant ainsi à profit leur expertise respective.

Perspective féministe intersectionnelle et ADS+

Cette étude s'inscrit dans une **perspective féministe intersectionnelle**, soit en posant l'importance d'aborder les rapports de pouvoir entre les sexes tout en tenant compte de l'imbrication des divers systèmes d'oppression qui constituent les réalités vécues par les femmes, sans hiérarchie entre eux. Cette perspective renvoie à l'**Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+)** qui consiste à

réfléchir, sur la base des besoins différenciés des deux groupes, aux effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption de politiques. Mais elle vise, dans le même temps, à prendre en considération les impacts d'autres rapports sociaux de pouvoir ou systèmes d'oppression tels que le racisme, le sexisme, le « classicisme », etc. Ainsi, l'ADS+ met en lumière les formes d'oppressions distinctes vécues par différentes femmes dans des contextes spécifiques (Tanguy et Relais-femmes, 2018, p. 3)

Masson (2013) souligne l'importance de mieux documenter les réalités vécues par les femmes qui se trouvent à l'intersection du genre et du capacitisme, puisque ces dernières ont été trop longtemps invisibilisées, à la fois dans les enjeux féministes et ceux liés au handicap.

Le terme « femme en situation de handicap »¹ est privilégié dans cette étude. En effet, cette formulation permet de dépasser les simples caractéristiques individuelles d'une personne pour prendre en compte les aspects environnementaux qui produisent une situation de handicap : « ce sont le cadre de vie et l'organisation sociale, du fait de contraintes qui restreignent une partie de la population [qui entraînent] alors l'apparition de situations de handicap » (Garcia et collab., 2018, p. 45). Ce choix est en concordance avec la perspective féministe intersectionnelle adoptée. Par ailleurs, le handicap n'est pas observé comme un état organique statique et permanent chez les personnes. Lorsque des situations de handicap existent, elles résultent de l'interaction entre les facteurs personnels (facteurs identitaires, systèmes organiques ou aptitudes) et les facteurs environnementaux (physiques et sociaux) à un moment donné dans le temps. Dès lors, le milieu de vie des personnes ne leur permet pas de réaliser leurs habitudes de vie ou d'exercer leurs droits comme elles le souhaiteraient. Les situations de handicap sont donc évolutives dans le temps en fonction des changements factoriels. Ce modèle conceptuel développé par le Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH) sous le nom de « Modèle de développement humain — Processus de production du handicap » (MDH-PPH) met l'accent sur une approche structurelle des situations

¹ D'autres termes peuvent apparaître, surtout dans la section du portrait statistique et documentaire, pour correspondre à ceux utilisés dans les enquêtes. Par exemple, Statistique Canada utilise le terme « personne avec ou sans incapacité ».

de handicap. Cette définition met en lumière la responsabilité de l'ensemble de la société face aux personnes en situation de handicap : ces dernières ne portent pas seules la responsabilité de leur adaptation ou de leur insertion sociale et professionnelle. De plus, le terme « femme en situation de handicap » englobe tous les types de handicaps, qu'ils soient officiellement diagnostiqués ou non.

Portrait statistique et recension documentaire ciblée

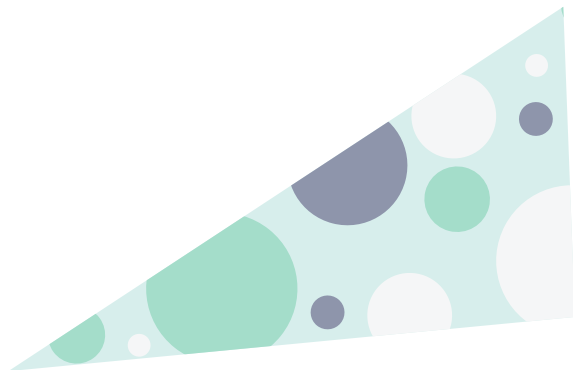
Afin d'approfondir la compréhension des réalités en emploi vécues par les femmes en situation de handicap, une recension statistique a été effectuée en amont de la collecte de données qualitative. Le portrait des données statistiques visait à produire une analyse différenciée selon les sexes. Une première recension a été réalisée au début de la collecte de données et une mise à jour à partir de nouvelles données publiées pendant l'étude a permis de bonifier ce portrait. La recension documentaire à partir de références ciblées visait pour sa part à enrichir et à appuyer la collecte de données statistiques et qualitatives.

Méthodologie de la collecte de données qualitatives et échantillon

Cette collecte de données visait à recueillir les points de vue des personnes concernées, en premier lieu les femmes elles-mêmes, mais aussi d'acteurs et d'actrices œuvrant auprès d'elles, soient des personnes-ressources d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre et des employeur.e.s.

La collecte de données par groupe de discussion ou par entrevue individuelle s'est échelonnée de novembre 2020 à avril 2021. Elle a permis de recueillir l'expérience et les points de vue de 36 personnes : 12 femmes en situation de handicap, 17 personnes-ressources d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre, 2 personnes œuvrant au sein d'un organisme de défense des droits des femmes en situation de handicap et 5 employeur.e.s. Malgré la situation sociosanitaire prévalant à l'hiver 2020-2021, les objectifs touchant la composition de l'échantillon ont été atteints.

À partir de ses expériences et de ses connaissances, chaque personne a pu donner son point de vue sur les obstacles et les facilitateurs à l'emploi des femmes en situation de handicap, de même que sur les mesures et programmes qui leur sont offerts au Québec.



Profil des personnes rencontrées

Femmes en situation de handicap

Douze femmes en situation de handicap ont participé à une entrevue individuelle, par visioconférence ou au téléphone, d'une durée moyenne d'environ 75 minutes. Différents moyens ont été utilisés pour les rejoindre. Trois femmes ont été référées par un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF), deux femmes par un groupe du Regroupement des organismes spécialisés en emploi des personnes handicapées (ROSEPH), cinq par effet boule-de-neige (une femme participante a partagé l'invitation dans son réseau) et deux par un autre organisme communautaire qui n'est ni un OSDMOF ni membre du ROSEPH.

Il était prévu de rencontrer des femmes ayant des situations de handicaps variées et l'objectif a été atteint. L'échantillon des femmes rejointes présente une diversité de situations : mobilité, douleurs chroniques, santé mentale, vision, apprentissage, parole. Il y a toutefois moins de femmes ayant un problème de santé mentale qu'un handicap de type physique. De plus, aucune femme ne vit une situation de handicap liée à une déficience intellectuelle.

Les femmes rencontrées ont aussi des profils variés à d'autres niveaux : lieu de résidence, âge, situation familiale et parentale, scolarité, occupation, revenu.

Profil des femmes rencontrées

LIEU DE RÉSIDENCE	FEMMES (N)
Grande région de Montréal	6
Ailleurs au Québec	6
Total	12

LIEU DE NAISSANCE	FEMMES (N)
Canada	11
Ailleurs qu'au Canada	1
Total	12

ÂGE	FEMMES (N)
18-25 ans	1
26-35 ans	4
36-45 ans	1
46-55 ans	4
+ de 55 ans	2
Total	12

SITUATION CONJUGALE ET FAMILIALE	FEMMES (N)
Habite avec son conjoint et ses enfants	3
Habite avec son ou ses enfants seulement	1
Habite avec son conjoint seulement	1
Habite seule	5
Habite avec son ou ses parents	2
Total	12

PRÉSENCE D'ENFANTS		FEMMES (N)
Sans enfant		6
Avec enfants	Tous âges	6
	Au moins un enfant de moins de 5 ans	2
	Au moins un enfant de 5 à 12 ans	2
	Au moins un enfant de 13 à 17 ans	0
	Au moins un enfant de 18 ans et plus	3
	Aucun enfant à la maison	2

DERNIER DIPLÔME OBTENU	FEMMES (N)
Aucun diplôme	1
Diplôme d'études secondaires (DES)	1
Diplôme d'études professionnelles (DEP) et de métier semi-spécialisé	5
Diplôme d'études collégiales général (DEC général)	0
Diplôme d'études collégiales techniques (DEC technique)	2
Diplôme universitaire (baccalauréat)	1
Diplôme universitaire (maîtrise)	2
Total	12

OCCUPATION PRINCIPALE	FEMMES (N)
En emploi à temps plein	4
En emploi à temps partiel	4
En recherche d'emploi	2
Sans emploi (planification d'un retour aux études)	2
Total	12



REVENU PERSONNEL ANNUEL	FEMMES (N)
Moins de 20 000 \$	6
20 000 \$ à 29 999 \$	3
30 000 \$ à 39 999 \$	1
40 000 \$ à 49 999 \$	1
50 000 \$ à 59 999 \$	1
Total	12

UTILISATION DE PROGRAMMES OU DE MESURES D'AIDE À L'EMPLOI	FEMMES (N)
Utilisation de mesures diverses	10
Non-utilisation de mesures	2
Total	12

Synthèse du profil des femmes rejointes

La moitié des femmes proviennent de la grande région de Montréal et l'autre moitié habitent dans d'autres régions du Québec; la majorité est née au Canada (11 F).

Aucune femme ne s'identifie à une minorité visible ou à un peuple autochtone.

La **majorité des femmes a 36 ans et plus** alors que cinq femmes sont âgées de 35 ans ou moins.

La diversité des situations familiales caractérise le profil des femmes. **Quatre femmes ont des enfants à charge**, dont une en situation de monoparentalité. **Cinq femmes vivent seules**. Une femme habite avec son conjoint et deux autres avec leur ou leurs parents.

Les femmes ont des **profils variés de diplomation**. Toutefois, la moitié des femmes rencontrées ont un diplôme d'études secondaires, professionnelles et semi-spécialisées et l'autre moitié des études collégiales ou universitaires. Une seule femme n'a aucun diplôme.

La majorité des femmes sont en emploi (temps plein ou partiel) et ont utilisé des programmes et des mesures d'emploi.

Les revenus annuels sont faibles pour la quasi-totalité des femmes (neuf ont un revenu de moins de 30 000 \$/année).

Personnes-ressources d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre

Des groupes de discussion ont été organisés en visioconférence avec des personnes-ressources issues d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre.

- ▶ Huit personnes travaillant dans sept organismes différents ont participé au groupe de discussion réservé aux organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF²).
- ▶ Deux groupes de discussion ont été tenus pour les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH³) membres du Regroupement des organismes spécialisés en emploi des personnes handicapées (ROSEPH) afin de permettre au plus grand nombre de personnes de participer. Au total, ce sont neuf personnes de huit organismes différents qui ont participé aux groupes de discussion.

Au total, ce sont donc 17 personnes-ressources travaillant dans des organismes en employabilité qui ont partagé leurs points de vue sur le sujet de la recherche (certaines en avaient aussi discuté avec des collègues avant le groupe de discussion et parlaient au nom de leur équipe).

- ▶ Les personnes-ressources participantes occupent différents postes en lien avec l'accès, l'intégration ou le maintien en emploi : conseillère en emploi, conseillère d'orientation, agente de liaison, cheffe d'équipe, agente d'intégration, etc.
- ▶ Les personnes accompagnées par les personnes-ressources des OSDMOF sont des femmes, dont plusieurs ont une situation de handicap liée à la santé mentale.
- ▶ Plusieurs des personnes-ressources travaillant au sein des SSMO-PH accompagnent des personnes, hommes et femmes, ayant tout type de handicap, même si certaines accompagnent surtout des personnes ayant une déficience intellectuelle, des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ou des personnes vivant avec des problèmes de santé mentale.
- ▶ Dix régions du Québec sont représentées par ces groupes : Capitale-Nationale, Mauricie, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Lanaudière, Montérégie et Centre-du-Québec.

² «Les seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF) sont répartis à travers le Québec et sont reconnus pour leur approche spécifique auprès des femmes par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ces organismes accompagnent les femmes afin de les aider à faire un choix de carrière éclairé et à favoriser la reprise de leur autonomie. Ils visent également à faire évoluer les limites et les réticences du marché du travail face à l'embauche des femmes dans tous les domaines.» (<https://www.batissonsavecelles.com/>)

³ Les 24 services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) ont comme mission première de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Présents un peu partout au Québec, ils sont bien implantés dans leurs milieux respectifs et œuvrent en partenariat et en complémentarité avec les autres ressources de leur communauté. (<https://roseph.ca/>)

Personnes-ressources d'un organisme en défense des droits des femmes en situation de handicap

Afin d'approfondir les spécificités des réalités en lien avec l'emploi vécues par les femmes en situation de handicap, deux membres du conseil d'administration d'un organisme de défense des droits des femmes en situation de handicap ont été rencontrées lors d'une même entrevue. En plus d'œuvrer au sein de cette organisation, ces femmes sont elles-mêmes en situation de handicap.

Employeurs

Il nous a été particulièrement difficile en contexte de pandémie de rejoindre les employeurs.e.s. Néanmoins, le nombre visé a été atteint, soit cinq, mais les entrevues réalisées par visioconférence ont été plus courtes, d'une durée de 25 à 45 minutes.

L'objectif était de rencontrer des personnes qui emploient des femmes en situation de handicap ou qui l'ont fait dans les cinq dernières années. Ces personnes pouvaient être des directeurs généraux ou des directrices générales d'entreprise, des responsables des ressources humaines et toutes autres personnes qui pouvaient exprimer un point de vue sur l'intégration et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap dans leur organisation ainsi que sur les programmes et mesures.

- Les organisations représentées embauchent ou ont embauché dans les dernières années au moins une femme en situation de handicap.
- Deux des personnes rencontrées travaillent au sein d'organisations qui ont comme mission l'intégration des personnes en situation de handicap au travail ou ailleurs.
- Une seule personne travaille dans une organisation à but lucratif, soit une grande entreprise d'un secteur à prédominance masculine qui embauche plusieurs milliers de personnes à travers le Québec.

PERSONNES RENCONTRÉES POUR L'ENSEMBLE DE L'ÉCHANTILLON		
Femmes en situation de handicap		12
Personnes-ressources d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre	OSDMOF (Femmes)	8
	SSMO-PH (Personnes handicapées)	9
Organisme de défense des droits des femmes en situation de handicap		2
Employeur.e.s		5
Total		36

Analyses des propos recueillis et présentation des résultats

Chaque entrevue et chaque groupe de discussion ont été transcrits et anonymisés pour pouvoir en faire une analyse thématique. En partant des grands thèmes de la recherche (obstacles, facilitateurs, incluant les points de vue sur les programmes et mesures), les propos ont été catégorisés par groupe rencontré, puis analysés de façon transversale et mis en relation avec les données statistiques et la recension documentaire.

Les résultats sont présentés de façon globale avec une attention portée aux propos de femmes en situation de handicap, premières concernées.

Limites et valeur ajoutée du projet

Comme tout projet de recherche, celui-ci comporte quelques limites. Tout d'abord, les femmes rencontrées ont des types de handicaps et des degrés de sévérité très divers. Par conséquent, l'analyse des données recueillies demeure générale : il n'est pas possible de différencier chaque type de handicap et de le relier de manière spécifique à l'un ou l'autre des obstacles ou facilitateurs. Ensuite, le fait d'avoir mené les entrevues auprès d'elles à distance (au téléphone ou par visioconférence) peut avoir freiné la participation de femmes qui auraient peut-être préféré une rencontre en personne bien que ce mode ait pu aussi favoriser la participation d'autres femmes.

Bien que les femmes rencontrées aient des profils variés, des tendances fortes se dessinent. Ces constats sont par ailleurs renforcés par la collecte auprès d'autres acteurs et actrices. Cette triangulation des différents points de vue a permis de valider les analyses et d'apporter une fiabilité aux données. Les échanges qui ont eu cours durant le projet avec les membres du comité de suivi de la recherche ont aussi bonifié la compréhension des réalités en emploi des femmes en situation de handicap et contribué à la triangulation des données.

Puisque les recherches qualitatives portant sur ces réalités sont rares au Québec, surtout avec une approche féministe intersectionnelle, la présente étude exploratoire permet de broser un portrait pertinent des obstacles vécus par les femmes en situation de handicap en emploi, de même que de ce qui facilite leur trajectoire sur le marché du travail. Ensemble, les obstacles et les facilitateurs évoqués tracent des pistes d'action pour améliorer l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap au Québec.

PORTRAIT DES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP FACE À L'EMPLOI

La première étape du projet de recherche consistait à recenser les principales données statistiques et documentaires disponibles en ce qui a trait aux réalités des femmes en situation de handicap face à l'emploi. Ces données sont réputées être parcellaires (Bechrouri et collab., 2016; CCF, 2019), mais les recenser permet d'avoir une vision d'ensemble de la situation telle qu'observée à partir des données disponibles, et ce, avec une analyse féministe et intersectionnelle (ADS+). De fait, les réalités des femmes en situation de handicap se situent à l'intersection d'au moins deux facteurs de discrimination, soit le sexe et la situation de handicap. Ainsi, elles vivent des inégalités par rapport aux hommes en situation de handicap, mais aussi par rapport aux femmes ne vivant pas avec un handicap (voir notamment Bechrouri et collab., 2016; Beleza, 2003; DAWN Canada, 2019). L'accent est donc mis dans ce qui suit sur les données statistiques ou autres informations nous permettant de mieux cerner les réalités spécifiques dans l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap. D'autres facteurs de discrimination, tels que l'origine ethnique, l'âge ou l'orientation sexuelle, peuvent aussi être présents, mais les données actuellement disponibles ne permettent pas de les distinguer.

La présente section brosse un portrait surtout statistique et descriptif des femmes en situation de handicap en lien avec l'emploi **à partir des données disponibles les plus récentes**. Nous y comparons, lorsque possible, la situation des femmes en situation de handicap avec celle des hommes dans la même situation, ou avec celle des femmes qui ne sont pas en situation de handicap. L'objectif n'est pas ici de faire une comparaison dans le temps (les données disponibles ne permettent pas de telles comparaisons) (Cloutier et collab., 2018), mais plutôt mettre en lumière les informations les plus récentes. **Il est important de porter attention à l'année à laquelle correspondent les données présentées.** Si la quasi-totalité des données datent de 2017, d'autres sont plus anciennes ou plus récentes, selon la source des données.

Les données statistiques et documentaires sur les femmes en situation de handicap au Québec et au Canada sont plutôt rares. Si le portrait publié par l'Office des personnes handicapées du Québec en mars 2021 (OPHQ, 2021) comble en partie cette lacune, il est encore difficile de trouver des données qui permettent de croiser plusieurs variables pour obtenir un portrait plus précis et nuancé. Il en ressort donc un portrait plutôt minimal qui nous renseigne sur la nécessité d'avoir accès à des données plus précises pour bien documenter les réalités des femmes en situation de handicap au Québec.

Les données recensées sont présentées en quatre sections : 1) prévalence et autres caractéristiques des incapacités, 2) scolarité, 3) emploi et programmes de soutien et 4) conditions de vie. En conclusion sont présentées une discussion et quelques pistes d'analyse du portrait.

Glossaire des termes utilisés

Les concepts utilisés dans le portrait statistique et documentaire ciblé sont expliqués brièvement afin d'en faciliter la compréhension.

Personnes avec ou sans incapacité

La majorité des données statistiques présentées dans ce qui suit sont issues de compilations de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) 2017 menée par Statistique Canada qui utilise les termes « personnes avec et sans incapacité ». La population visée par l'ECI était composée de toutes les personnes de 15 ans et plus (en date du 10 mai 2016, le jour du recensement), qui ont déclaré éprouver de la difficulté « parfois », « souvent » ou « toujours » en réponse à l'une des questions sur les activités de la vie quotidienne dans le questionnaire détaillé du Recensement de la population de 2016. Cloutier et ses collègues de Statistique Canada expliquent que cette façon de faire repose sur un modèle social de l'incapacité, lequel est « fondé sur le principe selon lequel l'incapacité résulte de l'interaction entre les limitations fonctionnelles d'une personne et les obstacles auxquels elle fait face dans son environnement, notamment les obstacles sociaux et physiques qui compliquent la vie quotidienne » (p. 2018, p. 6). Il est toutefois important de noter que les personnes vivant en établissement ou dans des logements locatifs comme les bases des Forces armées canadiennes ainsi que les populations des réserves des Premières Nations ne sont pas incluses dans les données de l'ECI (Cloutier et collab., 2018).

Types d'incapacité

Statistique Canada inclut 10 types d'incapacité : vision, ouïe, mobilité, flexibilité, dextérité, douleur, apprentissage, développement, santé mentale et mémoire. **Un onzième type d'incapacité, soit l'incapacité inconnue**, est utilisé lorsque les personnes répondant aux enquêtes de Statistique Canada ne reconnaissent leur incapacité dans aucun des 10 types nommés précédemment. De plus, les personnes sont considérées avoir une incapacité lorsqu'elles déclarent une limitation dans leurs activités à cause de certaines difficultés : la difficulté à elle seule ne permet pas de déclarer qu'une personne a une incapacité (Cloutier et collab., 2018).

Sévérité des incapacités

Statistique Canada a développé un indice de sévérité des incapacités à partir de questions auxquelles les personnes participant à l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) ont répondu. Le modèle privilégié tient compte à la fois de la propre évaluation de la personne de ses réalités et de son niveau de difficulté fonctionnelle. En mesurant le niveau de difficulté et la fréquence de ces difficultés, l'indice se décline en **quatre « classes de sévérité »** : **incapacité légère, incapacité modérée, incapacité sévère et incapacité très sévère** (Cloutier et collab., 2018).

Connaitre la **sévérité des incapacités** est important. Selon Cloutier et ses collègues (2018), plus le niveau de sévérité est grand, moins les personnes sont susceptibles de détenir un diplôme universitaire ou d'occuper un emploi, et plus elles sont susceptibles d'avoir besoin de mesures d'adaptation.

Dynamiques de l'incapacité

Morris et ses collègues, dans un rapport de Statistique Canada publié en 2019, expliquent que plusieurs personnes n'ont pas des incapacités qui sont stables dans le temps et que cette caractéristique peut entraîner des réalités spécifiques. Selon ces auteurs, « **pour caractériser ces types d'incapacité, on peut utiliser le terme dynamique, puisque leur caractéristique principale est le changement et qu'ils affichent différentes trajectoires possibles au fil du temps** » (2019, p. 5). Les questions posées lors de l'ECI 2017 rendent possible une typologie des dynamiques de l'incapacité en quatre catégories : **1) limitations progressives, 2) limitations récurrentes, 3) limitations fluctuantes et 4) limitations constantes.**

Aptitudes à travailler

Plusieurs personnes en situation de handicap ne sont pas en emploi, mais pourraient l'être. Statistique Canada, dans l'ECI 2017, définit **les personnes qui seraient aptes à travailler** comme étant :

les personnes qui étaient officiellement sans emploi, celles qui étaient inactives, mais qui ont déclaré avoir l'intention de chercher du travail au cours des 12 prochains mois, et celles qui étaient inactives, mais n'ont pas déclaré qu'elles étaient confinées à la maison, qu'elles étaient complètement incapables de travailler ou qu'il n'existait aucune mesure d'adaptation qui leur permettrait de travailler.

Statistique Canada définit **les personnes qui ne sont pas aptes à travailler** comme étant « les personnes qui ont déclaré “être à la retraite de façon permanente”, celles qui ont déclaré que leur état les empêchait complètement de travailler et qu'il n'existait aucune mesure d'adaptation en milieu de travail qui leur permettrait de travailler, ou celles qui étaient confinées à la maison ».

Des données statistiques portant sur l'aptitude au travail des personnes en situation de handicap sont aussi compilées par le gouvernement du Québec. Toutefois, la définition et les termes utilisés pour étudier les aptitudes à travailler ne sont pas les mêmes. Le gouvernement du Québec utilise les termes « **contraintes sévères à l'emploi** » pour caractériser :

une personne qui éprouve de graves problèmes de santé, c'est-à-dire dont l'état physique ou mental est manifestement déficient ou altéré, de façon permanente ou pour une durée indéfinie; ET dont les caractéristiques socioprofessionnelles (études et expériences de travail) limitent ses possibilités d'accéder à un emploi. (Gouvernement du Québec, 2019)

À noter que la classification québécoise n'est pas équivalente à celle développée dans le cadre de l'ECI 2017 et qu'elle met davantage l'accent sur les limites importantes à l'emploi dans le cadre du système visant l'employabilité. Dans ce cas-ci, pour être considérée comme étant « inapte au travail », la personne doit démontrer par un certificat médical sa condition de santé. Cette exigence, notamment pour les problèmes de santé mentale, peut diminuer le nombre de personnes comptabilisées dans le groupe des personnes inaptes et donc empêcher ces personnes d'obtenir un soutien financier adéquat.

Présentation du portrait statistique

Ce portrait présente de manière descriptive les données statistiques d'un ensemble d'indicateurs permettant de mettre en lumière à partir des données disponibles la réalité des personnes en situation de handicap selon une perspective genrée. Quelques données documentaires qualitatives ont permis de compléter le portrait.

Prévalence, sévérité, types, causes, dynamique et cumul des incapacités

Des statistiques issues de la plus récente Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI 2017) nous renseignent sur la prévalence, la sévérité, le type et le cumul d'incapacités au Québec selon le sexe. L'ECI 2017 offre aussi des données sur les dynamiques de l'incapacité, mais pour l'ensemble du Canada. En ce qui a trait à la cause des incapacités, les données disponibles pour le Québec sont plus anciennes (ECI 2012).

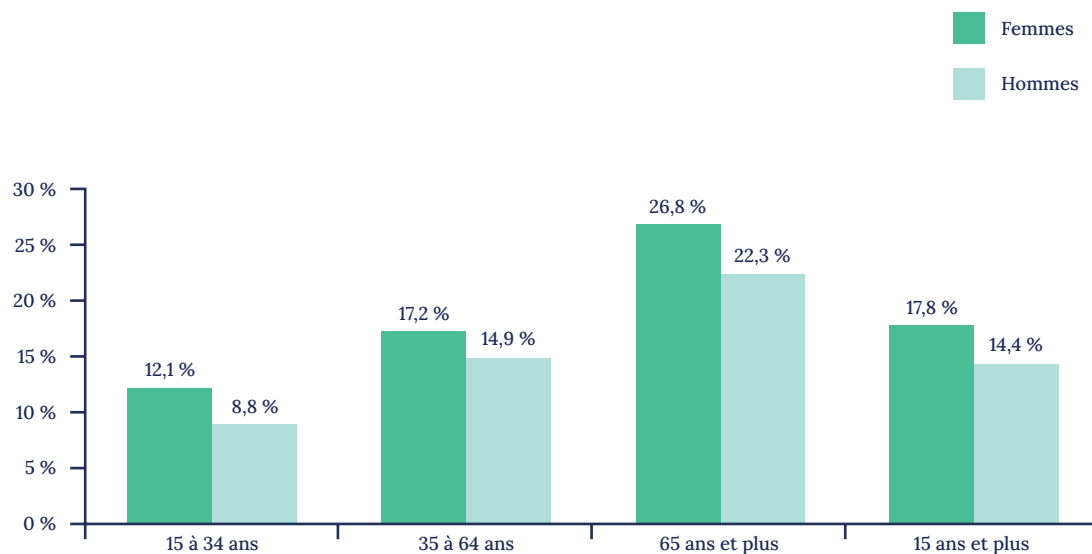
Prévalence de l'incapacité

À partir des données de l'ECI de 2017, nous observons qu'une proportion un peu plus élevée de femmes de 15 ans et plus que d'hommes du même âge vit avec une incapacité au Québec, soit 17,8 % contre 14,4 % (OPHQ, 2021, p. 6). Tant pour les femmes que pour les hommes, la prévalence de l'incapacité augmente avec l'âge : 17,2 % des femmes québécoises âgées de 35 à 64 ans (14,9 % des hommes) vivent avec une incapacité, alors que c'est le cas de 26,8 % pour celles âgées de plus de 65 ans (22,3 % pour les hommes). Il est important de noter que le taux d'incapacité s'élève tout de même à 12,1 % pour les femmes âgées de 15 à 34 ans, soit un taux un peu plus élevé que celui des jeunes hommes qui est de 8,8 %.

Ainsi, au Québec, pour chaque tranche d'âge, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre avec une incapacité. La proportion de femmes à vivre avec une incapacité tend par ailleurs à augmenter avec l'âge. Elles sont ainsi les principales concernées à en subir les effets dans leur parcours de vie.



Figure 1. Taux d'incapacité selon le sexe et l'âge, population de 15 ans et plus, Québec, 2017



Source : ECI 2017, Statistique Canada, dans OPHQ (2021), p. 7.

Degré de sévérité des incapacités

Lorsqu'on regarde le degré de sévérité des incapacités, on voit que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à vivre avec une incapacité légère (37,0 % c. 42,2 %) et que sensiblement la même proportion de femmes que d'hommes vit avec une incapacité très grave (21,3 % contre 21,1 %). Les femmes sont toutefois un peu plus nombreuses, proportionnellement aux hommes, à vivre avec une incapacité modérée (21,2 % c. 18,9 %) ou grave (20,5 % c. 17,7 %).

Tableau 1. Sévérité de l'incapacité selon le sexe, population de 15 ans et plus avec incapacité, Québec, 2017

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
	POURCENTAGE (%)		
Légère	37,0	42,2	39,3
Modérée	21,2	18,9	20,2
Sévère	20,5	17,7	19,3
Très sévère	21,3	21,1	21,2
Total	100,0	100,0	100,0

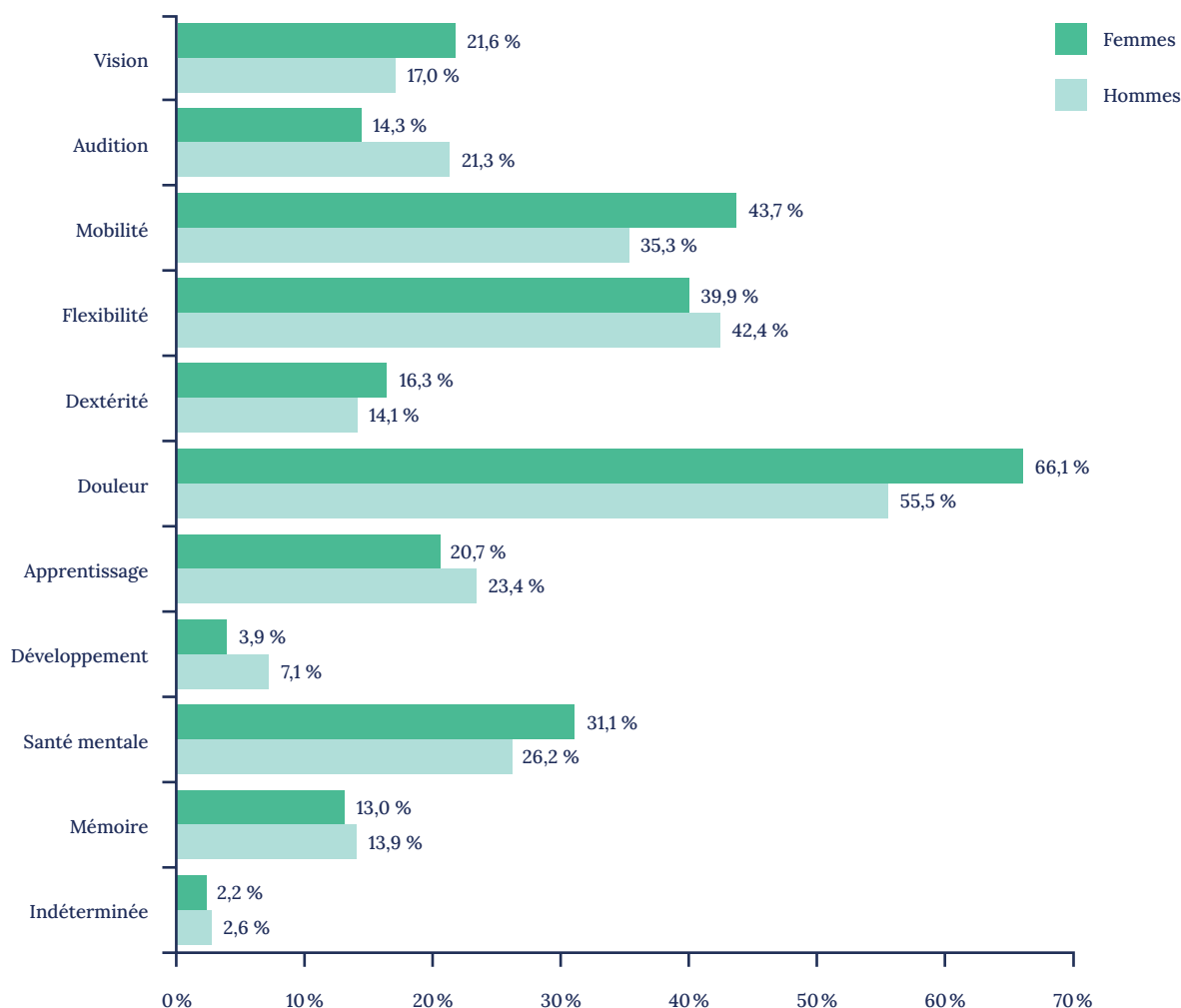
Source : ECI 2017, Statistique Canada, dans OPHQ (2021), p. 10.

Types d'incapacité

Les incapacités se déclinent en plusieurs types selon la classification de l'ECI de 2017. Certaines incapacités sont plus souvent présentes chez les femmes : vision, mobilité, dextérité, douleur et santé mentale. Les incapacités liées à l'audition, à la flexibilité, aux troubles de l'apprentissage, aux troubles du développement et à la mémoire sont plus souvent vécues par les hommes. La cause de l'incapacité est indéterminée pour une proportion semblable d'hommes et de femmes (2,2 % pour les femmes et 2,6 % pour les hommes).



Figure 2. Type d'incapacité¹ selon le sexe, population de 15 ans et plus avec incapacité, Québec, 2017



¹ Une personne peut présenter plus d'un type d'incapacité.

Source : ECI 2017, Statistique Canada, dans OPHQ (2021), p. 9.

Cause de l'incapacité

Selon l'ECI de 2012, la principale cause d'incapacité chez les femmes de 15 ans et plus au Québec est le vieillissement (25,2 %, comparativement à 17,3 % chez les hommes) suivi de près par la maladie (22 % comparativement à 19,1 % chez les hommes) (OPHQ, 2017, p. 20). Pour les hommes de 15 ans et plus au Québec, la cause la plus fréquente est une blessure ou un accident lié au travail (28,3 %) alors que ces causes ne concernent que 10,2 % des incapacités des Québécoises.

Il est par ailleurs important de souligner que l'incapacité est davantage d'origine indéterminée pour les femmes que pour les hommes (25,7 % comparativement à 16 %).

Tableau 2. Origine principale de l'incapacité selon le sexe, population de 15 ans et plus avec incapacité, Québec, 2012

ORIGINE PRINCIPALE	FEMMES	HOMMES
	POURCENTAGE (%)	
Vieillessement	25,2	17,3
Maladie	22,0	19,1
Cause liée au travail	10,2	28,3
Blessure ou accident non lié au travail	15,6	13,2
Problème existant à la naissance	11,0	11,8
Autre cause	11,3	9,9
Indéterminée	25,7	16,0
Total	100,0	100,0

Source : ECI 2012, Statistique Canada, dans OPHQ (2017), p. 20.

Dynamique des incapacités

Au Canada en 2017 (les données pour le Québec ne sont pas disponibles), dans tous les groupes d'âge, les hommes ayant une incapacité présentent une proportion plus élevée d'incapacité constante que les femmes. Comme l'indiquent Morris et ses collègues (2019, p. 14), « chez les jeunes, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de connaître des limitations récurrentes ou fluctuantes, et elles étaient moins susceptibles de présenter des limitations constantes ». Un écart de près de sept points de pourcentage est aussi observé entre les femmes et les hommes en ce qui a trait aux incapacités fluctuantes (17,2 % pour les femmes et 10,5 % pour les hommes).

Tableau 2. Origine principale de l'incapacité selon le sexe, population de 15 ans et plus avec incapacité, Québec, 2012

GROUPE D'ÂGE ET SEXE	PROGRESSIVE	RÉCURRENTÉ	FLUCTUANTE	CONSTANTE
	POURCENTAGE (%)			
15 ans et plus				
Femmes	22,4	25,6	15,7	36,3
Hommes (catégorie de référence)	22,9	24,1	10,4	42,6
15 à 24 ans				
Femmes	7,5	37,1	19,7	35,8
Hommes (catégorie de référence)	6,0	28,8	12,6	52,7
25 à 64 ans				
Femmes	19,6	27,8	17,2	35,5
Hommes (catégorie de référence)	22,2	26,8	10,5	40,6
65 ans et plus				
Femmes	31,9	18,2	11,7	38,2
Hommes (catégorie de référence)	28,9	17,7	9,7	43,8

Source : ECI 2017, Statistique Canada, dans Morris et collab. (2019), p. 14.

Cumul d'incapacités

Au Québec en 2017, près d'un tiers des femmes avec incapacité (30,7 %) vivent avec une seule incapacité. Elles sont néanmoins proportionnellement moins nombreuses que les hommes avec incapacité à vivre avec une seule incapacité (30,7 % c. 36,1 %).

Par ailleurs, les femmes avec incapacité sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes avec incapacité à cumuler trois incapacités ou plus (46,8 % c. 41,2 %).

Tableau 4. Nombre d'incapacités selon le sexe, population de 15 ans et plus avec incapacité, Québec, 2017

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
	POURCENTAGE (%)		
Une incapacité	30,7	36,1	33,1
Deux incapacités	22,5	22,6	22,5
Trois incapacités	19,4	16,1	18,0
Quatre incapacités ou plus	27,4	25,1	26,4
Total	100,0	100,0	100,0

Source : ECI2017, Statistique Canada, dans OPHQ (2021), p. 10.

Prévalence, sévérité, types, causes, dynamique et cumul des incapacités

- ▶ Les femmes ont un taux d'incapacité plus élevé que les hommes.
- ▶ Les femmes avec incapacité sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à vivre avec une incapacité modérée ou grave.
- ▶ Les femmes vivent plus souvent que les hommes avec une incapacité liée à la vision, à la mobilité, à la dextérité, à la douleur ou à la santé mentale.
- ▶ Le vieillissement est la cause la plus fréquente de l'incapacité chez les femmes.
- ▶ Les femmes avec incapacité sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes avec incapacité à vivre avec une incapacité fluctuante ou récurrente.
- ▶ Les femmes avec incapacité sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à cumuler plus d'un type d'incapacité.

Scolarité

Les données consultées révèlent que 28,3 % des femmes de 15 ans et plus avec incapacité ne détiennent pas de diplôme contrairement à 18,0 % des femmes sans incapacité.

Par ailleurs, lorsqu'elles sont diplômées, les femmes en situation de handicap demeurent sous-représentées à certains niveaux de scolarité. Il apparaît notamment que plus les études sont longues, plus l'écart se creuse entre les femmes avec et sans incapacité. C'est le cas pour les études collégiales (17,4 % c. 19,7 %) et universitaires (18,5 % c. 27,4 %).

De plus, on observe qu'actuellement les formations de courtes durées se concentrent davantage dans des domaines où les femmes sont peu présentes. En effet, comparativement aux hommes en situation de handicap, les femmes avec incapacité sont moins nombreuses à être diplômées d'une école de métiers (13,2 % c. 20,4 %). Cette tendance s'observe également auprès des femmes et des hommes sans incapacité où les femmes ne sont que 13 % à en être diplômées contre 21,5 % pour les hommes sans incapacité.

Tableau 5. Plus haut niveau de scolarité atteint selon le sexe, population de 15 ans et plus avec et sans incapacité, Québec, 2017

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Avec incapacité	Sans incapacité	Avec incapacité	Sans incapacité	Avec incapacité	Sans incapacité
	POURCENTAGE (%)					
Sans diplôme d'études secondaires	28,3	18,0	28,3	18,6	28,3	18,3
Diplôme d'études secondaires	22,6	21,9	19,8	20,6	21,4	21,2
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	13,2	13,0	20,4	21,5	16,4	17,3
Certificat ou diplôme d'études collégiales	17,4	19,7	13,8	16,6	15,8	18,2
Certificat ou diplôme d'études universitaires	18,5	27,4	17,7	22,7	18,2	25,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ECI 2017, Statistique Canada, dans OPHQ (2021), p. 14.

Le rapport de l'OPHQ (2021) montre aussi, comme celui de DAWN Canada (2020a), que la présence d'une situation de handicap a un impact sur le cheminement scolaire avant d'en avoir un sur le cheminement professionnel. Par exemple, l'OPHQ indique qu'au Québec, « environ le tiers des femmes de 15 à 64 ans avec incapacité (34 %) ont déjà mis fin à leurs études ou à une formation en raison de leur état ou de leur problème de santé. Il s'agit d'une proportion plus élevée que celle observée chez les hommes avec incapacité (34 % c. 26 % respectivement) » (2021, p. 34).

Les données indiquent aussi que 34 % des femmes avec incapacité âgées de 15 à 64 ans qui fréquentent un établissement scolaire disent avoir été victimes d'intimidation en raison de leur état. Il s'agit d'une proportion un peu plus faible que celle des hommes avec incapacité qui est plutôt de 39 %.

À RETENIR

Scolarité

- ▶ Les femmes avec incapacité sont proportionnellement plus nombreuses que les femmes sans incapacité à ne détenir aucun diplôme.
- ▶ Un écart important est aussi observé entre la proportion de femmes avec incapacité et celles sans incapacité quant à l'obtention d'un diplôme universitaire. Moins d'une femme avec incapacité sur cinq détient un diplôme universitaire alors que c'est le cas de plus d'une femme sans incapacité sur quatre.
- ▶ Environ le tiers des femmes de 15 à 64 ans avec incapacité ont déjà mis fin à leurs études ou à une formation en raison de leur état ou de leur problème de santé, une proportion plus élevée que celle des hommes avec incapacité.
- ▶ Le handicap est un facteur d'intimidation en milieu scolaire pour les femmes et les hommes.

Emploi, aptitude au travail et utilisation des mesures et programmes d'aide à l'emploi

Plusieurs statistiques nous renseignent sur la situation des femmes en situation de handicap en lien avec l'emploi : la situation d'activité, diverses caractéristiques des emplois occupés, l'aptitude à travailler des personnes avec incapacité, les contraintes sévères à l'emploi et, enfin, l'utilisation des mesures et programmes d'accès à l'emploi des personnes avec incapacité.

Statut d'activité

Selon les données pour le Québec de l'ECI 2017, les femmes âgées de 15 à 64 ans avec incapacité ont un taux d'emploi supérieur à celui des hommes avec incapacité (56,4 % contre 52,6 %). Toutefois, leur taux d'emploi est bien inférieur à celui des femmes sans incapacité qui est plutôt de 72,9 %, soit un écart de plus de 16 points de pourcentage. Les femmes avec incapacité sont aussi proportionnellement plus souvent inactives (39,4 % c. 22,9 %) que les femmes sans incapacité.

Tableau 6. Statut d'activité* selon le sexe et la présence d'une incapacité, population de 15 à 64 ans avec et sans incapacité, Québec 2017

	EN EMPLOI	AU CHÔMAGE	INACTIF	TOTAL
Femmes				
Avec incapacité	56,4	4,2	39,4	100,0
Sans incapacité	72,9	4,3	22,9	100,0
Hommes				
Avec incapacité	52,6	6,9	40,5	100,0
Sans incapacité	77,8	5,9	16,3	100,0

**Note : Statut d'activité au moment du recensement de 2016. À noter que la proportion de personnes en emploi est équivalente au taux d'emploi tandis que la proportion de personnes inactives l'est au taux d'inactivité. La proportion de personnes en chômage diffère cependant du taux de chômage, ce taux étant calculé en divisant le nombre de personnes en chômage par la population active (en emploi ou au chômage).*

Source : ECI 2017, Statistique Canada, dans OPHQ (2021), p. 37.

Outre le fait d'occuper un emploi, il est pertinent de documenter les types d'emplois occupés et les conditions dans lesquelles ils le sont.

Caractéristiques des emplois

Travail à temps partiel

En 2017, parmi les femmes québécoises en emploi âgées de 15 à 64 ans et vivant avec une incapacité, 25 % travaillaient à temps partiel (moins de 30 heures/semaine) contrairement à 14 % des hommes dans la même situation. Elles sont ainsi plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. En revanche, elles sont moins nombreuses que les hommes avec incapacité (75 % c. 86 %) à travailler à temps plein (écart de 11 points de pourcentage).

Tableau 7. Nombre d'heures de travail par semaine chez les femmes et les hommes avec incapacité âgés de 15 à 64 ans, Québec, 2017

	FEMMES AVEC INCAPACITÉ	HOMMES AVEC INCAPACITÉ
	POURCENTAGE (%)	
Nombre d'heures de travail par semaine		
Travail à temps partiel (moins de 30 heures)	25,0	14,0
Travail à temps plein (30 heures ou plus)	75,0	86,0

Source : ECI 2017, Statistique Canada, dans OPHQ (2021), p. 38.

Des chercheurs français, à partir d'une enquête qualitative, mettent de l'avant l'idée que les personnes en situation de handicap peuvent « choisir » un parcours professionnel qui correspond davantage à leurs besoins : « Alors que le temps partiel est communément considéré comme subi, certains enquêtés le recherchent en priorité et l'intègrent dans leur "gestion du temps de vie". Ils manifestent ainsi le besoin soit de conserver "un temps pour eux", soit, surtout, de se protéger d'un rythme de travail pensé comme incompatible avec leurs maladies ou leur vie domestique » (Segon et le Roux, 2015, p. 113). C'est ainsi que ce « choix » s'inscrit au cœur d'un marché du travail qui ne permet pas toujours aux personnes en situation de handicap de travailler à temps plein.

Les données pour les femmes québécoises âgées de 25 à 54 ans (avec et sans handicap) en 2019 présentées dans le portrait produit par le Conseil du statut de la femme (CSF, 2020) indiquent que les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel à cause des soins aux enfants, d'obligations personnelles ou familiales (21 % c. 9 %). Cette raison éclaire en partie l'écart entre les taux de travail à temps partiel des femmes et des hommes en situation de handicap.

Tableau 8. Raisons du travail à temps partiel des femmes et des hommes âgés de 25 à 54 ans, Québec, 2019

	FEMMES	HOMMES
	POURCENTAGE (%)	
Maladie ou incapacité	6,0	7,0
Poursuite des études	12,0	23,0
Soin des enfants/obligations personnelles ou familiales	21,0	9,0
Raisons économiques	21,0	27,0
Choix personnel/autres raisons volontaires	40,0	34,0

Source : Statistique Canada, 2020. Compilation du Conseil du statut de la femme, dans CSF (2020), p. 20.

Emploi permanent et emploi syndiqué

Selon l'ECI (2017), les femmes en situation de handicap sont aussi plus susceptibles d'occuper un emploi non permanent que les hommes en situation de handicap (19 % c. 12 %). Les femmes en situation de handicap sont toutefois proportionnellement un peu plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi syndiqué (41 % c. 37 %).

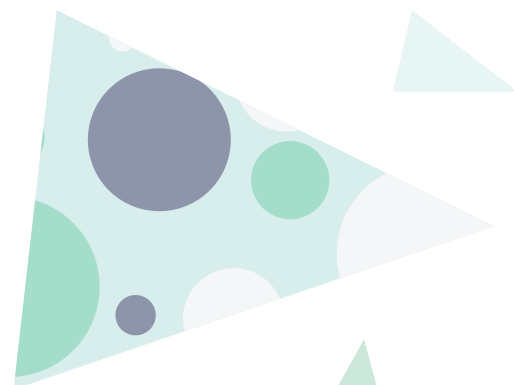


Tableau 9. Nombre d'heures de travail par semaine, emploi permanent et emploi syndiqué chez les femmes et les hommes avec incapacité âgés de 15 à 64 ans, Québec, 2017

	FEMMES AVEC INCAPACITÉ	HOMMES AVEC INCAPACITÉ
	POURCENTAGE (%)	
Emploi permanent		
Emploi permanent	81,0	88,0
Emploi non permanent	19,0	12,0
Emploi syndiqué		
Emploi syndiqué	41,0	37,0
Emploi non syndiqué	59,0	63,0

Source : ECI 2017, Statistique Canada, dans OPHQ (2021), p. 38.

Limitations en emploi et difficultés à changer d'emploi

Le portrait statistique produit par l'OPHQ (2021) montre que, en 2017, plus de la moitié des femmes de 15 à 64 ans avec incapacité qui sont en emploi ont des limitations sur le plan du travail à cause de leur état, une proportion plus élevée que celle des hommes avec incapacité (53 % c. 47 %). Les deux types de limitation les plus souvent rapportés par les femmes sont « avoir été obligées de prendre un congé de travail pendant au moins un mois » (60 % c. 52 % pour les hommes) et « le fait d'avoir dû changer la quantité de travail qu'elles font » (51 % c. 43 % pour les hommes). (OPHQ, 2021, p. 38).

Le portrait de l'OPHQ montre aussi que tant les femmes que les hommes avec incapacité en emploi considèrent qu'il « leur serait difficile ou très difficile de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement dans leur emploi actuel à cause de leur état » (respectivement 37 % et 36 %). Toutefois, la raison la plus souvent évoquée par les femmes, soit que « leur état limite le nombre d'heures de travail possible » est beaucoup moins présente chez les hommes (46 % c. 29 %).

Besoins d'adaptation du milieu de travail

Parmi les femmes avec incapacité de 25 à 64 ans qui occupent un emploi au Québec en 2017, 46,1 % ont besoin d'au moins une mesure d'adaptation dans leur milieu de travail. Une plus faible proportion d'hommes avec incapacité est dans cette situation, soit 31,5 %. Pour certaines femmes, les adaptations relèvent de la nécessité d'avoir un horaire flexible (34,6 % c. 21,9 % pour les hommes), pour

d'autres, de la nécessité de modifier leur poste de travail (19,5 % c. environ 10 % pour les hommes) et, finalement, certaines ont besoin d'adaptation nécessitant un autre équipement, aide ou aménagement spécial⁴.

Tableau 10. Mesures d'adaptation en milieu de travail des personnes occupées ayant une incapacité, âgées de 25 à 64 ans, selon le sexe, Québec, 2017

MESURES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL	FEMMES	HOMMES
	POURCENTAGE (%)	
Total, personnes occupées ayant une incapacité	100,0	100,0
Nécessitaient au moins une mesure d'adaptation ou plus en milieu de travail	46,1	31,5
Nécessitaient des conditions de travail flexibles	34,6	21,9
Nécessitaient des modifications du poste de travail	19,5	10,6
Nécessitaient d'autre équipement, aide ou aménagement spécial	12,8	8,9

Source : Statistique Canada, 2017a. Enquête canadienne sur l'incapacité. Tableau 13-10-0749-01. DOI:<https://doi.org/10.25318/1310074901-fra>.

⁴ « Les conditions de travail flexibles comprennent : a) des tâches modifiées ou différentes, b) le travail à la maison, ou c) horaire flexible ou réduction du temps de travail.

Les modifications du poste de travail comprennent : a) un poste de travail modifié ou ergonomique, ou b) des chaises spéciales ou le soutien dorsal.

Les autres équipements, aides ou aménagements spéciaux comprennent : a) le soutien humain, comme un lecteur ou un interprète en langue des signes, b) des aides techniques, comme un système à infrarouge ou appareil portable de prise de notes, c) un ordinateur, un ordinateur portable ou une tablette munis de logiciels spécialisés ou d'autres adaptations, d) de l'aide à la communication, comme du matériel de lecture en braille ou de l'équipement d'enregistrement, e) des mains courantes, des rampes d'accès ou des portes d'entrée ou des couloirs élargis, f) un stationnement adapté ou accessible, g) des ascenseurs adaptés, h) des toilettes adaptées, i) un transport adapté, ou j) [un] autre équipement, aide ou aménagement spécial. » (Statistique Canada, Tableau 13-10-0749-01. DOI:<https://doi.org/10.25318/1310074901-fra>.)

Le portrait réalisé par l'OPHQ (2021, p. 39) indique que parmi les femmes avec incapacité ayant des besoins d'adaptation, 43 % disent avoir des besoins non comblés. Cette proportion est plus élevée que celle constatée chez les hommes, qui s'élève plutôt à 30 %.

Aptitude à travailler et contraintes sévères à l'emploi

Aptitude à travailler

En 2017, parmi les femmes avec incapacité âgées de 25 à 64 ans, résidant au Québec et qui n'étaient pas aux études ni en emploi, 38 % seraient aptes à travailler, comparativement à 36,8 % des hommes dans la même situation. Cela correspond à près de 65 000 femmes.

Tableau 11. L'aptitude à travailler des personnes ayant une incapacité, âgées de 25 à 64 ans, selon le sexe, Québec, 2017

SEXE	L'APTITUDE À TRAVAILLER	NOMBRE DE PERSONNES	POURCENTAGE DE PERSONNES
		NOMBRE	POURCENTAGE (%)
Femmes	Total, avec ou sans l'aptitude à travailler	170 040	100,0
	Personnes aptes à travailler	64 690	38,0
	Personnes qui ne sont pas aptes à travailler	105 350	62,0
Hommes	Total, avec ou sans l'aptitude à travailler	134 780	100,0
	Personnes aptes à travailler	49 630	36,8
	Personnes qui ne sont pas aptes à travailler	85 150	63,2

Source : Statistique Canada, 2017b. Enquête canadienne sur l'incapacité. Tableau 13-10-0740-01. DOI: <https://doi.org/10.25318/1310074001-fra>.

Contraintes sévères à l'emploi

Sur les 304 097 personnes recevant des prestations d'assistance sociale au Québec en décembre 2018, 126 244 recevaient des prestations de solidarité sociale puisqu'elles avaient des contraintes sévères à l'emploi. Même si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre avec une incapacité, elles sont proportionnellement moins nombreuses à être bénéficiaires de la solidarité sociale (46 %). Selon la catégorisation du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, il n'y a que pour les incapacités auditives et de la parole que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être bénéficiaires de la solidarité sociale. L'écart entre les hommes et les femmes est particulièrement grand (environ 14 points de pourcentage) pour les personnes ayant un problème de santé mentale et celles ayant une incapacité auditive ou de la parole.

Tableau 12. Adultes (18-64 ans) prestataires de l'assistance sociale et du programme de solidarité sociale, décembre 2018, Québec

SOLIDARITÉ SOCIALE (PERSONNES AVEC CONTRAINTES SÉVÈRES DIAGNOSTIQUÉES)														
	ASSISTANCE SOCIALE (PERSONNES CON- SIDÉRÉES APTES)		GLOBALE		INCAPACITÉ									
					SANTÉ MENTALE		PHYSIQUE		VISUELLE		AUDITIVE ET DE LA PAROLE		INTELLEC- TUELLE ET D'APPREN- TISSAGE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	304 097	100%	126 244	100%	54 803	43,4	41 476	32,9	1357	1,1	785	0,6	24 071	19,1
F	141 110	46,4	57 513	45,6	23 469	42,8	20 162	48,6	580	42,7	417	53,1	11 169	46,4
H	162 987	53,6	68 731	54,4	31 334	57,2	21 314	51,4	777	57,3	368	46,9	12 902	53,6

Source : Gouvernement du Québec (2018). * Les données manquantes ont été retirées des analyses. Adapté de Schmouth et collab. (2019), p. 21.

Utilisation des mesures et programmes

Selon le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2017-2020, en 2017, « en ce qui a trait tant aux mesures et services d'emploi qu'aux programmes d'aide et d'accompagnement social, les femmes handicapées sont moins nombreuses à participer que les hommes handicapés » (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2018, p. 17).

Services et mesures d'aide à l'emploi

Les statistiques pour l'année 2019-2020 présentant la répartition de la participation des femmes et des hommes en situation de handicap aux différents services et mesures d'emploi montrent que les femmes en bénéficient moins que les hommes. La plus grande proportion de femmes est observée pour la mesure de formation (46 % de femmes comparativement à 54 % d'hommes). Pour trois mesures ou services, les femmes ne représentent même pas 40 % des personnes en situation de handicap participantes : Services d'aide à l'emploi (39,7 %), Contrat d'intégration au travail (38,4 %) et Programme de subvention aux entreprises adaptées (34,6 %).

Tableau 13. Personnes handicapées participant aux mesures et services d'emploi¹ selon le sexe, MTESS, 2019-2020

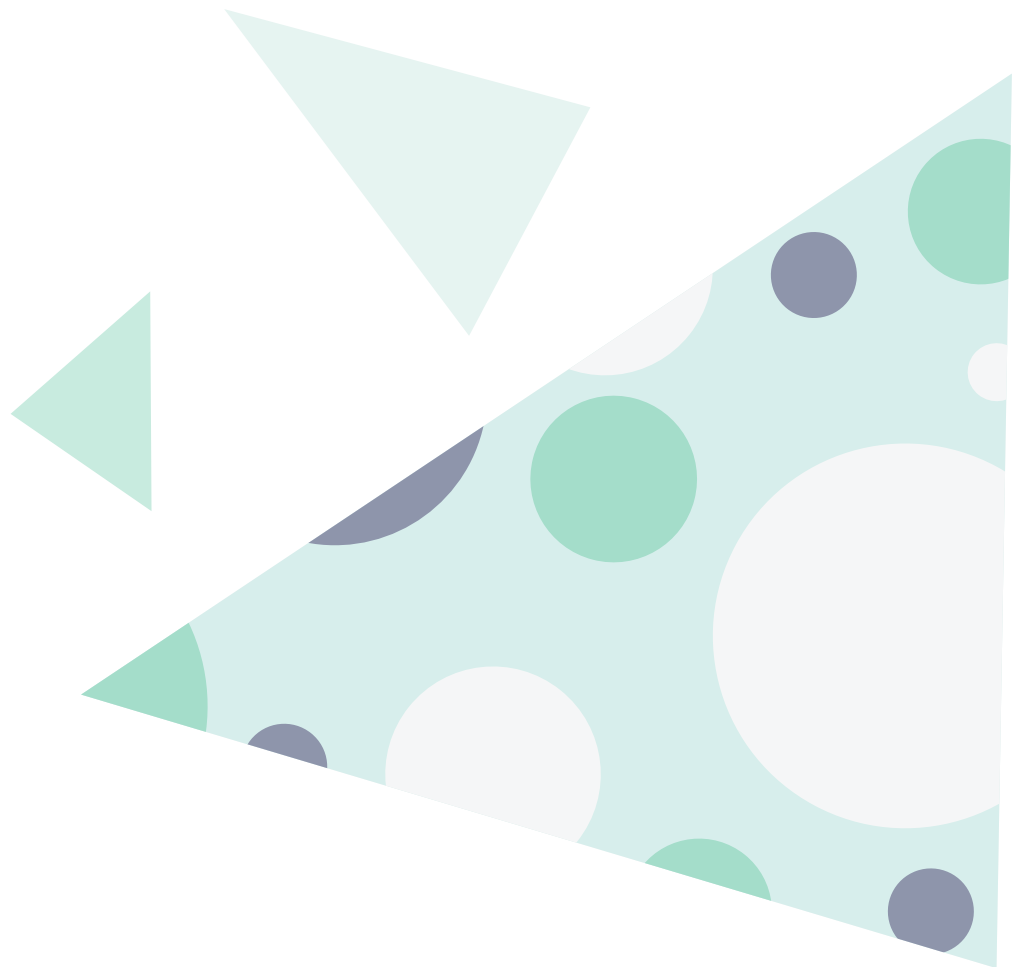
	FEMMES	HOMMES
	POURCENTAGE (%)	
Projets de préparation à l'emploi	46,2	53,8
Services d'aide à l'emploi	39,7	60,3
Mesure de formation	46,0	54,0
Subventions salariales	40,8	59,2
Soutien au travail autonome	41,8	58,2
Activités d'aide à l'emploi	41,9	58,1
Contrat d'intégration au travail	38,4	61,6
Programme de subvention aux entreprises adaptées	34,6	65,4
Total	40,1	59,9

¹ Les participants actifs correspondent aux personnes ayant participé à la mesure ou au service public d'emploi visé au cours de l'année financière. Une participation est considérée comme active pourvu qu'elle ait connu au moins un jour d'activité au cours de la période. Elle peut donc avoir été amorcée avant le début de la période ou durant celle-ci. Elle peut aussi se terminer avant la fin de la période ou se poursuivre après celle-ci. Les participations actives durant la période incluent donc les nouvelles participations de la période ainsi que les reports.

Source : Rapport statistique sur les individus participant aux interventions des Services publics d'emploi, Clientèle : personnes handicapées. Année 2019-2020 Rapport officiel, MTESS (OPHQ, 2021, p. 41).

Programmes d'aide et d'accompagnement social

En 2017, les femmes représentaient aussi 40 % des personnes en situation de handicap qui participaient aux Programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS), que ce soit pour le volet « Action » ou pour le volet « Réussir » (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2018, p. 18). Ces programmes visent surtout la pré-employabilité des personnes et ont comme objectif de favoriser la participation sociale et l'accès à des formations qui visent l'intégration au marché du travail. Ils s'adressent à des prestataires de l'aide sociale ou de la solidarité sociale qui requièrent un soutien et un accompagnement particuliers.



Emploi, aptitude au travail et utilisation des mesures et programmes d'aide à l'emploi

- ▶ Les femmes avec incapacité ont un taux d'emploi supérieur à celui des hommes avec incapacité, mais inférieur à celui des femmes sans incapacité. Elles sont aussi plus souvent inactives (ni en emploi, ni en recherche d'emploi) que les femmes sans incapacité.
- ▶ Les femmes avec incapacité travaillent à temps partiel (moins de 30 h/semaine) presque deux fois plus souvent que les hommes avec incapacité.
- ▶ Les femmes avec incapacité sont plus susceptibles que les hommes dans la même situation d'occuper un emploi non permanent.
- ▶ Les femmes avec incapacité sont un peu plus nombreuses que les hommes avec incapacité à occuper un emploi syndiqué.
- ▶ Plus de la moitié des femmes avec incapacité qui occupent un emploi ont des limitations sur le plan du travail à cause de leur état, ce qui est moins souvent le cas pour les hommes dans la même situation.
- ▶ La raison la plus souvent évoquée par les femmes avec incapacité pour affirmer qu'il leur serait difficile de changer d'emploi est que « leur état limite le nombre d'heures de travail possible », raison moins évoquée par les hommes.
- ▶ Près d'une femme avec incapacité sur deux occupant un emploi a besoin d'au moins une mesure d'adaptation dans son milieu de travail, ce qui est le cas d'environ un homme avec incapacité sur trois.
- ▶ Environ 40 % des femmes avec incapacité qui ne sont ni en emploi ni aux études sont considérées aptes à travailler, un taux légèrement plus élevé que celui des hommes.
- ▶ Même si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre avec une incapacité, elles sont proportionnellement moins nombreuses à être bénéficiaires de la solidarité sociale.
- ▶ Les statistiques disponibles montrent que les femmes en situation de handicap bénéficient moins que les hommes des services et mesures d'emploi offerts par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Conditions de vie

Le portrait des femmes en situation de handicap en lien avec l'emploi ne peut être complet s'il n'aborde pas d'autres aspects de la vie des femmes plus globalement. Les obstacles que rencontrent les femmes en situation de handicap dans l'accès, l'intégration et le maintien en emploi ne relèvent pas seulement de l'emploi ou de la formation directement. Le bref portrait esquissé ici, en lien avec la situation du ménage, la pauvreté, la qualité des logements occupés, la violence vécue, les besoins en transport et la charge mentale qui en découle permet de bonifier les statistiques présentées plus haut.

Revenu et pauvreté

Nous avons vu que les femmes avec incapacité travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes avec incapacité. Ce constat se reflète dans les revenus disponibles pour les femmes avec incapacité. Les données de l'ECI 2017 pour le Québec indiquent que les femmes avec incapacité âgées de 15 ans et plus sont les personnes ayant les revenus les plus faibles. De fait, les femmes ayant une incapacité se trouvent plus fréquemment dans les tranches de revenus les plus faibles (moins de 30 000 \$/an) et moins fréquemment dans les tranches supérieures (30 000 \$ et plus/an) que les femmes sans incapacité et que les hommes avec ou sans incapacité. Par exemple, environ le tiers des femmes avec incapacité gagnent moins de 15 000 \$/an alors que c'est le cas du quart des femmes sans incapacité. Les femmes avec incapacité sont aussi environ deux fois moins nombreuses que les hommes avec incapacité à gagner un revenu annuel de 50 000 \$ et plus (13,3 % comparativement à 25,5 %).

Tableau 14. Revenu personnel total en 2016 selon le sexe, population de 15 ans et plus avec et sans incapacité, Québec, 2017

	MOINS DE 15 000 \$	15 000 \$ À 29 999 \$	30 000 \$ À 49 999 \$	50 000 \$ OU PLUS	TOTAL
	POURCENTAGE (%)				
Femmes					
Avec incapacité	33,7	34,6	18,5	13,3	100,0
Sans incapacité	25,7	25,6	25,6	23,1	100,0
Hommes					
Avec incapacité	31,0	24,8	18,7	25,5	100,0
Sans incapacité	18,8	19,8	25,1	36,3	100,0

Source : ECI 2017, Statistique Canada, dans OPHQ (2021), p. 15.

Les données compilées par l'OPHQ indiquent aussi que les femmes et les hommes avec incapacité sont à peu près aussi nombreux à vivre dans un ménage sous le seuil de faible revenu (soit 17 %). Toutefois, les femmes avec incapacité vivant dans un ménage sous le seuil de faible revenu⁵ sont plus nombreuses à vivre cette situation que les femmes sans incapacité (8 %) et que les hommes sans incapacité (7 %) (OPHQ, 2021, p. 15).

Logement

Le rapport publié en 2019 par le Conseil des Montréalaises fait mention de la discrimination subie par les femmes en situation de handicap lors de leur recherche de logement. La tension actuelle du marché locatif offre la possibilité aux propriétaires de « choisir » ses locataires et accentue la discrimination envers les femmes avec incapacité. Celles-ci subissent de nombreux préjugés quant à leur supposée incapacité de prendre soin du logement. Par ailleurs, le rapport souligne les difficultés rencontrées par les femmes malentendantes qui peinent à entrer directement en contact avec les propriétaires puisqu'une majorité d'entre eux ne maîtrisent pas la LSQ (langue des signes québécoise). Les femmes doivent par conséquent faire appel à un tiers pour mener à bien leur recherche de logement. Parmi les personnes qui ont participé aux entretiens, plusieurs font état du manque d'accessibilité universelle du contenu Web à l'heure où la majorité des offres de location de logements adaptés circule sur internet. Enfin, la précarité économique des femmes en situation de handicap réduit leurs possibilités de choisir leur logement dans un quartier de leur choix. Cette multiplicité de contraintes pousse de nombreuses femmes en situation de handicap à déménager dans une résidence privée pour ainé.e.s ou un centre d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD). Ainsi, au Québec, en 2015, un.e résident.e sur 10 était âgé.e de moins de 65 ans et la plupart étaient en situation de handicap (Conseil des Montréalaises, 2019, p. 29).

Les données les plus récentes sur le type de construction résidentielle occupée par les femmes avec incapacité au Québec indiquent que ces dernières habitent plus souvent dans un appartement (50,3 %) que les femmes sans incapacité (38,5 %) et que les hommes avec ou sans incapacité (44,4 % et 36,3 %).

Les femmes avec incapacité au Québec en 2017 vivaient aussi plus fréquemment dans un logement qui nécessite des réparations majeures que les femmes ou les hommes sans incapacité (10 % comparativement à 5 % et 6 %). Les hommes avec incapacité seraient toutefois aussi nombreux que les femmes avec incapacité à vivre cette situation (10 % dans les deux cas) (OPHQ, 2021, p. 27).

⁵ Le seuil de faible revenu après impôts était fixé en 2016 au Canada à 23 998 \$ pour un ménage d'une personne, à 33 939 \$ pour un ménage de deux personnes, 41 556 \$ pour un ménage de trois personnes et 47 996 \$ pour un ménage de quatre personnes. Pour plus d'informations, consulter les données de Statistiques Canada (<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110023201&cubeTimeFrame.startYear=2016&cubeTimeFrame.endYear=2016&referencePeriods=20160101%2C20160101>)

En 2016, près d'une femme sur 10 (8 %) a indiqué avoir des besoins non comblés en aménagements du logement, soit une proportion plus élevée que chez les hommes (4,8 %). Le Programme d'adaptation de domicile (PAD) de la Société d'habitation du Québec (SHQ) encourage les propriétaires qui souhaitent réaliser des travaux d'adaptation pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap en leur octroyant une aide pour financer les travaux d'aménagement. Néanmoins, les témoignages recueillis par le Conseil des Montréalaises (2019) font état des réticences des propriétaires à l'idée que ces travaux puissent diminuer le potentiel locatif du logement. D'autres propriétaires, qui entreprennent des travaux de mise en conformité, augmenteraient significativement le prix du loyer rendant le logement inabordable pour la majorité des femmes en situation de handicap. Enfin, puisque l'exécution des travaux dépend de l'accord de plusieurs intermédiaires, les délais sont fortement rallongés, ce qui oblige les femmes à entreprendre l'installation de « micro-aménagements ».

Au Québec, en 2016, 14 % des femmes avec incapacité résidaient dans un ménage qui avait des besoins impérieux de logement contre 6 % des femmes sans incapacité et 4,4 % des hommes sans incapacité. Ces situations peuvent entraîner un épisode d'itinérance plus ou moins long. Ainsi, on estime que 22 % des femmes ayant une incapacité cognitive ou liée à la santé ont déjà vécu un épisode d'itinérance (23 % chez les hommes). À l'inverse, parmi les femmes ayant vécu un épisode d'itinérance, 46 % avaient une incapacité (37 % chez les hommes) (Conseil des Montréalaises, 2019, p 32).

Déplacements et transport

En 2011, pour se rendre au travail, 59,7 % des femmes avec incapacité utilisaient un véhicule (automobile ou camion). Celui-ci constitue le principal moyen de transport utilisé par les femmes en situation de handicap. Elles sont néanmoins moins nombreuses que les hommes avec un handicap à utiliser ce mode de transport (77,6 %).

Seulement 9 % d'entre elles utilisent régulièrement un service de transport adapté (OPHQ, 2021, p. 33). En 2017, elles étaient plus nombreuses que les hommes en situation de handicap à utiliser les transports en commun et les services de transport adapté (23 % contre 9 %). Pour les hommes et pour les femmes, la raison principale de la faible fréquentation des transports en commun ou des transports adaptés est liée à la difficulté à monter ou à descendre de ce type de véhicules. Néanmoins, les femmes en situation de handicap sont plus susceptibles que les hommes de rencontrer ce type de difficulté (53,5 % c. 37,5 %) (OPHQ, 2021, p. 33).

Violence

Selon les données statistiques de 2019, au Québec, on dénombre un taux d'incidents violents (agression sexuelle, vol qualifié ou voie de fait) perpétrés envers les femmes avec incapacité trois fois supérieur à celui des femmes sans incapacité. Par ailleurs, les femmes ayant une incapacité liée à la santé mentale ou une incapacité cognitive sont quatre fois plus nombreuses que les femmes ayant un autre type d'incapacité à avoir été victimes d'un crime violent (OPHQ, 2021, p. 45).

Le taux d'agressions sexuelles subies par les femmes avec incapacité est près de deux fois supérieur à celui des femmes sans incapacité (56 agressions pour 1000 femmes, comparativement à 29 agressions pour 1000 femmes) et 14 fois supérieur à celui des hommes sans incapacité (OPHQ, 2021, p. 45). Les femmes avec incapacité sont également plus susceptibles que les femmes sans incapacité de subir des violences de la part d'un conjoint ou d'un ex-conjoint (23 % c. 10 %). À ce sujet, dans le cadre du rapport du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, les obstacles liés à l'accès aux refuges et aux maisons de transition pour les femmes en situation de handicap ont été relevés et soumis au Comité permanent de la condition féminine (DAWN Canada, 2020b, p. 20).

Vivre seule et présence d'enfants

Les données compilées par l'OPHQ et diffusées dans son portrait indiquent qu'en 2017, les Québécoises de 15 ans et plus avec incapacité étaient proportionnellement plus nombreuses à vivre seules (29 %) que les femmes sans incapacité (16 %), que les hommes avec incapacité (22 %) et que les hommes sans incapacité (16 %) (OPHQ, 2021, p. 12).

Ce même portrait de l'OPHQ indique aussi que les femmes en situation de handicap vivent plus fréquemment que les hommes avec incapacité dans un ménage avec au moins un enfant (58 % c. 54 %) (OPHQ, 2021, p. 12).

Conciliation famille-travail et charge mentale

La question de la conciliation des responsabilités familiales et des responsabilités professionnelles est au cœur de la vie des femmes. Ces dernières demeurent, malgré des changements dans la répartition du travail domestique, les principales responsables de tout le travail qui est réalisé à la maison (tâches ménagères, soins aux enfants et autres proches dépendants, organisation de la vie familiale). Cette responsabilité engendre une charge mentale importante pour les femmes qui est d'autant plus exacerbée si des conditions de vie difficiles sont présentes.

Si cette charge est vécue par les femmes en général, nous pouvons penser qu'elle est vécue de façon particulière par les femmes en situation de handicap. Pourtant, aucune étude ne semble avoir porté sur cet enjeu.

À RETENIR

Conditions de vie

- ▶ Les Québécoises de 15 ans et plus avec incapacité sont proportionnellement plus nombreuses à vivre seules que les femmes sans incapacité, que les hommes avec incapacité et que les hommes sans incapacité.
- ▶ Les femmes avec incapacité vivent plus fréquemment dans un ménage avec au moins un enfant que les hommes avec incapacité.
- ▶ Les femmes avec incapacité sont les personnes ayant les revenus les plus faibles si on les compare avec les femmes sans incapacité ou avec les hommes avec ou sans incapacité.
- ▶ Les femmes avec incapacité vivent plus souvent dans un appartement et plus souvent dans un logement nécessitant des réparations majeures. Elles ont aussi plus souvent des besoins non comblés en aménagement de leur logement.
- ▶ Les femmes avec incapacité utilisent plus fréquemment que les hommes avec incapacité les transports en commun ou les transports adaptés.
- ▶ Les femmes avec incapacité sont davantage victimes de crimes violents que les femmes sans incapacité.

Discussion et pistes d'analyse du portrait statistique

Un portrait incomplet

Les inégalités observées dans ce portrait et le manque de données dans la littérature indiquent clairement que beaucoup reste à faire pour bien comprendre les réalités spécifiques des femmes en situation de handicap. Par exemple, aucune donnée en lien avec l'emploi n'est disponible pour les femmes en situation de handicap issues de minorités visibles, immigrantes ou autochtones. Les données disponibles ne détaillent pas non plus les problématiques liées aux violences sexistes ou sexuelles vécues par les femmes en situation de handicap (sur leur lieu de formation ou de travail, dans les transports collectifs ou dans les transports adaptés).

Il manque aussi des données sur la façon dont les femmes en situation de handicap vivent l'enjeu de la conciliation famille-travail-études. Plusieurs recherches consultées lors de l'élaboration de ce portrait (Canada, Norvège, France) soulignent fortement le manque de données spécifiques aux réalités vécues par les femmes lorsqu'elles font état des obstacles et des facteurs facilitant l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités. Notamment, Bechrouri et ses collègues (2016), dans une analyse exploratoire

menée en France, expriment cette idée : « Cette étude a été menée dans un contexte de carences en matière de connaissance statistique de la situation et des besoins des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement un défaut de données genrées. Cela rend difficile l'évaluation de l'effectivité des droits des femmes en situation de handicap » (p. 5).

Le portrait statistique laisse également en suspens de nombreuses questions qu'une approche quantitative ne peut que difficilement documenter. Par exemple, il se pose la question de savoir pourquoi les femmes en situation de handicap sont moins nombreuses à bénéficier d'une prestation de solidarité sociale alors qu'elles sont plus nombreuses à vivre avec une incapacité. L'enjeu lié à l'accès aux services d'emplois et aux programmes d'aide et d'accompagnement social pour les femmes en situation de handicap est lui aussi peu documenté. Ici, on doit se questionner sur leur sous-représentation. En outre, les statistiques disponibles ne fournissent pas d'information sur les obstacles vécus par les femmes en situation de handicap dans leur accès, leur intégration ou leur maintien en emploi. Par exemple, les données recueillies rapportent qu'un tiers des femmes de 15 à 64 ans en situation de handicap sont « inactives », mais cette donnée ne permet pas de différencier la part d'étudiantes et de femmes qui ne peuvent pas travailler en raison d'une maladie chronique ou d'une incapacité à long terme. Des données plus détaillées permettraient de quantifier et de documenter la réalité vécue par des femmes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage, ni en cours de formation.

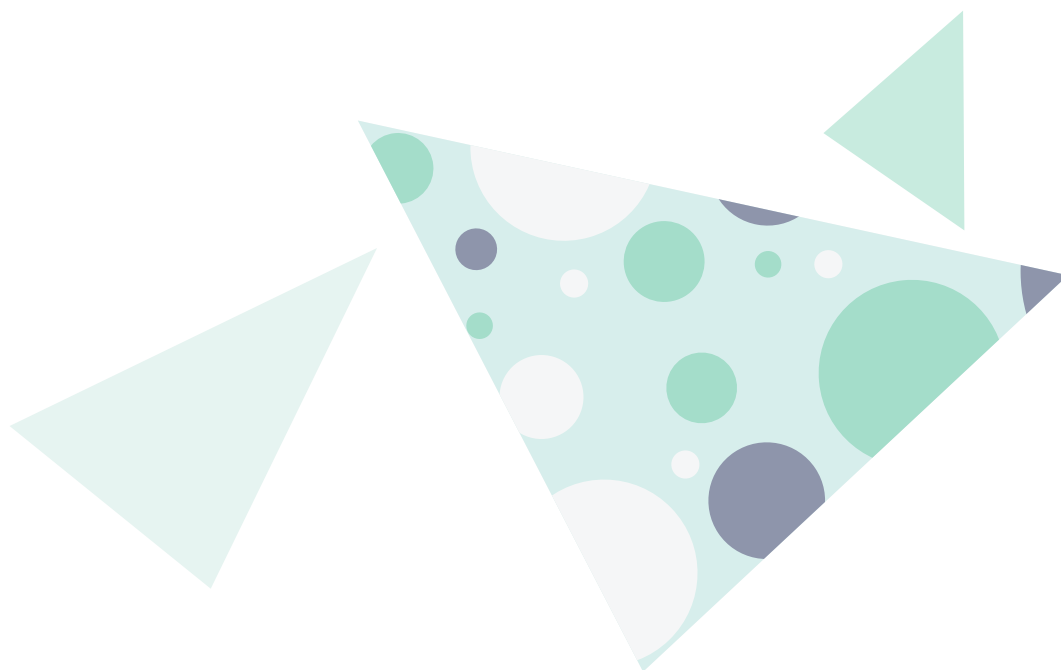
Pour documenter les obstacles auxquels font face les femmes en situation de handicap dans l'accès, l'intégration et le maintien en emploi, il est indispensable de disposer de plus de statistiques différenciées selon le sexe et croisées selon les types de handicaps, leur niveau de sévérité et les dynamiques de l'incapacité. De plus, comme le rappelle un rapport récent de DAWN Canada (2019), il est nécessaire de mener des recherches qui permettent de recueillir les expériences des premières concernées par ces défis. Par ailleurs, l'approche intersectionnelle, qui vise à observer les situations vécues au prisme du croisement des oppressions, demeure indispensable pour comprendre les situations vécues par les femmes en situation de handicap. Il apparaît que cette façon de faire, jumelée à des statistiques plus précises et nombreuses, permettrait de brosser un portrait plus juste des réalités vécues par celles-ci et ainsi d'arriver à mettre en place des mesures et des programmes plus efficaces pour les soutenir dans leurs démarches sur le marché du travail.

Enjeux liés au genre

Les femmes ayant une incapacité sont quasiment absentes de la littérature scientifique recensée, sauf pour des informations parcellaires sur leur plus grand risque à vivre du harcèlement au travail, risque partagé aussi par les femmes qui ne sont pas en situation de handicap (Garcia et collab., 2019, p. 177). Comme le rapportent Garcia et ses collègues (2019), des chercheurs responsables d'une enquête qualitative menée en Norvège, évoquent la possibilité que le genre en soi ait un effet sur les trajectoires des femmes en situation de handicap. En ce sens, leurs résultats montrent que les femmes ayant une incapacité semblent avoir des parcours professionnels plus difficiles que leurs homologues masculins.

Les données présentées dans le portrait démontrent, par exemple, que les femmes avec ou sans incapacité sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes, avec ou sans incapacité, à atteindre un niveau d'étude équivalent au certificat ou au diplôme d'une école de métiers. Il y a lieu de croire que le genre constitue un enjeu déterminant face aux choix de formations en école de métiers. En effet, les femmes sont culturellement moins encouragées à exercer un emploi traditionnellement masculin, elles sont donc moins propices à intégrer des écoles de métiers spécialisés. À la problématique liée au manque de diversification des choix professionnels pour les femmes s'ajoutent les enjeux liés à l'accessibilité pour des femmes ayant une incapacité à des lieux de formation insuffisamment adaptés à leurs besoins. Les femmes avec incapacité sont aussi plus nombreuses que leurs homologues masculins à arrêter leurs études pour des raisons personnelles ou des raisons liées à leur état de santé. Ce constat laisse présager que les femmes sont davantage soumises que les hommes à des facteurs qui les contraignent à abandonner leurs études ou leurs formations.

Ces contraintes doivent être mises en perspective avec leurs conditions de vie (responsabilités familiales, besoins économiques, accessibilité des transports, etc.). À ce jour, aucune étude ne semble s'être penchée sur l'enjeu de la conciliation famille-travail-études pour les femmes en situation de handicap. Pourtant, cette question peut être au cœur de la vie des femmes, qu'elles soient en situation de handicap ou non, avec la maternité, la proche aidance ou les enjeux spécifiques des femmes monoparentales. Malgré des changements dans la répartition sexuée du travail, les femmes demeurent les principales responsables de tout le travail domestique (tâches ménagères, soins aux enfants et autres proches dépendants, organisation de la vie familiale). Cette responsabilité engendre une charge mentale importante pour les femmes, qui doit être prise en compte lorsqu'il est question de formation ou d'emploi et mise en perspective avec les enjeux liés au temps de travail.



Enjeux liés au travail à temps partiel

Bien que le travail à temps partiel constitue un élément qui semble répondre aux besoins des femmes en situation de handicap, ses répercussions sur les plans financier et social demeurent importantes à considérer. En effet, le temps partiel, s'il n'est pas bonifié ou complété par d'autres ressources financières, a pour effet de maintenir les travailleuses dans des conditions de vulnérabilité et de précarité économique. Et puisque ce sont essentiellement des femmes qui se retrouvent à exercer leur emploi à temps partiel, il est fort vraisemblable que les femmes en situation de handicap à temps partiel en paient davantage le prix que les hommes en situation de handicap. Ce constat peut également être dressé pour les femmes en situation de handicap ayant au moins un enfant à charge ou encore pour les femmes monoparentales en situation de handicap qui sont contraintes à devoir travailler à temps plein pour subvenir à leurs besoins, ce qui affecte leur santé physique et mentale. Outre l'aspect financier, travailler à temps partiel restreint également l'accès à des avantages sociaux, dont notamment l'accès à des assurances maladie ou à des régimes de retraite. Ainsi, les femmes en situation de handicap se retrouveraient, en plus d'un manque à gagner, privées d'avantages sociaux au motif de devoir travailler à temps partiel pour des raisons parfois contraignantes. Les répercussions de la précarité économique des femmes exerçant un emploi à temps partiel ont une incidence directe sur leur maintien en emploi. Par exemple, l'aspect financier limite l'opportunité d'acquérir un véhicule personnel. Or, le manque d'adaptation du réseau de transport pour les personnes à mobilité réduite ou encore l'enjeu de la planification des déplacements en transport en commun constituent des obstacles importants pour le maintien en emploi des femmes en situation de handicap. Rappelons par ailleurs qu'elles sont plus nombreuses que les hommes avec incapacité à avoir au moins un enfant à charge et qu'elles sont plus nombreuses à vivre seules ; l'accès physique et financier à un moyen de transport adapté aux besoins des femmes en situation de handicap est donc un enjeu majeur pour garantir l'accès, l'intégration et le maintien en emploi.

Le travail à temps partiel demeure un enjeu important pour les femmes en situation de handicap. Au-delà de l'accès et du maintien au travail qui demeurent des priorités importantes pour celles-ci, les conditions qui entourent cet enjeu doivent être adaptées. Le temps partiel constitue ainsi un élément favorable pour les femmes en situation de handicap à condition qu'il leur offre des conditions de travail leur permettant de vivre décemment.

OBSTACLES ET FACILITATEURS DE L'ACCÈS, DE L'INTÉGRATION ET DU MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP : LE POINT DE VUE DES PERSONNES RENCONTRÉES

Un des objectifs de cette étude était de connaître et de comprendre les obstacles vécus par les femmes quant à leur accès, leur intégration et leur maintien sur le marché du travail et d'identifier les aspects qui pourraient faciliter leur cheminement en emploi. Cette compréhension est éclairée à la fois par le point de vue des femmes, des ressources qui les accompagnent et des employeur.e.s qui les embauchent. La question particulière des programmes et mesures d'emploi est intégrée dans ces deux sections. Les résultats présentés sont une synthèse analytique des propos des personnes.

Obstacles en emploi pour les femmes en situation de handicap

Les femmes en situation de handicap sont confrontées à de nombreux obstacles de différents ordres dans leur accès, leur intégration et leur maintien en emploi. Certains obstacles sont transversaux, c'est-à-dire qu'ils ont un impact tout au long du processus sur le marché du travail (de l'accès au maintien en emploi), alors que d'autres ont un impact plus ponctuel et d'autres encore relèvent un peu plus précisément d'une étape en particulier.

Obstacles transversaux

Genre et situation de handicap : à l'intersection des oppressions

La présence d'une discrimination systémique envers les femmes sur le marché du travail est soulevée lors des entrevues tant par des femmes en situation de handicap que par des personnes-ressources d'organismes en employabilité et des employeur.e.s. Cette discrimination est jumelée à celle liée au handicap.

« C'est pas un enjeu social méconnu : les femmes et les hommes, il y a des iniquités, dans l'accès au marché du travail, assurément, tu sais, en plus d'avoir un handicap. »

(Femme en situation de handicap)

Des personnes évoquent notamment le fait que l'accès à l'emploi est de façon générale plus difficile pour les femmes que pour les hommes, que ce soit en rapport aux processus d'embauche parfois discriminatoires, aux difficultés des femmes à accéder à certains milieux en raison des espaces décisionnels masculins, etc.

« De notre point de vue, c'est pas tant des facteurs individuels, mais plus comment notre système est construit et qu'il pousse les gens à devoir agir d'une certaine façon. C'est ça, en entrevue, des questions discriminatoires, qui ne seront pas très souvent posées à des garçons, par exemple, est-ce que vous prévoyez avoir des enfants dans la prochaine année, est-ce que vous avez des enfants présentement ? C'est des questions cachées, des fois ça devient touchy à répondre. Si on ne répond pas, ça nous porte préjudice, si on répond, ça nous porte préjudice aussi. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

« Par exemple s'il y a un gros trou dans un CV, pour une femme, souvent l'employeur va penser : "c'est probablement pour la famille" et tout ça, donc ça devient parfois plus difficile avec l'envoi d'un CV s'il y a un trou. Et on sait qu'avec nos clientèles, il y a des trous dans leur CV la plupart du temps. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

L'idée que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte au Québec, entre autres sur le marché du travail, est forte et imprègne les représentations sociales qu'ont les gens des situations vécues ou observées.

La situation de handicap est ce qui semble visible en premier, avant le genre. Les obstacles liés au handicap deviennent donc prépondérants, et peuvent invisibiliser les obstacles liés au genre qui n'en sont pas moins présents.

Même si les inégalités sexuées demeurent présentes sur le marché du travail au Québec, comme le démontrent les statistiques récentes (ISQ, 2020) et de nombreuses études, plusieurs des personnes rencontrées ont l'impression, de prime abord, qu'il n'y a pas d'obstacles spécifiques aux femmes en situation de handicap.

« Bien, honnêtement, je te dirais, je pense que c'est le handicap qu'on voit avant tout en entrevue. Dès qu'on mentionne qu'on est une personne handicapée, je pense que le sexe est comme un petit peu relayé à un second niveau. »

(Femme en situation de handicap)

« Donc quand vous parlez de discrimination, j'en n'ai pas vraiment vécu par rapport à être une femme en situation de handicap. C'est plus au niveau du handicap globalement. »

(Femme en situation de handicap)

Ces propos renvoient à ceux de femmes en situation de handicap belges participant à une étude sur la perception d'une double discrimination liée au genre et au handicap (2015). Bien que basée sur seulement quelques femmes, cette étude rapporte que ces dernières sont partagées sur la question alors que la moitié des participantes affirment que les discriminations ne sont pas cumulables et qu'elles sont discriminées en premier lieu en lien avec leur handicap : « Les femmes interviewées estiment en effet que c'est principalement le handicap qui dérange, qui fait peur et que, même si les mentalités évoluent, le changement est trop lent et trop peu perceptible » (ASPH, 2015, p. 17).

Des personnes-ressources travaillant dans des SSMO-PH relèvent qu'il peut être difficile de départager les obstacles qui relèvent de la situation de handicap et ceux qui relèvent du sexe ou du genre :

« J'ai vraiment l'impression que c'est plus le cumul des deux situations qu'elles peuvent être sujettes à vivre que l'une ou l'autre. Mais c'est sûr que plus on rajoute de situations, plus ça donne d'obstacles au final. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Stéréotypes comme obstacles à l'emploi des femmes en situation de handicap

Des femmes ont nommé les stéréotypes dont elles font l'objet pour expliquer certaines de leurs difficultés en emploi. Plusieurs éléments sont présents dans les récits des femmes : paternalisme, sentiment de ne pas être prise au sérieux, apparence jumelée au genre qui a un effet différent pour les femmes et pour les hommes, etc. Bien que des femmes ne vivant pas de situation de handicap peuvent subir les effets de ces stéréotypes, particulièrement dans les milieux d'emploi à prédominance masculine, les femmes en situation de handicap les vivent de façon exacerbée. Sans qu'elles nomment explicitement l'intersection du genre et de la situation de handicap, leurs récits mettent en lumière qu'elles vivent une discrimination spécifique en tant que femmes en situation de handicap, soit une discrimination différente de celle vécue par les femmes qui ne sont pas en situation de handicap ou par les hommes en situation de handicap.

Les femmes en situation de handicap vivent à l'intersection d'au moins deux systèmes d'oppression : le genre et la situation de handicap. S'y ajoutent parfois d'autres facteurs de discrimination, comme l'âge tel que le mentionnent des femmes participantes. C'est cette intersection qui fait que leurs réalités sont spécifiques, qu'elles sont différentes de celles des femmes qui ne sont pas en situation de handicap et de celles des hommes en situation de handicap.

« Je pense que je serais prise plus au sérieux [si j'étais un homme]. Je le vois beaucoup. Déjà tu es en situation de handicap et je paraissais très jeune. Ma voix aussi. Même au téléphone, des fois on me dit "passe-moi ta mère" [rire]. Donc même si je suis une femme blanche, je vis beaucoup de discrimination, parce que le handicap n'aide pas non plus à te prendre au sérieux. »

(Femme en situation de handicap)

« Tu vas aller à une place qui t'a sélectionnée, tu seras jamais choisie, et tu le sais que tu seras pas choisie, même si tu as la mentalité beaucoup plus que les autres. Il y a bien des places où tu vas aller, où des hommes avec de l'embonpoint il y en a énormément. Mais tu vas aller voir pour les femmes, il y en a pas beaucoup, et je pense que c'est dans plusieurs compagnies, que ce soit autant publiques que des grosses entreprises. Je pense qu'ils vont plus engager les hommes. Je pense qu'ils ont dans leur tête qu'ils sont plus imposants, mais qu'ils sont capables, plus forts. Tandis que nous autres, on serait le contraire : moins fortes, plus lentes. Je pense vraiment que c'est le contraire pour les hommes et pour les femmes à ce sujet-là. »

(Femme en situation de handicap)

Les postes traditionnellement offerts ou pourvus par des femmes requièrent des aptitudes qui sont moins compatibles avec les caractéristiques de certaines situations de handicap. Certaines femmes en situation de handicap peuvent par conséquent avoir de la difficulté à accéder aux métiers traditionnellement masculins et aux métiers traditionnellement féminins.

Ségrégation professionnelle selon le genre

Les personnes-ressources travaillant dans les SSMO-PH observent un enjeu particulier lié à la ségrégation professionnelle selon le genre pour les femmes en situation de handicap. Cette ségrégation sexuée fait en sorte que certains emplois requérant moins d'années de scolarité sont plus accessibles aux femmes, comme ceux dans le secteur du service à la clientèle et d'autres plus aux hommes, comme les emplois physiques. Toutefois, dans le cas où la situation de handicap des femmes n'est pas adaptée aux types d'emplois à prédominance féminine, l'accès, l'intégration et le maintien en emploi sont plus difficiles. Par exemple, pour les femmes ayant des troubles de santé mentale, il peut parfois être plus difficile d'occuper un emploi de bureau, notamment dans un milieu exigeant où la pression de performance est grande.

Des personnes-ressources rapportent que certaines femmes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA), et pour qui la communication est plus difficile, peuvent de leur côté préférer travailler sans contact avec le public, contrairement à plusieurs emplois offerts traditionnellement aux femmes.

« Déjà, de prime abord, dans notre société, on a tendance à croire qu'une femme c'est supposé savoir bien communiquer, être douce, avoir du tact et tout ça, alors qu'avec certaines limitations, par exemple les troubles du langage, le TSA (Trouble du spectre de l'autisme) bien, ces aptitudes-là ne sont pas nécessairement si développées. Donc c'est sûr que des fois on s'attend à quelque chose d'une femme et là c'est pas tout à fait ça. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Le manque d'ouverture des employeur.e.s à embaucher une femme pour réaliser des tâches considérées comme « masculines » freine l'accès à l'emploi de ces femmes en situation de handicap. Cette situation s'observe tant dans les entreprises adaptées que dans le marché du travail dit traditionnel. Cette situation peut aussi être exacerbée dans les régions où les emplois sont concentrés dans des secteurs à prédominance masculine.

« Au niveau de la santé mentale, souvent elles sont plus fragiles, elles sont moins susceptibles de tolérer le stress et la pression. Souvent dans les emplois de banque par exemple, les gestionnaires vont exiger ça, donc ils vont être plus frileux à embaucher quelqu'un qui a une problématique de santé mentale. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Les propos de certaines personnes-ressources, notamment dans les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, rappellent que l'accès à des emplois traditionnellement occupés par des femmes est certes parfois moins difficile pour celles-ci, mais que, néanmoins, ces emplois s'accompagnent la plupart du temps d'une rémunération moindre et de moins bonnes conditions de travail (voir Beeman, 2011, p. 56-57).

Cet accès plus facile n'est donc pas totalement positif, puisqu'il peut freiner, en quelque sorte, le développement du plein potentiel des femmes et les maintenir dans des postes moins avantageux pour elles.

« On a une entreprise adaptée, mais les jobs plus physiques vont être beaucoup plus offertes à des hommes. Et on en a des femmes qui désireraient avoir ces genres d'emploi-là, mais c'est sûr que les employeurs misent souvent plus pour aller chercher des hommes. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

« C'est vrai que les emplois en entreprise adaptée, il y a des fois où je me suis fait dire "bien là, c'est une femme, il n'y a pas de tâches que je peux lui offrir". »

(Personne-ressource SSMO-PH)

« Oui des fois il peut y avoir des emplois plus faciles à obtenir pour une femme, mais au détriment de quoi? Souvent avec un moins bon poste, un moins bon salaire. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

La discrimination par le genre, ici, en ce qui a trait principalement aux types d'emplois qui sont majoritairement disponibles pour les femmes, entraîne des effets importants sur les conditions de vie des femmes, notamment les femmes en situation de handicap.

Vulnérabilité face à la violence et au harcèlement

L'intersection des oppressions est aussi visible sur le plan du sentiment de vulnérabilité face au risque de harcèlement ou de violence qu'expriment des femmes en situation de handicap. Si ce sentiment peut être vécu par toutes les femmes, il se trouve amplifié par leur situation de handicap. Cette vulnérabilité est vécue dans les milieux de travail, mais aussi dans d'autres sphères de leur vie, comme dans le transport. Les personnes-ressources des SSMO-PH mentionnent la vulnérabilité particulière des femmes ayant une déficience intellectuelle ou un problème de santé mentale.

« Avec les collègues hommes, ils vont plus dire des blagues de sexe, des affaires de même, que les femmes. Je me sentais moins safe avec eux qu'avec d'autres femmes. Les hommes ont plus tendance à penser qu'ils peuvent prendre avantage sur nous, parce qu'on est des femmes, et là en plus si t'as des limitations quelconques, bien ils vont être capables de prendre plus avantage sur ça. »

(Femme en situation de handicap)

« Une femme qui aurait une déficience intellectuelle dans un milieu de travail va être plus à risque de harcèlement sexuel. Sur le marché de l'emploi régulier ou en entreprises adaptées, ça peut arriver. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Le milieu de travail peut être un endroit où les femmes ne se sentent pas en sécurité, tout comme lors de leurs déplacements pour se rendre à leur lieu de travail. Les récits de ces femmes font écho aux données présentées par l'OPHQ : les femmes en situation de handicap vivent davantage de violence que les femmes sans incapacité.

« En tant que femme, on voyage en transport adapté, les chauffeurs sont pas tous des anges. Alors si on se promène le moins en transport le soir, bien ça devient comme un obstacle je vous dirais. »

(Groupe de défense de droits)

Enjeux de conciliation famille-travail et charge mentale des femmes en situation de handicap

La maternité et la responsabilité des soins aux proches (enfants, conjoints, parents ou autres personnes dépendantes) sont au cœur des obstacles propres aux femmes en situation de handicap. Plusieurs femmes ont affirmé ne pas vivre d'enjeux spécifiques à leur condition de femmes parce qu'elles n'ont pas d'enfants, mais que si elles en avaient, leur réalité en emploi aurait été différente.

La situation de handicap n'empêche pas ces femmes de porter la responsabilité de leur famille et de soutenir des proches, contrairement à ce que l'on pourrait croire.

« La dimension de la proche aidance, c'est quelque chose qui passe inaperçu, comme si une femme en situation de handicap pouvait pas être proche aidante, comme si ça impliquait qu'elle était pas assez autonome pour faire ce rôle-là quand pourtant c'est pas rare. »

(Groupe de défense de droits)

« Entre nous, on dit souvent qu'avoir un handicap, c'est avoir une job à temps plein. [Rires] Bien souvent aussi les horaires de travail permettent difficilement de concilier vie personnelle, soutien à domicile avec l'emploi. Donc si la personne a besoin de soutien à domicile, mais qu'elle reçoit pas son service avant 10 h le matin, bien déjà là, ça devient un obstacle. »

(Groupe de défense de droits)

« Je pense que la charge mentale au niveau de la famille, pour la femme, elle est beaucoup plus présente que chez l'homme. Ça vient jouer quand s'ajoute le handicap. Je pense, effectivement, qu'elles sont plus vulnérables que les hommes. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Si l'enjeu de la conciliation famille-travail-études est documenté pour les femmes d'une façon générale, la situation de handicap entraîne des difficultés particulières. La complexité de la gestion familiale, de l'emploi et du handicap est soulevée. Les situations de handicap nécessitent une « gestion du handicap », soit penser à sa médication, aux rendez-vous, s'adapter aux effets sur la santé mentale et physique, organiser son emploi du temps en fonction des soins reçus à domicile, etc. La « fatigabilité » entre donc en ligne de compte lorsqu'il est question de l'emploi pour les femmes en situation de handicap. Cette charge mentale s'ajoute à celle déjà présente pour la conciliation famille-travail et peut entraîner des répercussions sur le maintien en emploi des femmes : elles s'absenteront davantage ou auront de la difficulté à maintenir leur attention au travail, d'autant plus qu'elles s'absentent aussi davantage pour les enfants lorsqu'elles en ont. C'est ainsi que la gestion du handicap au quotidien peut limiter la possibilité de travailler à temps plein ou de se maintenir en emploi.

« Considérant le fait qu'elle doit maintenir son énergie parce qu'elle doit accueillir ses enfants, faire le souper, faire ci, faire ça, elle se retrouve parfois à être obligée de diminuer le nombre d'heures de travail pour réussir à maintenir cette énergie et d'offrir le bon support parental. Ce qu'on va retrouver moins chez l'homme. En tout cas, ce qu'on retrouve à peu près pas, en tout cas chez nous, chez l'homme. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

L'enjeu d'avoir suffisamment d'énergie pour à la fois occuper un emploi et s'occuper de sa famille est aussi mentionné en ce qui a trait à la durée des congés de maternité. Des femmes en situation de handicap peuvent avoir besoin de plus d'une année avant de reprendre le travail. Cela crée une absence plus longue sur le marché du travail et donc un « trou » plus grand dans le CV. À cela s'ajoute la pénurie de places en services de garde qui freine l'accès à l'emploi des femmes après le congé parental.

Enjeu de la formation

Les femmes rencontrées ont mis en lumière des enjeux de formation qui surviennent avant même l'idée de la recherche d'emploi. Tout d'abord, la situation de handicap de certaines d'entre elles les a dirigées vers un programme spécifique aux personnes en situation de handicap qui n'est pas toujours connu ou reconnu ensuite sur le marché du travail. Ce serait particulièrement le cas du diplôme de métier semi-spécialisé.

« J'ai en ma possession mon certificat du Ministère. Mais malheureusement, cette formation-là (formation de métier semi-spécialisé) est tellement pas connue des employeurs. Moi je l'ai faite pour avoir quelque chose à la fin de mon secondaire. Avec ça, j'ai eu à peu près trois contrats. Mais c'est plus par contacts et avec des programmes. Dans les difficultés rencontrées, on peut comprendre, c'est le manque d'opportunités du certificat, qui n'est pas connu des employeurs encore. »

(Femme en situation de handicap)

D'autres qui ont accédé à des formations dites régulières, comme un programme collégial technique, ont rencontré des difficultés pour obtenir un stage comme les autres étudiant.e.s de leur programme, les personnes responsables dans leur institution d'attache disant ne pas être en mesure de leur en trouver un. Dans ces cas, certaines personnes se voient contraintes de ne pas faire de stage. Par conséquent, ces femmes acquièrent moins d'expérience dans leur domaine que les étudiant.e.s n'étant pas en situation de handicap. Il s'agit de discrimination par la formation alors que l'on constate un lâcher-prise dans l'accompagnement des personnes qui en auraient le plus besoin. Par ailleurs, une femme raconte avoir dû trouver son stage sans la collaboration de la professeure qui avait ce rôle, ce qui l'a poussée à devoir endosser l'entière responsabilité de son intégration.

Parfois, face à la difficulté de trouver un milieu de stage, les professeur.e.s proposent même à l'étudiante de ne pas faire de stage, ce qui représente une occasion manquée d'avoir une première expérience dans le monde du travail.

Des contraintes d'accès à des programmes de formation plus tard dans le cheminement en emploi peuvent aussi freiner l'accès à l'emploi des femmes, puisque le diplôme est une porte d'entrée pour l'emploi. Une femme raconte qu'elle envisage un retour aux études afin de suivre une formation reconnue dans le domaine d'emploi qu'elle vise présentement. Elle constate que sans ce diplôme, elle se bute à des refus.

« À partir de là, je vais avoir une attestation d'études collégiales et je vais avoir un papier. Parce que là, les employeurs me disent, des fois, que j'ai pas assez d'expériences en travail de bureau comme adjointe administrative admettons, ou que j'ai pas de formation. Donc je suis bloquée. »

(Femme en situation de handicap)

Dès la formation, une discrimination est présente et seules les plus aptes à s'adapter arrivent à poursuivre leurs études ou à étudier dans les domaines de leurs choix et ensuite à intégrer et à se maintenir en emploi.

Ce qui en amont devrait favoriser une meilleure intégration en emploi reproduit plutôt les conditions du marché du travail.

L'horaire, très souvent à temps plein, des formations qui pourraient permettre aux femmes d'accéder plus facilement à l'emploi n'est pas toujours adapté aux réalités de femmes en situation de handicap. Certaines situations de handicap ne permettent pas aux femmes d'avoir suffisamment de temps ou d'énergie pour suivre une formation à temps plein. En outre, leur responsabilité du travail de soin au sein des familles, que ce soit auprès d'un enfant ou d'un proche dépendant, s'arrime parfois mal avec les horaires à temps plein des formations offertes. Les formations offertes notamment par Emploi-Québec pour la main-d'œuvre en situation de handicap ne sont pas adaptées aux réalités de plusieurs femmes en situation de handicap.

« Des formations, il y en a qui sont payées par Emploi-Québec, 10 semaines avec ton stage après, avec la facilité d'intégrer l'emploi. On avait regardé ça pour moi, parce que peut-être que j'acquerrais de l'expérience, des compétences, et ça serait plus facile après. Mais encore là, c'est du neuf à cinq, cinq jours/semaine. Qu'est-ce que je fais avec mon enfant ? Je l'assois à la télévision, je lui dis, parle pas à ta mère de neuf à cinq ? Non, ça marche pas, c'est pas adapté, je peux pas. Ou même si mon enfant était à la garderie, mais, de neuf à cinq, cinq jours/semaine, ça serait trop pour moi, j'y arriverais pas mentalement, physiquement. Je peux pas. Donc ça amène un peu de colère, et tu te dis encore, c'est pas adapté, c'est pas accessible pour moi. »

(Femme en situation de handicap)

Un marché du travail difficile basé sur la performance, la rapidité et la disponibilité

Le marché du travail actuel est décrit par plusieurs des personnes rencontrées, autant par des femmes en situation de handicap que par d'autres types d'acteurs et d'actrices, comme étant dur et basé sur la performance, la rapidité et l'apparence. Ces caractéristiques font en sorte que les femmes en situation de handicap peuvent avoir de la difficulté à y accéder et à s'y maintenir puisqu'elles n'arriveraient pas à suivre le rythme rapide exigé ou ne correspondraient pas à ce que l'on s'attend d'une employée « performante ». Le capacitisme « ordinaire » est identifié comme une difficulté au travail.

« Je trouve qu'on est dans une société où on se fie beaucoup à l'apparence, à la performance. C'est très dur. Tu veux pas compétitionner, mais tu veux être à la même hauteur que les autres. Mais si l'employeur sait que l'autre, elle en fait plus, mais que toi, c'est pas parce que tu veux pas en faire plus, c'est juste que tu as des limites. Je te cacherais pas que mon employeur actuel aimerait ça que je fasse plus d'heures, mais j'ai d'autres engagements, j'ai pas juste mon travail. »

(Femme en situation de handicap)

« Dans le milieu de travail ou le milieu scolaire, on va valoriser que le monde se brûle au travail. Donc tu pars déjà avec une longueur de retard. »

(Groupe de défense des droits des femmes en situation de handicap)

Cet obstacle inhérent aux caractéristiques du marché du travail va notamment de pair avec des préjugés face aux capacités des personnes en situation de handicap. Tout dépendant de leur type de handicap et de sa sévérité, certaines d'entre elles ne sont pas moins rapides ou capables de réaliser certaines tâches que des personnes qui n'ont pas de handicap. Par ailleurs, certaines personnes sans situation de handicap peuvent elles aussi rencontrer des difficultés de performance et de rapidité. Les personnes responsables de l'embauche ont donc des *à priori* qui limitent l'accès au marché du travail des femmes en situation de handicap.

Le marché du travail actuel se caractérise aussi par la disponibilité. Cette dernière est majoritairement à l'avantage des employeurs en ce qu'elle contraint les personnes employées à travailler aux moments qui conviennent à l'organisation. Le difficile arrimage entre les horaires de travail exigés par les employeur.e.s et la disponibilité des femmes, notamment celles en situation de handicap, est mis en relief dans plusieurs récits.

Ces caractéristiques du marché du travail et des attentes qui en découlent sont néanmoins visibles dans la culture organisationnelle de plusieurs milieux de travail. Ces caractéristiques sont présentes tout au long du cheminement en emploi et ont un impact nuisible sur les personnes en situation de handicap. La culture organisationnelle peut ainsi nourrir la discrimination au travail.

« Parce qu'après ça quand tu regardes la réalité du marché et les offres d'emploi, on est souvent coincé, parce que là pour l'employeur, c'est trop compliqué de gérer deux mains-d'œuvre à 20 heures. Lui, son besoin pour son entreprise, c'est un 40 heures maintenant. Ça c'est difficile. »

(Personne-ressource OSDMOF)

« Les emplois qui sont pas scolarisés, mettons qui demandent un secondaire, ils demandent souvent des quarts de 12 heures, des semaines de 40 heures. En plus, il faut que tu sois disponible à faire les trois quarts de travail : jour, soir, nuit. Donc, moins tu es scolarisée, moins en tout cas tu as des conditions intéressantes selon moi. »

(Personne-ressource OSDMOF)

Le plus faible niveau de scolarité des femmes en situation de handicap comparativement aux femmes qui ne sont pas en situation de handicap exacerbe ainsi les difficultés des premières à trouver un emploi adapté à leurs besoins.

Inaccessibilité des milieux de travail et difficulté à se déplacer

Sans surprise, l'inaccessibilité de plusieurs milieux de travail pour les femmes à mobilité réduite a été identifiée par les personnes participantes comme étant un obstacle à l'emploi. Ce manque d'accessibilité universelle se constate aussi à partir du lieu de résidence : les immeubles où les lieux communs extérieurs ne sont pas déneigés empêchent les femmes en fauteuil roulant de sortir pour se rendre au travail.

« Il faut que j'attende qu'ils viennent pelleter. S'ils viennent pas pelleter, je peux pas sortir. »

(Femme en situation de handicap)

« Mais des fois ça peut être aussi l'obstacle architectural, dans l'accès à la bâtisse, l'accès au bureau. »

(Groupe de défense des droits des femmes en situation de handicap)

Le manque d'accessibilité s'ajoute aux difficultés à se déplacer. Ces difficultés sont de différents ordres. Par exemple, les femmes résidant dans des régions davantage rurales, où les distances à parcourir sont plus grandes et où il n'y a pas de service de transport en commun, peuvent vivre des difficultés liées au fait de ne pas pouvoir conduire.

Le transport adapté est identifié par plusieurs femmes comme étant utile dans les endroits où il est disponible. De nombreuses limites sont toutefois mentionnées : obligation de réserver à au moins 24 h d'avance (impossibilité de travailler sur appel), horaires non compatibles avec ses obligations, débarcadères aux mauvais endroits, retards, etc. L'organisation des services est donc défailante, d'autant plus dans un contexte d'un marché du travail exigeant une disponibilité de la

L'organisation des services est donc défailante, d'autant plus dans un contexte d'un marché du travail exigeant une disponibilité de la part des travailleuses et des travailleurs. Comme les femmes en situation de handicap utilisent plus fréquemment les transports en commun et le transport adapté que les hommes, ces problèmes sont plus souvent le lot des femmes que celui des hommes.

part des travailleuses et des travailleurs. Comme les femmes en situation de handicap utilisent plus fréquemment les transports en commun et le transport adapté que les hommes, ces problèmes sont plus souvent le lot des femmes que celui des hommes.

« Je viens d'avoir mon permis de conduire pour une auto adaptée, mais sinon je voyage en transport adapté, donc je dois réserver 24 heures d'avance. Je peux pas être disponible pour un emploi sur appel, et dans ma technique, bien on commence toutes sur appel, c'est rare qu'il y a des postes temps plein ou temps partiel tout de suite. »

(Femme en situation de handicap)

Les difficultés à se déplacer sont exacerbées lorsque les femmes ont un ou des enfants à aller porter à la garderie. Le casse-tête logistique que le transport représente pour ces femmes qui désirent accéder à un emploi ou s'y maintenir est un facteur d'alourdissement de la charge mentale qu'elles portent. Il complique la conciliation entre la famille et le travail et peut engendrer une dépendance pour les femmes qui doivent compter sur une tierce personne lorsqu'aucun moyen de transport n'est accessible pour elles.

« Comme moi j'ai deux enfants, donc oui j'ai l'enjeu de la conciliation famille-travail. C'est sûr que quand on est en situation de handicap, l'enjeu est encore plus important parce que, surtout quand on a un handicap qui nous permet pas de conduire, donc c'est sûr qu'on est plus dans les moyens de transport et tout, donc ça demande plus de temps et d'adaptation. »

(Femme en situation de handicap)

« Je pensais pas qu'avec un enfant, ça serait encore plus difficile de me trouver un emploi, parce que là, je dois trouver un emploi quand même proche de chez nous. J'ai pas d'auto et ça ne fonctionne pas avec le transport adapté. Ça a été un gros gros enjeu. J'ai trouvé du monde qui va me reconduire le matin, de payer du monde, qui se lève le matin et qui vient me reconduire, qui m'attend. Faque ça, ça amène encore un autre enjeu, parce que là tu te dis, ok, je vais le reconduire avec qui, comment, quand, pis là faut que tu rajoutes un travail, ensuite de ça... Donc, c'est comme oh my god, comment on fait ? »

(Femme en situation de handicap)

Obstacles à l'accès à l'emploi

Discrimination à l'embauche et divulgation de la situation de handicap

La discrimination systémique, décrite précédemment, a un grand impact sur l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap. Plusieurs femmes racontent avoir vécu de la discrimination dans leurs tentatives d'accéder au marché du travail. Bien qu'elle soit difficile à démontrer, cette discrimination n'en est pas moins réelle et éprouvante pour les femmes qui la vivent. Les récits des femmes mettent en lumière la façon dont la première impression liée à l'apparence, à l'âge, à la démarche, au son de la voix, à l'utilisation d'une canne ou d'un fauteuil roulant nuit à l'accès des femmes à un emploi.

« Moi, au niveau de l'âge, au niveau de l'apparence, il y a beaucoup de difficultés, et c'est pernicieux dans le sens où on ne peut pas le prouver. »

(Femme en situation de handicap)

« Ils ont pas donné de raison, mais quand j'ai passé l'entrevue à l'école (à la fin de la formation), ils ont fait allusion un peu à mon poids. Je sais pas, mais moi je suis pas mal sûre que c'est à cause de ça. Parce que tout le monde a été appelé sauf moi. »

(Femme en situation de handicap)

Des femmes disent ne pas indiquer leur situation de handicap dans les lettres de motivation ou les CV afin d'augmenter leurs chances d'être convoquées en entrevue. Cependant, lorsqu'elles le sont, leur apparence ou leur handicap visible leur nuit.

« Quand on regarde le CV, on voit la lettre, on sait que la personne a un handicap, si t'en as mille, il faut que tu en choisisses cinq, même si je fais partie des beaux CV, ça se peut que ça joue contre ma faveur. [...] Donc moi dans les milieux non destinés à la mission aux personnes handicapées, j'avais choisi de pas le mentionner, donc j'ai souvent été appelée pour des embauches, et dès que j'arrivais, je voyais dans le non verbal et la surprise que j'allais probablement pas être rappelée. »

(Femme en situation de handicap)

« J'ai fini mes études en 2012, après ça j'ai été en recherche d'emploi avec un SEMO, ça a débloqué à rien, j'ai répondu à 80 offres d'emplois, j'ai eu cinq retours d'appel. Il y a eu beaucoup de discrimination à mon égard, même encore aujourd'hui, dès que j'appelle, "mais Madame, vous avez un rhume", non j'ai pas un rhume. Ou je me faisais dire quand je marchais que j'avais bu de la bière. C'est tous des préjugés comme ça que j'ai subis. »

(Femme en situation de handicap)

Les procédures sélectives du marché du travail sont en soi un obstacle à l'accès à l'emploi. Les critères de normativité sociale opèrent, et ce, au détriment des femmes concernées.

« Moi je ne mentionnais pas dans mes lettres de motivation que j'étais une personne malvoyante. En entrevue, les personnes ont plus tendance à minimiser le handicap. Mais c'est une fois que je dois passer au test écrit et que je leur dis que je ne peux pas faire le test écrit sur l'ordinateur proposé parce qu'il n'y a pas le système d'agrandissement que c'est là que ça bloque. Donc moi ce que je demande c'est de passer le test écrit à la main sur une page blanche. Souvent je vois que c'est pas toujours accepté et oui, on me l'accorde, mais que, voilà, c'est pas ce que je devais dire. »

(Femme en situation de handicap)

« J'ai eu des entrevues, mais non accommodantes là. La directrice qui faisait l'entrevue m'avait dit au téléphone qu'il y avait un test écrit, donc j'ai demandé si c'était possible d'apporter mon portable pour que je puisse faire le test écrit, parce que moi, c'est trop dur d'écrire. Oui oui oui, madame. Une fois sur place, elle a jamais voulu. Elle m'a donné un papier, un crayon. Elle dit vous avez 20 minutes pour le faire. Pas de temps supplémentaire, aucune compréhension, rien. Faque j'ai répondu à une question sur quatre. Je le savais mentalement, mais j'arrivais pas à fournir pour écrire, faque tant pis pour moi, j'ai raté le test, donc c'est sûr qu'elle m'a jamais rappelée. »

(Femme en situation de handicap)

Le manque d'accommodements lors des entrevues d'embauche est aussi perçu comme discriminatoire par les femmes qui l'ont vécu. Deux d'entre elles racontent les difficultés rencontrées lors d'un test écrit dans le processus d'embauche.

Cette discrimination à l'embauche entraîne aussi des problèmes pour les femmes qui ont un handicap invisible, comme un problème de santé mentale ou des troubles d'apprentissage. La crainte de ne pas être embauchée peut leur faire taire leur situation, mais risque, dans certains cas, de nuire à leur intégration et à leur maintien en emploi. L'employeur.e, ne connaissant pas la situation de la femme, ne peut mettre en place des mesures pour faciliter sa vie au travail. Il peut aussi ne pas comprendre les difficultés ou les comportements observés une fois la personne en emploi.

« Le plus difficile je pense que c'était de parler de mes limitations. Ce qui s'est passé justement à tous mes premiers emplois, c'est que j'en n'avais pas parlé de tel tel problème parce que j'avais peur de pas me faire engager s'ils savaient ce que j'avais comme problème. Faque je décidais de ne pas en parler. Au final, je me faisais renvoyer quand même à cause de ça. J'étais pas plus d'avance. »

(Femme en situation de handicap)

La question de savoir s'il faut divulguer sa situation de handicap et quand le faire est prenante pour plusieurs femmes. Elles ne veulent pas limiter leurs chances d'être embauchées, mais la situation de handicap peut quand même être visible à un moment ou à un autre du processus d'embauche, ou même une fois en emploi, que les femmes le veulent ou non. Ces questionnements peuvent être une source de stress pour elles dans un contexte où il s'agit de

la responsabilité de l'employée de se débrouiller pour trouver un moyen de compenser sa différence. Cela peut la mettre en situation d'échec et lui faire porter la responsabilité pleine et entière de la relation de travail.

« Je pense qu'il y a quelque chose là-dedans de bien ambigu parce que tu veux pas non plus à ton embauche que les personnes attendent moins de toi. Mais d'un autre côté, il va y avoir cette réalité-là quand même que le milieu de travail va exiger certaines choses qui va faire en sorte que tu vas pas pouvoir. Parce que c'est comme si encore une fois on vient reposer ça sur toi, ça va être ta responsabilité de répondre aux exigences telles qu'elles sont construites aujourd'hui dans le milieu du travail en général. »

(Groupe de défense des droits des femmes en situation de handicap)

Manque de connaissances et d'ouverture des employeur.e.s

Le manque d'ouverture des employeur.e.s face à la diversité des femmes pouvant être embauchées, en plus des contraintes dans les types d'emplois possibles selon les situations, est identifié par plusieurs comme étant un obstacle important dans l'accès à l'emploi, notamment au premier emploi. Sans obtenir cette « première chance » sur le marché du travail, certaines femmes se retrouvent plusieurs mois voire plusieurs années sans accumuler d'expérience en emploi. Et sans expérience, pas d'embauche, et l'écart se creuse. Cette situation devient un cercle vicieux.

« À partir de 13-14 ans, j'ai voulu travailler. Je voulais avoir une job d'été comme les autres jeunes. Mais les choix étaient évidemment très restreints par rapport à mon handicap physique, principalement. Donc, je ne pouvais pas nécessairement travailler dans un McDo ou une épicerie par exemple. »

(Femme en situation de handicap)

« Il y a personne qui me laisse la chance de démontrer mes compétences. Et là avec les années qui continuent, qui continuent, quand je fais des entrevues maintenant pour un poste : "Qu'est-ce que vous avez fait depuis 2012, Madame ?" Bien, j'ai essayé d'avoir un emploi [...] Je suis quasiment prête à aller faire une semaine de bénévolat dans une entreprise quelconque pour qu'ils voient mes compétences. »

(Femme en situation de handicap)

« Souvent j'ai l'impression qu'on intègre la personne qui est en recherche d'emploi en taisant ses limitations, en y allant plus sur ses forces. On sent qu'on peut pas toujours avoir de l'ouverture face aux limitations avec l'employeur, parce que c'est pas toujours compris, c'est pas toujours bien vu. »

(Personne-ressource OSDMOF)

Ce manque d'ouverture des employeur.e.s à embaucher des personnes en situation de handicap serait notamment causé par l'incompréhension de ce qu'est les embaucher et de travailler avec elles. Les employeur.e.s connaissent peu les réalités et les droits des personnes en situation de handicap. Cette méconnaissance induit des carences importantes dans les relations (savoir-être) et dans les pratiques d'intégration sur le plan de la gestion des ressources humaines (savoir-faire).

Les préjugés des employeur.e.s, façonnés à la fois par les critères de performance, de rapidité et de disponibilité au travail, nourrissent la discrimination systémique envers les femmes en situation de handicap et sont un frein à leur accès au marché du travail. Par exemple, une femme se fait dire par un.e potentiel.le employeur.e qu'elle ne sera « pas capable de suivre » avant même qu'elle ait essayé de réaliser les tâches. Une autre explique que les employeur.e.s imaginent les difficultés, les complications causées par son embauche sans savoir réellement ce que ça implique pour eux. Le rapport entre les femmes en situation de handicap en recherche d'emploi et les potentiel.le.s employeur.e.s est fondé sur des représentations sociales et non pas sur les capacités des personnes ou ce qu'elles peuvent réellement apporter à l'organisation.

« Mais moi mes obstacles les plus grands dans mon parcours d'employabilité sont humains et c'est des mythes, des préjugés, et des murs que je rencontre chez les employeurs. De se dire oh mon dieu ça va être compliqué, oh mon dieu, elle sera pas assez performante, elle sera pas capable. »

(Femme en situation de handicap)

« Par rapport à l'accès à l'emploi ça peut être plus difficile. Pour avoir parlé à d'autres employeurs qui sont vraiment dans le privé, il y a des gens qui étaient à l'embauche depuis un certain temps qui malgré une commotion, un accident de la route ou quoi que ce soit, on tombe en chaise roulante, on tombe de façon permanente, ces employeurs-là, connaissant les employés, vont tout adapter pour eux, pour les maintenir à l'emploi. Parce que des fois le défi de dire on va débiter et on va avoir cette ouverture-là, ne sachant pas ce que ça implique, je pense pour la plupart des employeurs, les informations que j'ai reçues, c'est qu'ils voient ça comme une montagne, l'adaptation et la réglementation et t'assurer que c'est conforme et tout. Donc des fois la problématique des ressources humaines qui est déjà énorme présentement, je crois que ça fait un poids de plus de dire on y va avec une personne en situation de handicap et on devra s'y conformer pour être capable de la maintenir à l'emploi. »

(Employeur.e)

Les obstacles à l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap, comme la discrimination à l'embauche et le manque de connaissance et d'ouverture des employeur.e.s, sont teintés par les discriminations systémiques liées au genre et à la situation de handicap.

Les handicaps invisibles, comme les troubles de santé mentale ou les douleurs chroniques, plus souvent le lot de femmes que d'hommes, semblent encore moins bien compris de la part des employeur.e.s. Cette incompréhension est constatée dans la nécessité de « prouver » la situation de handicap, afin d'être crue.

« Je pense qu'il y a tout ce côté-là, du handicap qu'on dit invisible, qui est moins connu. Ça peut ajouter certaines dimensions parce qu'on va avoir tendance à pas te croire. Il y a à l'emploi une espèce de dimension qui faudrait que tu prouves que tu es réellement fatiguée. Je sais pas comment, mais il y a clairement un besoin de mieux comprendre. »

(Groupe de défense des droits des femmes en situation de handicap)

Obstacles à l'intégration en emploi

Manque de temps pour former les employées

Le manque de temps pour former les employées a un impact sur l'intégration des personnes en emploi. Les employeur.e.s veulent que leur organisation « roule », qu'il y ait ou non un contexte exceptionnel comme celui vécu lors de la crise sociosanitaire de COVID-19. Par conséquent, lors de l'embauche d'une nouvelle employée, cette dernière devrait être intégrée et productive rapidement, ce qui n'est pas toujours possible pour les femmes en situation de handicap. Cette attente de performance et de rapidité quasi instantanée freine l'intégration durable en emploi de certaines personnes.

« Ils avaient pas le temps de me former. Il y a eu une place où ils ont vraiment pris le temps de me former, c'est moi qui avais une lenteur d'apprentissage, si je peux dire. »

(Femme en situation de handicap)

« Tu sais, maintenant, il y a pas beaucoup de formation, je sais pas si c'est généralisé, mais mes trois derniers emplois, il y avait pas de formation du tout du tout du tout. » (Femme en situation de handicap)

Le manque de temps pour bien intégrer les nouvelles employées est constaté par les intervenantes en employabilité même lorsqu'elles ont bien pris le temps d'expliquer la situation de la personne et ses besoins particuliers pour être en mesure de bien faire son travail.

Ce manque de temps s'observe aussi dans le fait que les employeur.e.s ne laissent pas suffisamment de temps aux nouvelles employées pour montrer ce qu'elles sont capables de faire. Dans ces situations, les femmes peuvent perdre leur emploi avant même d'avoir eu le temps de s'intégrer pleinement à leur nouvel environnement de travail.

« Je pense qu'ils nous laissent pas assez de temps pour prouver qu'on est capable pareil. C'est sûr qu'on est limitée, mais on réussit toujours à faire quand même ce qui est demandé. C'est juste ça que je trouve dommage. Il y a beaucoup d'employeurs, je pense, qui voient vitesse, argent. Plus que tu es vite, plus que tu vas rapporter. Il faudrait qu'ils prennent le temps de vraiment nous connaître avant de juger. »

(Femme en situation de handicap)

Réticence des employeur.e.s à voir l'employée accompagnée en entreprise

Le manque de temps des employeur.e.s et l'exigence d'intégration très rapide des nouvelles personnes employées, peu importe leur situation, sont aussi liés à certaines réticences à ce qu'une personne accompagne l'employée en entreprise. L'intégration en emploi sans cet accompagnement est alors plus ardue, puisque le soutien, l'écoute et la possibilité que l'intervenante explique les besoins de la personne à l'employeur.e facilitent l'intégration. Cette réticence

se vit notamment avec les supérieurs immédiats et pourrait être exacerbée lorsque le handicap est invisible, comme lors de troubles de santé mentale, compte tenu de l'incompréhension plus grande de ces types de situations de handicap.

« Au niveau de l'accompagnement de la personne, les employeurs étaient pas chauds à l'idée qu'on vienne rencontrer la femme. »

(Personne-ressource OSDMOF)

« Moi ce que je trouve le plus difficile c'est le contact avec les employeurs. Bien, pas tant les employeurs, mais avec les équipes, les superviseurs. Ils ont de la misère à se faire dire quoi faire. C'est pas tant mon rôle, mais ils me voient des fois comme ça. Je me fais dire "je suis capable!". Donc ce lien-là est des fois beaucoup plus long à faire qu'avec le client lui-même. Il y en a que ça fonctionne bien, mais pas avec tous. Par exemple, une superviseuse demandait à ma cliente de ne pas m'appeler quand elle avait des difficultés alors...! »

(Personne-ressource SSMO-PH)

« Sur le marché de l'emploi, on s'entend que, COVID ou pas, il y a quand même des grosses pénuries, donc pour l'accueil et l'intégration de la personne, ils sont expéditifs. On dirait que l'employeur est pas équipé non plus au niveau de bien accompagner la personne pour ses défis. On a beau dire on est là, on peut faire de l'accompagnement, les employeurs, une fois ce qui se passe dans les entreprises, ça reste en entreprise. Par exemple, nous on accompagne beaucoup de femmes qui font beaucoup d'anxiété, que ce soit médicamenté, diagnostiqué ou pas. Et l'anxiété, tu es dans ta tête beaucoup, donc tu as besoin d'être rassurée, tu as besoin de consignes claires, tu as besoin d'une routine, de bien mettre en place les choses pour que la personne soit confortable. Mais l'employeur des fois dit "j'ai pas le temps de faire ça." »

(Personne-ressource OSDMOF)

Ces deux obstacles à l'intégration des femmes en situation de handicap sont directement liés aux comportements et aux attitudes des employeur.e.s. Les témoignages mettent en lumière le besoin d'octroyer aux femmes en situation de handicap le temps nécessaire à leur adaptation au milieu de travail. Aussi, en faisant preuve d'ouverture vis-à-vis de l'accompagnement en milieu de travail, des difficultés vécues par celles-ci pourraient être atténuées.

Obstacles au maintien en emploi

Absence d'adaptation du poste de travail à la situation de handicap

Certaines femmes n'ont pas d'adaptation de leur poste de travail, soit parce qu'elles n'ont pas divulgué leur situation de handicap à leur employeur.e, soit parce que leur situation de handicap n'est pas reconnue. Dans de telles situations, le maintien en emploi est plus difficile à cause de douleurs ou parce que la personne ne peut pas suivre le rythme imposé.

« Tu peux pas trouver un travail plus physique que ça. [...] Ça fait deux mois que je suis là. Sur deux mois, je vais te l'dire, j'ai à peu près une quinzaine de jours d'absence. J'ai été rencontrée la semaine passée au bureau justement à cause de mes absences. »

(Femme en situation de handicap)

De plus, les situations de handicap liées à la santé mentale ne semblent pas conférer les mêmes adaptations lors d'un retour au travail. Par exemple, une femme occupant un emploi administratif et ayant un trouble d'anxiété n'a pu reprendre le travail avec des tâches allégées, alors que les personnes occupant des emplois incluant des tâches physiques se voient proposer des tâches moins exigeantes après un congé lié à leur situation.

« Les employés quand ils sont en absence maladie dans le milieu de la santé et qu'ils reviennent, souvent ils ont des retours progressifs ou des travaux légers pour un certain temps parce qu'ils ont été blessés physiquement. Par exemple, quelqu'un qui s'était blessé dans le dos, au lieu de passer la grosse laveuse à plancher, bien il va juste épousseter. Mais dans les handicaps mentaux, il y en a pas de ça. On peut pas donner un travail administratif plus léger si tu es secrétaire. »

(Femme en situation de handicap)

« C'est quand même un enjeu majeur la compréhension des difficultés de santé mentale. L'idée de la transition. Et tout ce qui est programmes de réinsertion en entreprise, ça il n'y a jamais l'idée de la transition non plus. C'est comme de dire "Toi, ça fait deux ans que tu n'es pas sur le marché de l'emploi, tu as fait des thérapies, ça a bien été." Et là, du jour au lendemain, on va aller dire "Vas donc travailler temps plein 40 heures." Pour moi, c'est un non-sens complet. »

(Personne-ressource OSDMOF)

Non-respect des conditions initiales de l'emploi

Les femmes en situation de handicap voient leur maintien en emploi fragilisé par des changements aux conditions initiales de travail. Par exemple, les femmes ayant un horaire à temps partiel pour répondre à leur situation de handicap risquent de quitter leur emploi ou de ne plus bien accomplir leurs tâches si leur employeur.e impose en cours de route un nombre plus élevé

d'heures hebdomadaires ou un changement de poste ou de tâches à réaliser. Ces changements annulent en quelque sorte les adaptations initialement offertes. Des intervenantes de groupes en employabilité spécialisés pour les personnes en situation de handicap le constatent aussi. Les propos qui suivent illustrent bien ce qu'avancent Segon et le Roux (2015) : des femmes en situation de handicap peuvent avoir besoin d'un emploi à temps partiel pour arriver à se maintenir en emploi dans le temps.

« Il y a aussi le fait que c'était mon premier emploi, tu sais, tu veux pas déplaire non plus, donc tu es supposée faire du temps partiel parce que ta condition ne te permet pas de faire du temps plein, mais là je faisais du 40 heures ! »

(Femme en situation de handicap)

« Donc j'ai fait ça pendant le temps des fêtes et après ça ils ont essayé de me faire caissière. Oup ! C'est là que ç'a planté. [Petit rire] Caissière, j'ai pas assez de mémoire, j'ai pas assez de tête pour ça. Avant oui, j'étais très très très très bonne. Mais là depuis mon accident, on dirait que le cerveau s'est ramolli et non, ça a pas faite. J'ai sacré ça là. »

(Femme en situation de handicap)

« Puis, TSA [trouble du spectre de l'autisme], j'en ai pour qui ça paraît pas tellement en emploi, ils ont un haut niveau de fonctionnement, mais ça gruge beaucoup leur énergie. J'ai déjà un employeur qui m'a dit : "elle demande de faire 14 h, mais si je lui en donne plus, elle est capable. Et elle est efficace." Il fallait que je lui explique : sauf que quand elle arrive chez elle, elle fait pas son ménage, elle mange pas. Il y a un niveau d'énergie qu'elle n'a pas parce que tu lui en donnes trop. Et lui il ne comprenait pas, parce qu'il se disait elle est normale et elle est efficace, et tout va bien ! La femme était très consciente qu'un 14 h/ semaine, ça lui allait bien. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

« Et on a une réalité aussi de manque de main-d'œuvre. Nous on n'a pas de misère à les placer, mais on a de la misère à faire respecter leurs conditions. Parce qu'ils les voudraient tous à temps plein, et même plus, donc. En même temps c'est correct, sauf que ça aide pas au maintien en emploi parce que le monde se brûle. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Désir d'avancement ou d'augmentation des heures et autonomie économique des femmes

Si des femmes ne peuvent pas travailler à temps plein, d'autres aimeraient faire plus d'heures ou diversifier leurs tâches, par désir d'épanouissement, mais aussi afin d'arriver à toucher un revenu suffisant pour être autonome économiquement. Les employeur.e.s ne semblent pas toujours être enclins à offrir ces possibilités à leurs employé.e.s, soit parce que ce n'est pas possible, soit parce qu'ils redoutent les rajustements inhérents aux nouvelles fonctions.

« Là ça va bien, c'est sûr que j'aimerais ça faire du temps plein. Le problème c'est que ma boss veut pas me former pour être en avant comme les autres commis. On dirait qu'elle sait le temps que ça va me prendre et ça lui tente pas de devoir m'épauler dans un sens, de devoir me surveiller encore plus, et de devoir répondre à toutes mes questions encore. Alors c'est sûr que je pourrai pas rester là toute ma vie, parce que je peux pas vivre dans un appartement avec un temps partiel de 28 h/semaine. [...] Ça marche juste pas. Je me dis que je pourrais peut-être avoir un autre emploi en même temps, mais là ça serait trop. Trop de gestion, trop de stress, un emploi ici, un emploi là, ça marchera juste pas pour moi. Donc ça, c'est l'aspect négatif de mes conditions en général. Je suis comme prise à faire du temps partiel dans un sens. »

(Femme en situation de handicap)

L'enjeu du maintien en emploi renvoie aussi à celui de l'autonomie économique des femmes en situation de handicap dans un sens plus large. Cet enjeu a émergé lors de certaines entrevues avec les principales intéressées. Des femmes ont identifié la difficulté de trouver un équilibre entre la volonté de travailler contre rémunération tout en ayant accès à des subventions (au loyer par exemple) ou à des assurances (privées ou gouvernementales). Elles relèvent le fait que les employeur.e.s exigent souvent de travailler à temps plein pour avoir accès aux assurances, alors qu'elles ne sont pas toujours en mesure de le faire. Elles sont ainsi tiraillées entre leurs besoins de protections sociales (assurances médicaments par exemple, capacité à payer son logement, etc.) et leur désir d'autonomie qui ne peut pas toujours être atteint à cause des mauvaises conditions de travail.

Ainsi, au-delà des programmes et mesures en emploi, il y a d'autres programmes et politiques qui viennent se superposer et renforcer les obstacles, la précarité des conditions de vie et la dépendance aux situations discriminatoires en emploi. Par exemple, le besoin de ne pas avoir de revenus d'emploi trop élevés peut être présent pour celles qui veulent conserver certaines prestations comme le supplément au loyer ou l'accès à des logements adaptés. Cette situation limite les choix des femmes en situation de handicap et leur pouvoir d'agir selon ce qui répond à leurs aspirations.

« J'ai l'impression que si on travaille, le gouvernement veut nous laisser dans la pauvreté. Et le fait que les employeurs n'osent pas nous donner de promotions ou augmenter notre salaire parce qu'ils ont peur qu'on se fasse couper des choses, qu'on n'ait plus accès à des programmes. Mais mon but personnellement, je ne parlerai pas pour les autres, c'est de sortir de ce cercle vicieux là aussi et d'être capable d'être le plus autonome possible. Et un autre enjeu auquel je fais face, c'est le fait que si je gagne plus que tant, bien là je n'ai plus droit au supplément au loyer. Et le supplément au loyer, c'est souvent dans des organismes qui offrent des logements adaptés ou adaptables avec des services. Et moi j'ai besoin de services à domicile alors je choisis ça. »

(Femme en situation de handicap)

« Je serais peut-être capable d'être plus autonome et d'aller dans un appartement si j'avais un meilleur salaire, si j'avais plus d'heures. Mais parce que je suis coincée à 28 h/semaine, je peux pas aller en appartement avec ça. Ça m'aide pas à me développer en tant que femme indépendante, mettons. Et juste de penser à devoir changer de job pour avoir du temps plein, ça me stresse au bout. »

(Femme en situation de handicap)

Possibilité de tensions avec des collègues

Bien que les relations avec les collègues soient généralement très bonnes, certaines tensions peuvent survenir et rendre plus difficiles l'intégration et le maintien en emploi. Une certaine jalousie ou incompréhension face aux accommodements offerts est mentionnée. Ou au contraire, lorsqu'il n'y a pas d'accommodements et que la situation de handicap dérange les autres personnes qui partagent le même espace de travail, certain.e.s collègues peuvent ressentir un sentiment d'injustice lorsqu'ils et elles ont l'impression que la personne travaille moins, mais qu'elle reçoit autant.

« Et le fait aussi qu'avec les autres employés, il y avait un peu de jalousie. Je veux dire, moi j'utilisais le transport adapté. Je faisais quand même deux heures de transport aller-retour, ça fait quatre heures, il fallait que je parte à des heures fixes et donc les employés demandaient "comment ça, elle peut partir?" Donc je sentais un peu d'incompréhension. »

(Femme en situation de handicap)

« Je me levais, au début j'allais fermer la porte et je leur expliquais qu'il faudrait que la porte reste fermée. Quand vous allez dans l'entrepôt, fermez la porte derrière vous. C'est pas parce que je suis princesse. Moi j'ai une condition qui est ça. On s'en foutait un peu si on veut. »

(Femme en situation de handicap)

« On a un salaire de base à l'embauche et après tu montes selon l'ancienneté. Certaines personnes de l'équipe de travail se plaignent que la personne qui a un handicap et qui atteint pas les objectifs de la tâche gagne plus cher, grâce à son ancienneté, que la nouvelle employée qui a un bac et qui est productive tout de suite. On doit gérer les tensions. »

(Employeur.e)

Obstacles liés aux programmes et mesures

Les femmes en situation de handicap rencontrent des obstacles liés aux mesures et aux programmes offerts. Ces obstacles sont transversaux, puisqu'ils touchent l'embauche des femmes, mais aussi leur intégration et leur maintien en emploi.

Ressources spécialisées, programmes et mesures : méconnaissance et incompréhension

Selon des femmes rencontrées, plusieurs femmes en situation de handicap ne connaîtraient pas les services et les programmes qui leur sont offerts dans leurs démarches en emploi. Certaines des femmes rencontrées ont appris l'existence des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) après être allées cogner aux portes d'un organisme en employabilité non spécialisé (non spécialisé ni pour les femmes ni pour les personnes handicapées) qui n'a pu répondre à leurs besoins et les a réorientées.

« Au début, j'étais pas au courant que le SEMO existait. Je suis juste allée dans un centre d'orientation normal pour les jeunes. Et c'est après avoir fait plusieurs rencontres avec la conseillère en orientation là-bas qu'elle m'a conseillé d'aller au SEMO quand elle a vu que c'était hors de ses capacités de pouvoir m'aider plus loin que ça. C'est pour ça que je suis allée là, mais c'est pas assez connu, je trouve, ces centres spécialisés. »

(Femme en situation de handicap)

Le processus de recherche d'emploi est alors plus long. La connaissance des mesures et des programmes disponibles passe aussi souvent par un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre. C'est par exemple en allant dans un SEMO qu'une femme a pu connaître le Contrat d'intégration au travail (CIT). La méconnaissance des services spécialisés disponibles restreint donc aussi l'accès aux programmes et mesures.

Le même constat s'observe pour les employeur.e.s. Selon les femmes en situation de handicap, une grande part ne connaîtrait pas l'existence de ces programmes de soutien à l'embauche et à l'intégration en emploi.

« La majorité, bien presque tous je dirais, ils connaissent pas le CIT non plus. Ils connaissent pas qu'ils peuvent avoir une compensation financière. Pourtant, c'est avantageux pour eux, plein de choses peuvent être compensées par le CIT. »

(Femme en situation de handicap)

Contrat d'intégration au travail

« Cette mesure vise à favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. La mesure compense financièrement l'employeur d'une personne handicapée pour les accommodements requis. Un accommodement peut être constitué d'une portion du salaire de l'employé handicapé, payée à l'employeur pour compenser un manque de productivité ou des coûts accrus. Certains besoins spéciaux (accessibilité des lieux, adaptation du poste de travail, frais d'interprétariat, etc.) constituent une autre forme d'accommodement que le programme peut défrayer. »

Programme de subventions aux entreprises adaptées

« Ce programme vise à créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées, ainsi qu'à favoriser le développement de l'employabilité afin, ultimement, d'amener celles qui le peuvent et le veulent, à occuper un emploi dans une entreprise régulière. Le programme consiste en une contribution globale au financement de frais salariaux et de dépenses connexes des entreprises adaptées pour leur permettre d'assurer les emplois des personnes handicapées et d'apporter les mesures d'adaptation, tant sur le plan collectif qu'individuel, compte tenu des limitations fonctionnelles de ces personnes en fonction de leurs postes de travail. »

Projets de préparation pour l'emploi

« Cette mesure a pour objectif de permettre à des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi d'acquérir ou de développer des compétences personnelles et des compétences liées à l'insertion à l'emploi en vue de leur intégration au marché du travail. »

Subvention salariale

« Cette mesure a pour objectif de faciliter l'intégration dans des emplois durables des clientèles à risque de chômage prolongé qui sont prêtes à intégrer le marché du travail et qui ne pourraient y avoir accès sans aide financière. La personne choisie pour bénéficier de la mesure se verra normalement remettre un "bon d'emploi" permettant de la responsabiliser dans sa recherche d'emploi, et la subvention ne sera accordée qu'après l'évaluation de la possibilité d'insertion durable ou de la transférabilité de l'emploi offert. »

(MTESS, 2020, p. 19-22)

La complexité des programmes et des mesures disponibles limite aussi leur compréhension, tant pour les femmes elles-mêmes que pour les employeur.e.s. L'utilisation des programmes et mesures peut donc ne pas être optimale.

« Tu sais, moi je parle à mon agente pour qu'elle m'aide. Je ne connais pas tout ce que j'ai le droit de faire. Je connais pas les milles programmes [petit rire] que je peux avoir. »

(Femme en situation de handicap)

« Il y a la difficulté d'accès, mais il y a aussi la question de la compréhension. Donc oui, nous, les conseillers, on va faire des demandes de subvention, on va connaître ce qui se passe avec Emploi-Québec, mais il y a les employeurs aussi qui vont signer sans comprendre justement le contenu de ces programmes. Il y a nos clients aussi qui ne vont pas comprendre ce à quoi ils ont droit s'ils ont une subvention : si je suis subventionné, qu'est-ce qui m'attend, c'est quoi mes avantages sociaux, est-ce que j'ai droit aux congés maladie, est-ce que j'ai droit aux vacances ? Donc il y a tous ces questionnements-là pour nos clients. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Enjeux d'accessibilité aux programmes et mesures

Selon les situations de handicap, l'accès aux programmes et aux mesures de Services Québec peut être restreint pour certaines femmes. Le type ou la sévérité du handicap peut permettre, ou non, l'accès aux programmes et aux mesures tant de formation que d'emploi.

« C'est décourageant parce qu'il faut tout le temps se battre. Tout le temps, tout le temps, tout le temps. Ça pas de bon sens. Ça fait des années que je me bats. Il devrait y avoir des programmes pour aider les gens. »

(Femme en situation de handicap)

Les Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) sont aussi plus difficilement accessibles à certaines femmes, compte tenu de leur situation de handicap qui ne serait pas assez sévère. Cela les limite dans leur parcours en emploi.

« Cet organisme-là [SEMO], c'était bien, mais moi je suis allée une fois et ils m'ont dit "tu es pas assez handicapée". Dans le fond, tu as pas de handicap, tu es pas trisomique, tu es pas en chaise roulante. Il aurait fallu que je sois plus poquée que ça pour y avoir droit. Donc c'est ça, je suis entre deux chaises : trop poquée pour faire une job à temps plein normale, mais pas assez pour avoir droit à un programme d'aide. Donc je m'arrange comme je peux. »

(Femme en situation de handicap)

La reconnaissance de la situation de handicap est un enjeu important dans l'accès aux programmes et mesures.

Les critères sur lesquels sont basés les programmes et mesures peuvent exclure des femmes.

Selon les personnes rencontrées, les situations de handicap qui semblent les plus difficiles à faire reconnaître sont celles liées à la douleur, à la santé mentale et aux troubles d'apprentissage. Parmi ces situations de handicap invisibles, les troubles de santé mentale et les douleurs sont proportionnellement plus fréquents chez les femmes que chez les hommes (OPHQ, 2021, p. 9). Les personnes-ressources des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre rencontrées expliquent bien les difficultés qu'elles ont à faire reconnaître certaines situations de handicap face aux bailleurs de fonds et donc, les difficultés qu'ont certaines femmes d'accéder aux programmes et mesures disponibles.

« Si Emploi-Québec me dit que le diagnostic que j'ai est pas reconnu, j'y peux rien. Et je ne remets jamais en doute la douleur qu'ils ont, parce que c'est pas moi qui la vis. Mais il reste que moi, techniquement, si j'ai pas l'accord d'Emploi-Québec, je ne peux rien y faire. Je peux l'aider autrement, mais je peux pas la soutenir [avec une mesure]. Parce que souvent cette subvention-là amène aussi une reconnaissance de l'employeur du handicap. Parce que sinon l'employeur s'attend à que la personne donne autant qu'une autre personne qui n'a pas de limitation. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

« Comme Emploi-Québec qui reconnaît pas le TDAH [trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité] seul. Mais si on ajoute anxiété, que tous les TDAH ont, ça fonctionne. Alors... »

(Personne-ressource SSMO-PH)

La reconnaissance du handicap et de ce qu'elle a comme effet sur les femmes est importante aussi dans les attentes inhérentes aux programmes et aux mesures. Par exemple, certaines situations de handicap ne permettent pas aux femmes de suivre une formation à temps plein, malgré leur bonne volonté et le travail des intervenantes auprès d'elles. La rigidité dans le type de soutien offert empêche des femmes d'en profiter.

« La santé mentale, c'est souvent des troubles qui vont rester, des troubles de personnalités, c'est cristallisé, donc, je me retrouve souvent entre l'arbre et l'écorce : j'ai ma cliente dont je connais les besoins, mais là il faut que je la fasse rentrer dans un carré. [...] C'est un peu une impuissance entre les besoins des personnes que je voudrais aider, mais que j'ai un cadre. La modulation est importante, c'est sûr que le temps est gagnant, sécuriser leurs revenus. Même si elles font des petits pas et qu'elles viennent pas justement 25 heures sur notre programme, si nous on juge qu'elle fait un pas à chaque jour, et qu'on voit les efforts. »

(Personne-ressource OSDMOF)

Enfin, un problème d'accessibilité est aussi identifié quant au nombre d'informations à fournir pour compléter les dossiers à présenter afin d'avoir droit aux programmes et aux mesures d'emploi. Les intervenantes déplorent les délais pour avoir accès à un diagnostic ou à des documents permettant de compléter ces demandes. Le difficile accès à un médecin pour obtenir les diagnostics nécessaires à l'éligibilité aux programmes et mesures est mentionné. Durant ces périodes d'attente, les personnes se retrouvent « entre deux chaises ».

Difficultés engendrées par la pandémie

La pandémie a entraîné des difficultés supplémentaires pour certaines femmes. Celles ayant une santé fragile ont vu leur stress augmenter par la crainte d'attraper la COVID-19, et cela a freiné leur recherche d'emploi. Pour d'autres, leur poste de travail et leurs tâches ne sont plus adaptés aux nouvelles réalités de l'organisation et donc un besoin de réévaluer la situation qui était pourtant adéquate depuis plusieurs années apparaît. Enfin, les difficultés de conciliation famille-travail ont été exacerbées avec la fermeture des services de garde et des écoles, en plus des périodes d'isolement des enfants à la maison plus ou moins fréquentes depuis l'automne 2020. Les femmes, en tant que premières responsables des soins aux enfants dans les familles, ont dû pallier ces moments où les enfants devaient rester à la maison, autant de périodes, plus ou moins longues, où les femmes n'ont pas pu réaliser leur travail professionnel comme à l'habitude.

La crise sociosanitaire causée par la COVID-19 a toutefois aussi présenté quelques avantages. Pour une des femmes rencontrées, les critères d'admissibilité à un programme d'études ont été élargis, ce qui lui a finalement permis d'être admissible après plusieurs démarches infructueuses. Les rencontres virtuelles avec une intervenante ou le télétravail avantagent aussi des femmes : elles n'ont plus besoin de se déplacer, notamment avec le transport adapté, ce qui facilite leur quotidien.

Facilitateurs dans le parcours en emploi des femmes en situation de handicap

Comme les obstacles abordés dans la section précédente, les facilitateurs de l'accès, de l'intégration et du maintien en emploi des femmes en situation de handicap présentés dans ce qui suit touchent à la fois à des aspects individuels, sociaux et gouvernementaux. Ces facteurs découlent d'ailleurs des obstacles identifiés : les facilitateurs permettent de ne pas vivre ces obstacles ou, à tout le moins, de les atténuer.

Les personnes rencontrées ont abordé cet aspect de deux façons. D'un côté, les femmes ont mentionné ce qui a été facilitant dans leurs parcours en emploi. Les personnes-ressources des organismes en employabilité ou de l'organisme de défense de droits, ainsi que les employeur.e.s ont aussi identifié ce qui a été facilitant dans leur expérience en lien avec l'emploi des femmes en situation de handicap. D'un autre côté, les personnes rencontrées ont aussi émis des souhaits,

soit différents éléments qui, selon elles, faciliteraient le parcours en emploi des femmes en situation de handicap s'ils se concrétisaient. Toutefois, ces deux aspects sont les côtés d'une même médaille et dépendent des réalités vécues par les personnes participantes : un facteur facilitant souhaité par une femme peut être un facteur qui a facilité le parcours d'une autre. Par conséquent, ces deux façons d'aborder les facteurs facilitant le parcours en emploi des femmes en situation de handicap seront présentées simultanément.

Caractéristiques individuelles des femmes

Plusieurs femmes ont identifié certaines de leurs qualités personnelles ou de leurs compétences comme étant des aspects facilitants de leur cheminement en emploi. Certaines mentionnent leur confiance en elles, leur crédibilité professionnelle ou des traits de leur personnalité qui sont appréciés dans leur secteur d'emploi (comme être souriante et avoir de la facilité avec le service à la clientèle).

« Je suis vraiment quelqu'un qui est très très fiable, moi je prends ça à cœur et je trouve que c'est important. »

(Femme en situation de handicap)

« C'est vraiment plus personnel, c'est la confiance qu'on se donne aussi en amont. Je veux dire que si malgré le handicap on est quand même en confiance et avec un fort caractère et on arrive quand même à se présenter professionnellement, ça joue en notre faveur. C'est sûr que si on a tendance plus à se victimiser puis à se cacher derrière notre handicap, je pense que c'est ce qui fait qu'on perd aussi de la crédibilité au niveau professionnel. »

(Femme en situation de handicap)

Des femmes mettent aussi de l'avant les compétences et connaissances développées en ce qui a trait au processus d'accès à un emploi, comme la rédaction adéquate d'un CV et de bonnes techniques de présentation de soi en entrevue.

« Des facteurs facilitants, je dirais peut-être au niveau du CV, la manière que je l'ai fait, il est bien fait, il est concis. Au niveau des entrevues peut-être, parce que je suis bien articulée. »

(Femme en situation de handicap)

Ces témoignages peuvent être observés à travers le cadre conceptuel du MDH-PPH : certaines femmes jaugent leurs capacités physiques et mentales ou leurs caractéristiques sociodémographiques, économiques et culturelles comme autant de facilitateurs pour atteindre leur objectif d'insertion et de maintien en emploi. Néanmoins, ces caractéristiques personnelles sont ici considérées comme des facilitateurs dans leur unique comparaison avec d'autres personnes pour lesquelles les caractéristiques personnelles seraient davantage un facteur de risque (ici sont citées les personnes à mobilité réduite ou les femmes sans personnes à charge). Or, c'est bien dans la relation avec les facteurs environnementaux (systèmes politiques et structures gouvernementales, système juridique, économique, sociosanitaire, réseau social, règles sociales, géographie physique, etc.) que la situation d'insertion en emploi doit être appréciée. Il est donc aussi question d'inégalités systémiques plutôt que de facteurs uniquement individuels.

Les femmes identifient également le type et la sévérité du handicap, de même que la situation familiale comme étant des facteurs pouvant faciliter la vie professionnelle. Plus le handicap serait « léger », plus la trajectoire en emploi en serait facilitée, et ne pas avoir d'obligations familiales serait aussi un avantage. Ainsi, ces femmes sans responsabilités familiales auprès d'enfants ou de proches dépendants seraient plus disponibles pour répondre aux besoins des milieux de travail.

« Dans mon cas, l'avantage, le gros avantage que j'ai dans tout ça, c'est que puisque je ne suis pas en fauteuil roulant, bien, l'accessibilité aux immeubles ou aux étages d'un bloc, des bureaux n'est pas problématique pour moi. »

(Femme en situation de handicap)

« J'ai pas d'enfants, j'ai pas de famille, j'habite pas loin, et j'ai une voiture. Tout ça, pour les employeurs, c'est bon à savoir que je suis disponible, que je suis pas loin, que je suis capable de me déplacer seule, que je suis pas en transport en commun, donc c'est facile pour me rendre. C'est plus fiable. »

(Femme en situation de handicap)

Accès à des formations reconnues

L'accès à la formation est une condition nécessaire à l'accès et au maintien en emploi selon les personnes rencontrées. Détenir un diplôme récent et reconnu est un facteur qui a facilité les démarches en emploi de certaines femmes. Par contre, des femmes expriment l'idée qu'avoir obtenu un diplôme il y a de nombreuses années sans avoir travaillé dans le domaine ou détenir un diplôme d'une formation qui n'est pas reconnue par les employeur.e.s est plutôt un obstacle, comme nous l'avons vu plus haut.

Obtenir un diplôme reconnu passe nécessairement par l'accès à la formation. Les femmes croient qu'avoir accès à des formations courtes pour se mettre à jour dans un domaine ainsi qu'à des formations où les horaires sont adaptés à la réalité des femmes en situation de handicap, au même titre que les horaires d'emploi (prise en compte des besoins en ce qui concerne la conciliation famille-travail-études et les capacités physiques et intellectuelles des femmes) faciliteraient leur parcours.

« Sauf que j'en ai passé à peu près une dizaine d'entrevues, si c'est pas plus, en travail social, et partout où je suis passée, ça a jamais marché. Mais mon cours, je l'ai fait en 1992, donc, j'suis pas à la fine pointe. Ils me demandaient des techniques d'entrevue, des techniques de ça, j'étais tout mélangée. Il aurait fallu que j'aie un résumé de ma formation avant, et ça non plus, ils en donnent pas. Tu fais le cours au complet, mais un résumé de la formation, il y en a pas. Ils font des cours de préposés aux bénéficiaires en accéléré, mais ils en font pas comme technicienne en travail social. »

(Femme en situation de handicap)

« Si on voulait se former ou aller accroître nos compétences, bien ça serait des formations à la maison, en ligne, mais de façon adaptée, tu sais, pas de neuf à cinq, cinq jours semaines, à la vitesse de chaque individu. »

(Femme en situation de handicap)

Employeur.e.s sensibilisé.e.s, informé.e.s et soutenu.e.s

Des femmes ayant passé une entrevue avec un.e employeur.e qui avait déjà embauché une femme en situation de handicap, donc une personne déjà sensibilisée et connaissant les implications d'une telle embauche, rapportent cet exemple comme étant un facteur facilitant de leur parcours. L'embauche dans le milieu du handicap, dans le même sens, est aussi plus facile : les personnes qui embauchent une femme en situation de handicap et l'intègrent dans son poste ont déjà les connaissances et le savoir-faire pour que tout se passe bien pour elle. De tels milieux de travail sont aussi facilitants pour les femmes puisqu'elles n'ont pas elles-mêmes à sensibiliser leur employeur.e. et leurs collègues.

« Le gouvernement veut pousser pour qu'on aille en emploi, mais il y a rien qui est mis en œuvre pour faciliter. Oui, il y a des organismes qui nous aident, mais les employeurs sont pas sensibilisés, alors comment tu veux qu'on se trouve quelque chose ? »

(Femme en situation de handicap)

« J'ai été extrêmement chanceuse, parce que mon patron actuel avec lequel j'ai passé mon entrevue a déjà eu une employée non voyante, donc il était d'emblée sensibilisé et il n'a pas peur d'avoir une personne qui a un handicap dans son équipe. »

(Femme en situation de handicap)

« C'est sûr que ça me soulage un peu de pas avoir à faire cette sensibilisation-là que je devais faire à tous les jours dans mon premier emploi. Ça, c'est une charge lourde de moins aussi à porter. »

(Femme en situation de handicap)

Les personnes-ressources des organismes spécialisés en développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap mentionnent pouvoir sensibiliser les employeur.e.s en ce qui a trait à la situation du handicap, mais plus difficilement en ce qui concerne le sexisme.

La sensibilisation des employeur.e.s est primordiale dans l'accès, l'intégration et le maintien des femmes en situation de handicap : il s'agit d'un moyen pour lutter contre la discrimination systémique envers elles.

La sensibilisation ne doit pas se limiter à la question du handicap, mais aussi inclure la sensibilisation au sexisme en emploi puisque la discrimination vécue ne se limite pas au capacitisme.

« Si on prend l'aspect un peu plus au plan de notre société, je pense qu'un des besoins qui serait pertinent, ce serait de la sensibilisation auprès des employeurs, parce qu'on parle beaucoup des facteurs individuels, mais on le ressent qu'il y a du sexisme vraiment souvent dans plusieurs milieux de travail. C'est notre rôle d'aller faire de la sensibilisation par rapport à la situation de la personne, ses limitations, essayer de briser les préjugés et tout ça. Mais au niveau du sexisme, il n'y en a pas tant, c'est le rôle de qui, comment on fait ça ? On n'est pas tant outillés et cet aspect n'est pas négligeable. Je dis pas que tous les employeurs ont des pratiques sexistes, mais je pense que c'est quand même un enjeu qui est présent, puis que pour l'instant c'est le rôle de personne de faire cette partie-là. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Les types de handicaps entraînent des situations différentes pour les femmes qui les vivent. Afin de bien intégrer et maintenir les femmes en emploi, les employeur.e.s doivent minimalement avoir une idée de ces différentes situations.

La sensibilisation en lien avec les différents types de handicaps est aussi à privilégier.

« C'est sûr qu'il y a tout l'aspect de la sensibilisation par rapport aux différents handicaps. On le voit, surtout maintenant, si on prend le contexte de la pandémie, la santé mentale devient quand même un enjeu criant et on s'entend que c'est une forme de handicap. Donc c'est comment aussi outiller les employeurs à mettre en place des pratiques RH inclusives et à l'écoute des employés parce que souvent le stress, l'anxiété vont faire que la personne, elle va moins performer et c'est comme ça qu'elle va pas se maintenir en emploi. On s'entend que c'est un enjeu qui touche davantage les femmes que les hommes. »

(Femme en situation de handicap)

Outre par la sensibilisation des employeur.e.s et le partage d'informations sur les différentes situations de handicap, l'accès des femmes en situation de handicap à l'emploi est facilité lorsque les employeur.e.s connaissent bien les aides financières disponibles pour l'embauche de personnes en situation de handicap. Ces soutiens financiers peuvent être un levier à l'embauche et à l'intégration en emploi.

« Je pense que ce qui est perçu avant tout c'est la complication liée au handicap. Que ce soit physique ou intellectuel, je pense que ça revient à la même chose. On se dit si on a à déboursier pour adapter un poste de travail, si on a à déboursier pour ci, il y a quand même cette inquiétude-là par rapport à la charge financière. Donc parfois qu'on y aille avec un contrat de CIT, qu'on puisse y aller avec une subvention pour une adaptation pour un poste de travail, c'est quelque chose que la majorité des employeurs connaissent pas du tout. Donc ça, ça serait peut-être bon en fait pour les employeurs, qu'ils aient accès à ces informations-là, et dire, bien oui vous pouvez être soutenus si la personne que vous avez choisie a une certaine limitation et que ça implique un investissement X. »

(Employeur.e)

L'information à fournir aux employeur.e.s doit aussi être plus claire : plusieurs ne comprennent pas exactement le fonctionnement des mesures ou des programmes qui leur sont offerts et la façon de les appliquer concrètement.

La sensibilisation des employeur.e.s et un partage des informations sur les aides offertes jumelés à un soutien financier permettent l'embauche et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap, et ce, dans de meilleures conditions.

Des ressources et du temps dédiés à l'accompagnement des femmes en situation de handicap pour assurer l'intégration et le maintien en emploi

La présence sur un temps plus ou moins long d'une personne responsable de l'accompagnement en milieu de travail est une condition gagnante pour une intégration réussie et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap. Certaines femmes sont en mesure de bien faire leur travail, mais ont parfois besoin, ponctuellement, d'un coup de main pour assurer leur maintien en emploi.

De plus, cet accompagnement apporte un soutien à l'employeur.e en le ou la soulageant d'une partie de la tâche d'intégration en emploi alors que son temps est limité. Il favorise aussi la sensibilisation du milieu de travail, la compréhension de la situation de handicap et le partage d'information entre l'employeur.e et l'employée. Si les employeur.e.s ont une part de responsabilité dans le processus, une personne-ressource d'un SSMO-PH avance qu'ils et elles ne sont pas des intervenants et ne peuvent, seule.s, tout connaître et tout maîtriser. C'est donc dire que lorsque ce soutien est possible et que l'employeur.e l'accepte, l'intégration est facilitée et le maintien favorisé.

« Moi j'ai un problème qui est arrivé souvent, c'est qu'ils ont pas assez de ressources avec du temps pour supporter l'embauche de la personne en situation de handicap jusqu'à l'intégration réelle. Moi, il me faut beaucoup de formation pour que je comprenne bien le travail et j'ai besoin de repères visuels parce que souvent dans mes stages, mes superviseurs me faisaient une feuille avec les étapes à faire. Mais ça, les employeurs, s'ils n'ont pas du temps et une ressource quelconque, ils peuvent pas faire ça. Ce problème-là, ça engendre d'autres problèmes : tu fais pas ton travail au meilleur de tes capacités. »

(Femme en situation de handicap)

« C'est sûr que la collaboration avec les ressources est vraiment bénéfique à ce moment-là. C'est pas toujours le rôle aux employeurs de tout maîtriser, les clientèles, les besoins de chacun, mais quand ils acceptent qu'on puisse aller intervenir, qu'on puisse être comme une ressource humaine supplémentaire, je pense que ça peut faire la différence. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

« Il y a des femmes que je connais qui sont en situation de handicap et qui ont pas besoin de nous, mais celles qui ont besoin de nous, je pense que le succès en emploi, sans l'être complètement, est lié à notre apport, du fait qu'on soit là, qu'on les aide, qu'on démystifie auprès de l'employeur, qu'on explique. Donc je pense que ça facilite beaucoup leur entrée. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

De plus, une intégration réussie peut prendre du temps : lorsque ce temps est disponible, tant l'employé.e, l'employeur.e que les collègues s'adaptent à la situation et tout le monde en sort gagnant.

« Aujourd'hui je suis chumy chumy avec tout le monde. Il y en a plus de problème. Quand j'arrive : "hey, quel dossier tu veux ?" On prend tout le temps les devants. Ils ont vu finalement que c'était pas une charge si pire que ça. Il y a eu un bon mois et demi, deux mois d'adaptation pour que tout le monde où je travaille comprenne. Parce que c'est émotivement difficile. Tu le sens qu'au nom de l'intégration, ton plaisir personnel de rentrer dans un travail "normal" ajoute du stress et de la charge aux autres. »

(Femme en situation de handicap)

Adaptation des milieux et des postes de travail

L'adaptation des milieux de travail est l'un des facteurs centraux facilitant le cheminement en emploi des femmes en situation de handicap.

Tout d'abord, les adaptations de poste permettent d'intégrer, mais surtout de maintenir en emploi les femmes en situation de handicap en faisant en sorte qu'elles soient capables d'être autonomes et de faire leur travail dans de bonnes conditions. Des personnes-ressources des SSMO-PH mentionnent notamment des adaptations de poste qui entraînent une diminution des absences et un maintien de la productivité compte tenu d'une diminution de l'intensité de la douleur pour une femme souffrant de fibromyalgie⁶. Il reste toutefois le fait que le milieu de travail doit être en mesure d'accueillir ces adaptations physiques, ce qui n'est pas toujours possible.

« Donc c'est des adaptations de poste qu'on fait régulièrement pour faciliter leur intégration, et surtout leur maintien en emploi, puis maintenir leur productivité. Parce que sinon, par exemple, la personne qui a la fibromyalgie, elle avait beaucoup beaucoup d'absences. Pas parce qu'elle n'était pas capable de faire le travail, mais ses douleurs étaient trop grandes. C'était un obstacle en fait, mais qu'on a pu, grâce à un organisme comme le nôtre et aux adaptations, on a pu maintenir cet emploi-là. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

⁶ « La fibromyalgie (FM) est un syndrome caractérisé par des douleurs corporelles diffuses, et ce, avec une apparence trompeuse de normalité. D'ailleurs, c'est ce caractère imperceptible de la FM qui la rend si insidieuse. À ces douleurs diffuses s'ajoutent une fatigue persistante, des troubles du sommeil, des changements neurocognitifs, des perturbations de l'humeur et une multitude d'autres symptômes connexes dont l'impact sur l'activité professionnelle et sur les gestes de tous les jours n'est pas négligeable. » (<https://sqf.quebec/la-fibromyalgie/>)

« Admettons une femme qui travaillait en cuisine, mais qui ne peut pas être debout, donc, il y a eu un besoin d'adapter son poste physique avec une chaise adaptée qu'elle peut déplacer. Mais des fois, c'est difficile parce que le milieu est pas adapté. Elle, elle travaillait dans une cantine, c'est souvent tout petit là. Donc oui, il faut adapter, mais il faut que le milieu puisse accueillir la personne. C'est pas tous les milieux qui sont adaptés aux personnes handicapées. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

L'adaptation des horaires de travail aux capacités et aux besoins des femmes peut être un élément clé pour celles qui vivent avec un problème de santé mentale, mais bénéficie à toutes les femmes, peu importe leur situation propre. Le respect de ces besoins dans l'aménagement des horaires est important à différentes étapes, soit au moment de l'intégration et lors du maintien en emploi, mais aussi lors de la réintégration après un congé de maladie.

« Quand j'en fais trop, j'ai de la misère avec mes pieds. C'est pour ça que je suis allée voir un médecin. Là, je suis correcte à temps partiel, c'est un bel horaire. Je fais de 15 à 25 h/semaine. C'est pour ça que j'ai choisi ça. »

(Femme en situation de handicap)

« Je pense que dans un environnement gagnant, beaucoup d'employeurs le font, mais peut-être pas suffisamment, mais d'offrir une flexibilité au niveau de l'horaire, de l'aménagement. On parlait tantôt de télétravail, pas juste pour la personne en situation de handicap physique, mais c'est très aidant. Donc quand un employeur offre cette flexibilité-là à nos participantes qui vivent une situation de handicap, bien ça enlève aussi de la pression de savoir qu'un employeur est compréhensif et connaît aussi les particularités de notre participante. Quand on nomme des besoins à être comblés, des fois ça prend pas énormément de grandes affaires pour faire une différence dans l'intégration et le maintien en emploi. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Il est aussi nécessaire de prendre en compte les situations de handicap qui sont fluctuantes : certaines femmes voient leur situation changer plus ou moins souvent. Par conséquent, leurs conditions d'emploi doivent permettre la flexibilité qui rend possible leur maintien en emploi. C'est donc dire que la flexibilité et l'adaptation constantes sont essentielles au maintien en emploi.

La compréhension de l'adaptation du travail à la situation des femmes est aussi exprimée par une des femmes rencontrées. Elle met en lumière le fait que sa réalité est différente des « mères » de façon générale et que la spécificité de son vécu doit être prise en compte afin qu'elle puisse intégrer un emploi et, éventuellement, s'y maintenir.

S'il peut sembler plus facile d'adapter les postes de travail pour les femmes ayant des situations de handicap physique, des adaptations sont aussi possibles et nécessaires pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des femmes qui vivent avec un trouble de santé mentale.

L'adaptation des tâches facilite le maintien en emploi et le travail de l'employeur.e.

« Ils me disent “oui, mais toutes les mamans qui travaillent sont comme ça, il faut qu’elles aillent porter leur enfant, il faut qu’elles fassent la nourriture, le ménage”. Je comprends, c’est juste que je suis pas capable. Je peux pas y arriver. Je voudrais bien, mais je peux pas. Et c’est pas juste à cause de moi, mais à cause de tous les obstacles que je rencontre. Je demande pas d’aller sur la lune. Je demande juste un petit peu plus de souplesse et de compréhension. »

(Femme en situation de handicap)

Dans le même esprit, les employeur.e.s mentionnent l'importance de trouver le type de tâches qui sera adapté à la situation de la femme (à ses besoins et à ses capacités) : c'est de cette façon que le maintien en emploi est possible et cela facilite aussi le travail de l'employeur.e. Cet arrimage entre les bonnes tâches selon le bon horaire et la situation de la femme en situation de handicap est parfois obtenu par essai et erreur, alors que l'employeur.e prend conscience que le poste initial ne fonctionne pas. Lorsque l'employeur.e est à l'écoute de l'employée, le résultat est gagnant-gagnant ; la femme et l'employeur.e y trouvent leur compte.

« Le fait d’avoir trouvé une tâche qui fait bien notre affaire, qui fait son affaire à elle, c’est de trouver la bonne tâche. »

(Employeur.e)

« On sait qu’il y a des choses qu’elle peut pas faire, on lui demande pas de faire ça. »

(Employeur.e)

« C’est comme vraiment trouver un équilibre entre nos objectifs et ce qu’on veut atteindre et réorganiser des tâches autour aussi. »

(Employeur.e)

« Je dirais qu’il faut trouver le type de handicap qui convient à l’organisme, ça, je dirais que c’en est peut-être un enjeu de dire OK on est prêt à accueillir, mais ça peut pas être n’importe qui et c’est pas parce qu’on n’aime pas tous les gens, c’est qu’il faut que ça marche dans notre contexte. »

(Employeur.e)

Les retours au travail doivent aussi être adaptés à la situation des femmes. Un horaire adapté peut être facilitant, de même qu'un allègement temporaire des tâches à exécuter, que ce soit pour des situations de handicap liées à la santé mentale ou autres.

« Faire parfois des réintégrations progressives, par exemple pour les personnes qui reviennent d’épuisement, soit dépression, syndrome de stress post-traumatique, et tout ça. »

(Personne-ressource OSDMOF)

Le Contrat d'intégration au travail (CIT) comme programme facilitant l'accès et le maintien en emploi

Selon les personnes-ressources des SSMO-PH, le CIT est la mesure la plus utilisée et comble un vaste champ de besoins. Le CIT est très complet : subvention salariale, accompagnement en entreprise, adaptation de poste. Plusieurs points positifs sont identifiés.

Les femmes rencontrées mentionnent tout d'abord la reconnaissance du handicap et donc l'acceptation du rythme de travail de la personne, notamment durant la période d'intégration :

« Ça me permet de travailler à mon rythme, de justifier mes difficultés sans devoir faire nécessairement plus. L'employeur aurait pu décider d'engager quelqu'un d'autre parce qu'elle fait le même travail, mais beaucoup plus vite ou plus facilement aussi. Ça permet de justifier : "bon bien elle a des difficultés, on va pouvoir compenser l'employeur". »

(Femme en situation de handicap)

« Quand on intègre un nouveau travail, on est un petit peu dans une situation inconfortable, on doit faire ses preuves et tout. Je pense que le CIT permet finalement de nous donner cette confiance-là et de continuer. Dans un premier temps, je pense que ça répond vraiment bien aux besoins. »

(Femme en situation de handicap)

Selon ces femmes, le paiement d'équipement adapté est un aspect facilitant l'intégration et le maintien en emploi. Quant à la subvention salariale incluse dans le CIT, elle facilite leur embauche, mais aussi leur maintien en emploi.

« Je pense que si j'avais pas de subvention, peut-être qu'elle m'aurait pas gardée. Je suis pas mal certaine de ça, parce que des fois ça la fatigue. »

(Femme en situation de handicap)

« Je te dirais, les trois employeurs que j'ai eus, on m'a toujours embauchée avant la signature du CIT et c'était pas conditionnel que j'aie mon CIT. Donc je pense que par rapport au maintien, les employeurs que j'ai eus ont plus vu les compétences que le handicap, donc à ce niveau-là je suis quand même chanceuse. Mais c'est sûr que si, par exemple, mon employeur est appelé à perdre plusieurs subventions dans les années futures, ce que j'espère pas, bien, je pense que le CIT va quand même me permettre de rester en emploi par rapport à d'autres personnes. Je pense que l'aspect financier joue toujours favorablement. »

(Femme en situation de handicap)

Le Contrat d'intégration au travail (CIT) est la mesure dont il a été le plus question lors des entretiens, que ce soit avec les femmes, les employeur.e.s ou les personnes-ressources d'organisme en employabilité.

Pour les employeur.e.s, le CIT est soutenant dans le maintien en emploi des personnes en situation de handicap à condition que le pourcentage de subvention offert soit bien adapté au travail que peut réaliser l'employé.e. Le CIT permet aussi aux employeur.e.s d'offrir un environnement qu'ils considèrent sécuritaire, et le bon lien avec le personnel des SSMO-PH facilite l'intégration et le maintien en emploi.

« Pour nous, en tant qu'employeur, c'est très aidant parce qu'on est en mesure d'offrir vraiment un environnement qui est sécuritaire pour ces salariés. »

(Employeur.e)

« Si moi je regarde mes deux salariées qui sont au niveau des CIT, en fait, nous, on a quand même avec le SEMO un lien qui est assez proche avec l'intervenante qui est au dossier. Donc, si j'ai besoin d'information, il y a quelque chose que je dois faire adapter, je l'appelle et c'est elle qui procède aux demandes, c'est elle qui me fait le suivi. Donc là-dessus il y a une belle communication. J'ai jamais eu aucun problème par rapport à tout ça. Au niveau des postes de travail, elle est venue ici, on a regardé ensemble, c'est elle qui a recommandé une ergo pour venir voir tout le poste de travail, si on avait un changement à faire ou si on était correct dans ce qu'on lui avait fourni comme outil de travail. Ça été vraiment numéro un. »

(Employeur.e)

Bémols et aspects à améliorer pour le CIT

Le CIT est une mesure qui facilite l'accès et le maintien en emploi. Cependant, les personnes rencontrées ont partagé des bémols le concernant et proposé des mesures pour l'améliorer. Ces éléments peuvent être pris en compte afin que le CIT soit encore plus utile aux femmes en situation de handicap.

Tout d'abord, il n'y a pas suffisamment de CIT disponibles, ce qui crée une liste d'attente. Cela peut inciter les agents des SSMO-PH à vouloir négocier à la baisse le montant de la subvention, alors que la femme n'a pas nécessairement vu sa situation s'améliorer. De plus, il semble que les changements dans la situation de handicap de certaines femmes vécus au fil du temps ne sont pas pris en compte dans le calcul du pourcentage de subvention. Les effets de ces changements n'étant pas reconnus, le maintien en emploi peut être compromis.

« En fait, pour le maintien en emploi, toujours dans la même catégorie du CIT, bien, les douleurs chroniques, la fatigabilité, tout ça n'est pas tenu en compte à long terme. Donc le pourcentage de la subvention va en diminuant, mais la femme, elle, elle vieillit et elle a probablement des séquelles de son handicap qu'elle accumule et qui sont pas pris en compte, donc c'est peut-être parfois plus difficile de se maintenir en emploi. »

(Groupe de défense de droits)

Dans le même ordre d'idées, l'évaluation des effets de la situation de handicap sur les capacités de l'employée n'est pas toujours adéquate, ce qui fait en sorte que le pourcentage de subvention est parfois trop bas.

Ensuite, la lourdeur des démarches administratives pour l'employée et pour l'employeur.e s'ajoute au manque de diversité quant à la proposition d'organisation du travail, notamment en télétravail. Un manque de souplesse dans les processus d'accompagnement et les équipements disponibles pour l'exécution des tâches en dehors des bureaux habituels est aussi mentionné.

« Pouvoir permettre d'acheter de l'équipement, comme un ordinateur, sans nécessairement avoir besoin d'un million de paperasses médicales pour prouver que tu as besoin de ça aussi. Les adaptations, que ce ne soit pas juste des adaptations dans les bureaux, mais que ce soit de plus en plus à domicile. On va vivre ça de plus en plus avec la COVID. Sinon, ce serait l'accompagnement en dehors du contexte de travail aussi. Si tu as besoin d'aller jouer ton rôle à Québec, ne pas avoir à remplir un million de paperasse et devoir demander à Emploi-Québec : est-ce que je peux y aller ? Et si oui, les pièces justificatives, envoyer les factures à l'avance à savoir s'ils vont payer une partie. Ça devient lourd. On ne peut jamais partir à moins de le savoir vraiment d'avance. »

(Femme en situation de handicap)

Le maintien en emploi des femmes peut être compromis lorsque les changements dans la situation de handicap ne sont pas pris en compte

Lorsqu'une femme bénéficie d'un CIT, il serait facilitant que l'employeur.e puisse aussi recevoir une compensation pour certaines aides offertes à l'employée en reconnaissance des adaptations mises en place.

« Compenser les employeurs. Moi quand je vais au bureau, j'ai besoin d'aide, mettons pour ouvrir mes plats pour le dîner, donc, de reconnaître ça aussi, ce temps-là aux employeurs. Ce sont des choses qui ne sont pas reconnues non plus ou très peu. »

(Femme en situation de handicap)

Pour que les employeur.e.s connaissent mieux les mesures et programmes offerts, ils auraient besoin d'une meilleure compréhension de ce qu'est le CIT. Ainsi, les employeur.e.s seraient plus à même d'utiliser la mesure de la bonne façon et à son plein potentiel au bénéfice des femmes.

« Le seul point que moi je te dirais, c'est que par rapport au CIT, les employeurs n'ont pas une bonne lecture du CIT et souvent ils pensent que la subvention salariale qui vient avec le CIT, ils doivent l'intégrer dans le budget, alors que la subvention est quand même rattachée à la personne en situation de handicap. Et je pense qu'à ce niveau-là, il y aurait comme une amélioration à faire de la part d'Emploi-Québec pour expliquer comment finalement utiliser le CIT, etc. [...] Je pense qu'il y aurait une pratique à mettre en place. Je pense qu'une fois que le CIT est signé, je pense que le SEMO qui est en lien ou une personne d'Emploi-Québec serait appelée à venir rencontrer l'employeur.e et l'employée pour en discuter et voir comment la subvention devrait être réellement dépensée sur le terrain. »

(Femme en situation de handicap)

Enfin, une femme en situation de handicap avance la nécessité d'amorcer une réflexion lorsque la mesure devient permanente. Après avoir permis l'intégration en emploi et favorisé le maintien de femmes en situation de handicap, est-ce que, dans certains cas, le CIT ne devient pas une façon pour les employeur.e.s d'avoir une main-d'œuvre compétente bon marché? Comment faire pour valoriser l'expertise et les aptitudes en emploi de ces femmes?

« Le CIT, oui, c'est une belle mesure qui nous permet d'intégrer le marché du travail. C'est quand même une mesure qui favorise le maintien en emploi dans plusieurs cas. Mais je pense que ce serait intéressant qu'il y ait une réflexion par rapport à ce qu'on véhicule quand la mesure devient finalement permanente. Est-ce qu'on n'envoie pas un second message à l'effet que les personnes en situation de handicap deviennent une main-d'œuvre pas chère? Je trouve que c'est un enjeu parce que finalement ton employeur, il te garde, mais au réel, il te paye 50 % de ton salaire grosso modo. [...] Donc, je pense qu'il y aurait comme une formule à revoir par rapport à ça pour finalement redonner une réelle valorisation de l'expertise des personnes en situation de handicap au regard de leurs compétences et non pas au regard d'une subvention qu'on ramène à l'employeur. »

(Femme en situation de handicap)

Soutien d'un organisme spécialisé de main-d'œuvre

Le soutien d'un organisme spécialisé de main-d'œuvre, pour femmes (OSDMOF) ou pour personnes handicapées (SSMO-PH), est l'un des facilitateurs mentionnés par les femmes rencontrées.

Soutien d'un OSDMOF

Les femmes rencontrées qui ont reçu le soutien d'un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine identifient de nombreux aspects positifs : une bonne écoute et une présence rassurante, un soutien personnalisé adapté aux besoins du moment et l'aide au développement de l'estime de soi et à la connaissance de soi. Tous ces aspects permettent ensuite un accès facilité à l'emploi, de même qu'une intégration et un maintien en emploi réussis.

« Il y a [nom de l'intervenante] qui m'aide beaucoup. Elle m'envoie des offres d'emploi qu'elle pense qui pourraient bien me convenir. Je lui ai dit que j'étais pas pressée parce que j'avais des défis du côté de la santé mentale à régler et elle comprend ça. Elle m'a dit qu'il y a pas de stress. Je trouve ça très bien d'être accompagnée comme ça, merveilleux même. »

(Femme en situation de handicap)

Le soutien d'un OSDMOF est apprécié des femmes sur de nombreux aspects : l'accueil bienveillant, le soutien personnalisé, les effets bénéfiques des activités en groupes.

Les OSDMOF font la différence dans la vie des femmes en situation de handicap.

Les femmes expliquent que les activités de groupe leur ont été très utiles, puisqu'elles permettent d'entendre le vécu des autres participantes et d'ainsi se sentir moins seules et d'apprendre au contact de l'expérience des autres femmes.

« Ça m'a permis de me connaître plus, tu sais, en entendant les difficultés que les autres ont rencontrées, ou de voir leurs expériences. »

(Femme en situation de handicap)

« Je pense que je serais pas rendue là sans [nom de l'OSDMOF], je pense que je me serais découragée bien avant ça. Je me suis mise en action. On a besoin des ateliers, on a besoin de participer avec d'autres personnes. Je pense que c'est comme ça que tu te sens valorisée. »

(Femme en situation de handicap)

Cet élément favorable des ateliers de groupe est aussi identifié par les intervenantes elles-mêmes, particulièrement pour tout le processus de pré-employabilité.

« J'ai fait du groupe et je fais aussi du SAE [service d'aide à l'emploi] plus en individuel, et le groupe est très très bénéfique pour ces femmes-là, pour tout ce qui est besoin de base, pour leur donner une routine. »

(Personne-ressource OSDMOF)

Pour une femme qui a aussi été accompagnée à un moment de son parcours en emploi par un SSMO-PH, l'OSDMOF a été préféré, notamment pour l'approche plus personnalisée qu'elle y a senti et aussi pour les ateliers de groupe qui répondaient davantage à ses besoins.

Les femmes soulignent l'importance de l'accompagnement lors des rencontres entre employeur.e.s et employée. Le rôle de médiation d'un SSMO-PH peut faire la différence dans l'expérience vécue.

Soutien d'un SSMO-PH

Les services des SSMO-PH sont aussi vus de façon positive par plusieurs des femmes qui ont reçu un accompagnement de ces organismes. L'accompagnement en emploi, notamment lors des rencontres entre employeur.e et employée, est très apprécié. La conseillère joue alors un rôle de médiatrice qui facilite la compréhension de l'employeur.e quant à la situation de handicap.

L'adaptation de poste est aussi un service du SSMO-PH très apprécié de la part des femmes.

« Elle est venue vraiment à mon travail avec moi en arrière pour voir qu'est-ce que je faisais, pour ensuite me donner des conseils et trouver avec moi ce qui pourrait m'aider à être plus rapide, à être mieux concentrée. Ensuite de ça, elle m'a fait une feuille qu'elle a fait plastifier et je l'ai avec moi au travail au besoin. Ça m'a quand même aidée aussi à prendre un peu plus d'assurance parce que j'avais beaucoup d'insécurité. [...] Sans avoir eu justement cette personne qui est venue dans mon milieu de travail, je sais pas si je serais comme ça. Je serais surement moins avancée encore une fois. »

(Femme en situation de handicap)

Stabilisation de la vie des femmes et réponses à leurs besoins

Les personnes-ressources en employabilité ont été nombreuses à mettre de l'avant l'importance de la stabilisation de la vie des femmes comme facteur facilitant l'accès, mais aussi l'intégration et le maintien durable en emploi. Cette stabilisation peut elle-même être facilitée par l'accompagnement des intervenant.e.s des organismes en employabilité : aide au logement, aide alimentaire, soutien psychosocial, etc. La collaboration entre intervenantes et intervenants de différents secteurs s'avère en ce sens une façon efficace de s'assurer que les besoins de base des femmes sont comblés et que, plus largement, les conditions nécessaires à l'emploi sont réunies pour elles.

« De pouvoir aussi aider une participante et en même temps avoir une aide psychosociale. Des fois, nous autres on peut travailler avec un autre organisme, sur le même parcours, mais je sais que c'est TRÈS rare. Ça aussi c'est une belle solution, si on pouvait travailler en partenariat. »

(Personne-ressource OSDMOF)

« Nous, on essaie le plus possible de partager l'information dépendamment quand nos femmes arrivent et qu'elles ont déjà des suivis d'entamés, par exemple, je pense notamment à une participante actuellement qui est en suivi avec un centre de réadaptation en dépendances. Elle a déjà une intervenante qui est dans son dossier. Elle a déjà un plan d'intervention de fait avec elle, elle en a un de fait avec nous. Elle voit son psychologue d'un bord. D'essayer le plus possible de pouvoir faire un partage d'information. Il faut penser que la cliente est dans le milieu. »

(Personne-ressource OSDMOF)

« La collaboration entre les organismes est importante aussi. Savoir référer le client à la bonne place. Par exemple, la maison de la famille, s'il y a des difficultés plus au niveau familial, tout ça. Et c'est de guider le client là-dedans. Des fois même, je les accompagne la première rencontre. Je sais que je sors un peu de mon rôle, mais c'est parce que des fois, ils sont tellement démunis! Ils ont besoin d'être guidés, je pense. Un moment donné, c'est lancé et ça va se placer. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

« Moi je vois un facteur facilitant pour la personne lorsqu'on a des contacts pour les HLM ou pour des logements sociaux. Ou si elles font des retours aux études, ça leur coûte environ 300 \$ par mois le loyer. Les besoins de base, bouffe et logement, je vois que ça fait des gros changements pour nos clientes quand ils sont comblés et que, mettons qu'elles quittent leur conjoint et qu'elles sont dans un logement qui ne coûte pas trop cher, ça leur donne vraiment un coup de pouce. »

(Personne-ressource OSDMOF)

Les personnes-ressources des organismes en employabilité mentionnent aussi comme facteur facilitant le développement de ressources personnelles pour briser l'isolement et la conciliation famille-travail-études.

« C'est vraiment d'aller essayer de miser sur les ressources personnelles, soit de les amener à développer toutes leurs aptitudes et de bons outils. Parce que des fois, juste se gérer elles-mêmes c'est difficile, donc là quand on rajoute toute la charge mentale des enfants, parfois ça peut devenir difficile. C'est de voir aussi malgré tous les handicaps, que ce soit santé mentale ou physique, qu'est-ce qu'on peut mettre en place pour te donner les bons outils, pour essayer que ta batterie ne descende pas trop souvent en dessous du 60-70 %. Je pense aussi à des femmes qui n'ont pas de réseau pour prendre la relève. C'est difficile, l'isolement. Elles n'ont pas nécessairement de soutien, de répit, des choses comme ça pour pouvoir prendre soin d'elles au travers de leur projet, soit d'études ou d'emploi. »

(Personne-ressource OSDMOF)

« Tantôt on parlait que la femme a beaucoup la charge familiale sur ses épaules, ça c'est sûr que sans réseau de soutien, ça devient difficile aussi parfois d'avoir une personne, mettons, qui peut garder un soir qu'elle travaille. Si tu n'as jamais personne pour dépanner, bien là, tu vas manquer du travail. C'est sûr que d'avoir du soutien, ça peut être aidant. »

(Personne-ressource SSMO-PH)

Ce besoin de briser l'isolement des femmes en situation de handicap est d'autant plus présent pour plusieurs de ces femmes parce qu'elles sont nombreuses à vivre seules, près de 30 % d'entre elles, soit près du double des femmes sans incapacité. De plus, pour les nombreuses femmes en situation de handicap ayant de faibles revenus, il n'est pas possible de payer pour obtenir ces aides qui peuvent faciliter leur vécu.

Enfin, une femme en situation de handicap qui est en emploi depuis de nombreuses années déplore le manque d'adaptation de tout ce qui entoure le travail, comme l'accès aux bâtisses et les transports, mais aussi les services destinés aux personnes en situation de handicap. Elle donne en exemple le fait que les centres pour faire réparer son fauteuil roulant sont ouverts de jours en semaine, au moment où plusieurs personnes sont au travail. Elle doit donc prendre congé pour répondre à certains de ses besoins qui sont spécifiques à sa situation de handicap.

« Plus que la sensibilisation. Les services et les programmes destinés aux personnes qui ont un handicap, adaptez-vous aux personnes qui ont des emplois, qui ont des obligations, comme la population générale, qui, eux ont le choix de le faire, moi je l'ai pas. C'est sûr et certain que ça, déjà, ça serait une amélioration grandiose si on pouvait adapter à notre réalité tout le reste en dehors de notre travail, mais qui a un impact direct sur notre travail. »

(Femme en situation de handicap)

Diagnostic et prise en charge de la situation de handicap

Avoir un diagnostic permet aux femmes de mieux comprendre leur situation et, par conséquent, de mieux cibler les emplois pour lesquels postuler. Selon des personnes-ressources en employabilité, le diagnostic permet aussi aux femmes d'obtenir des services complémentaires à ceux offerts et qui sont plus directement liés à l'employabilité. Si, comme indiqué précédemment, les intervenantes des OSDMOF ont une approche globale qui ne se limite pas au développement des aptitudes et attitudes requises pour accéder, intégrer et se maintenir en emploi, il n'en demeure pas moins qu'elles n'ont ni le temps ni la mission d'accompagner les femmes en ce qui a trait particulièrement à leur situation de handicap. Cela ne limite toutefois pas leur réelle volonté d'accompagner les femmes dans leur cheminement vers l'emploi.

« Oui, parce qu'en sachant pourquoi j'avais mal, en ayant un diagnostic pour la maladie dégénérative, bien là au moins ça m'expliquait le pourquoi et je pouvais mieux cibler mes emplois et ma recherche d'emploi. »

(Femme en situation de handicap)

« Quand il y a un diagnostic, la femme comprend plus son enjeu et ça permet parfois de l'amener à aller chercher de l'aide dans des ressources externes pour travailler sur son trouble spécifique. Par exemple, on sait qu'elle vit de l'anxiété, mais qu'elle a eu aucun accompagnement pour travailler sur son anxiété, c'est sûr que nous, on va travailler le stress de base, mais on peut pas travailler en profondeur son anxiété. Donc, parfois on peut aussi travailler la transition de l'aider à aller chercher le service complémentaire pour travailler sur son enjeu, tout en continuant l'accompagnement en emploi. »

(Personne-ressource OSDMOF)

Toutefois, une femme du groupe de défense des droits des femmes en situation de handicap est ambivalente face à « l'utilité » d'avoir un diagnostic. Elle met de l'avant la dimension identitaire liée à la situation de handicap et à sa divulgation. De plus, lorsque la situation de handicap est rare ou méconnue, le diagnostic ne permet pas une réelle reconnaissance des implications au quotidien pour la femme qui vit avec cette situation.

Discussion sur les obstacles et les facilitateurs

À la question des facteurs limitant et facilitant l'accès et le maintien en emploi, les femmes rencontrées ciblent davantage leur situation de handicap que leur condition de femmes comme facteur limitant. Elles portent individuellement la responsabilité des difficultés ou opportunités rencontrées dans leur trajectoire professionnelle, parfois en normalisant ce poids comme une norme acceptable. Par exemple, le fait de ne pas avoir d'enfant à charge, qui est un facteur favorable, ou encore de ne pas avoir de handicap moteur ou être jeune serait des conditions facilitantes pour l'accès au marché du travail. Une logique de comparaison des avantages et inconvénients pour l'accès et le maintien en emploi liés à telle ou telle forme de handicap tend à renforcer un système discriminatoire où les femmes portent individuellement le poids de leur succès ou de leur difficulté d'insertion socioprofessionnelle. Cependant, le processus de production de handicap montre bien que la contribution sociale et professionnelle des femmes en situation de handicap ne dépend pas uniquement de facteurs individuels (aspirations personnelles, situation familiale, type de handicap, etc.) Leur contribution dépend à la fois de leurs intentions, de celles des autres et des caractéristiques des milieux où elles évoluent. Cette approche systémique permet d'observer les rôles et les responsabilités des différentes parties prenantes dans la trajectoire d'emploi des femmes en situation de handicap. Ceci fait écho aux facteurs facilitateurs évoqués par les personnes participant à la recherche, facteurs qui ne sont pas uniquement individuels, mais qui interpellent différents acteurs et actrices de la société québécoise. Les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, par leur connaissance fine des réalités vécues par les femmes en situation de handicap, contribuent à la prise en compte de leurs spécificités. Des pistes d'action sont ainsi développées pour améliorer l'insertion socioprofessionnelle et les conditions de vie des femmes en situation de handicap.

PISTES D'ACTION POUR FACILITER L'ACCÈS, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP

Les obstacles et les facilitateurs présentés précédemment éclairent plusieurs pistes d'action possibles autour de l'enjeu de l'accès, de l'intégration et du maintien en emploi des femmes en situation de handicap et de celui de la reconnaissance des situations de handicap pour les femmes. Ces pistes d'action doivent être dirigées tant vers les pouvoirs publics (neuf pistes) que vers les employeur.e.s (quatre pistes).

Pistes d'action à destination des pouvoirs publics

Les femmes en situation de handicap rencontrent davantage de difficultés à accéder et à s'intégrer au marché du travail et à se maintenir en emploi à cause de facteurs structurels qui agissent sur leur trajectoire professionnelle dès la formation. Les normes sociales agissent comme des catalyseurs d'iniquités pour les femmes en situation de handicap, qui subissent au moins deux formes de discriminations : le genre et la situation de handicap. Même si les femmes n'ont pas explicitement discuté de ces normes, en filigrane, leurs propos mettent en lumière les obstacles structurels. Les politiques publiques ont la responsabilité d'assurer l'accès au marché du travail aux personnes en situation de handicap en prenant en compte l'ensemble des enjeux qui entourent cette problématique et en adaptant les programmes et mesures d'accès, d'intégration et de maintien en emploi au regard des réalités vécues spécifiquement par les femmes.

Les organismes communautaires qui s'emploient à sensibiliser les employeur.e.s aux réalités multiples du handicap et du genre doivent être encouragés dans leurs missions. Les entreprises doivent aussi être accompagnées pour introduire des pratiques managériales plus inclusives, ce qui implique de revoir les politiques en ressources humaines.

NEUF (9) PISTES DESTINÉES AUX POUVOIRS PUBLICS

1. Développer une stratégie de sensibilisation pour mieux comprendre les différentes situations de handicap et pour prévenir les discriminations et les violences sexistes et sexuelles	Les projets de sensibilisation à l'emploi des personnes, et particulièrement des femmes, en situation de handicap doivent être développés. À partir d'une approche intersectionnelle, les campagnes doivent intégrer des modules qui visent à déconstruire les stéréotypes de genre.
	Afin de lutter contre les discriminations qui touchent les salarié.e.s en situation de handicap, les campagnes de lutte contre les discriminations doivent être étendues aux employé.e.s qui ont des fonctions d'encadrement, de supervision ou de gestion des ressources humaines.
	Les employeur.e.s et les employé.e.s qui ont des fonctions d'encadrement doivent être formé.e.s à la prévention des violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel.
	Les représentant.e.s du personnel doivent être outillé.e.s pour être capables d'identifier des situations à risque et de soutenir les victimes de discriminations, de violences sexistes ou sexuelles au travail.
2. Accroître la production de connaissances ventilées selon le genre et intégrer l'ADS+ dans les politiques publiques du handicap	Les politiques publiques du handicap doivent prendre en compte l'ADS+ pour adapter leurs actions aux spécificités vécues par les femmes.
	Les données parcellaires disponibles actuellement ne permettent pas d'avoir un portrait complet des réalités vécues par les femmes en situation de handicap, encore moins lorsque celles-ci se situent à la croisée de plusieurs systèmes de discrimination. Il faut donc favoriser le développement de projets de recherche qui documentent l'emploi des femmes en situation de handicap.
3. Développer une offre de formation adaptée aux besoins des femmes en situation de handicap	Le développement d'offres de formation doit être revu afin de répondre aux besoins des femmes en situation de handicap (durée variable des formations, à temps partiel, flexibles, etc.).
	Les professionnel.le.s du développement de carrières doivent être sensibilisé.e.s aux stéréotypes de genre et au capacitisme pour orienter les filles et les femmes en fonction de leurs goûts, de leurs envies et de leurs talents et non en fonction de leur sexe ou de leur incapacité.

NEUF (9) PISTES DESTINÉES AUX POUVOIRS PUBLICS

4. Tenir compte de la charge mentale des femmes en situation de handicap	Les politiques publiques doivent se saisir des nombreux défis liés à la charge mentale des femmes. Les mesures de prise en charge des proches en situation de vulnérabilité et les systèmes d'aide aux devoirs et de garde des enfants doivent être développés pour soulager les femmes en situation de handicap qui s'inscrivent dans un projet de formation ou d'insertion professionnelle.
	L'accès aux systèmes de garde d'enfants doit être facilité pour les mères en situation de handicap.
5. S'assurer que les femmes en situation de handicap aient accès à des conditions de vie décentes, peu importe leurs conditions d'emploi	Les pouvoirs publics doivent s'assurer que les femmes en situation de handicap qui ne peuvent travailler à temps plein soient en mesure d'avoir des conditions de vie décentes leur permettant d'être autonomes (revenu, logement, accès aux services, peu importe leurs moyens financiers, etc.).
	Il faut aussi que les femmes qui désirent augmenter leur nombre d'heures rémunérées ne se voient pas pénalisées au niveau des services dont elles ont besoin.
6. Réfléchir aux modalités des programmes et mesures d'emploi pour les femmes en situation de handicap et en faciliter l'accès	Augmenter le nombre, la durée et l'adaptabilité dans le temps des CIT, qui constituent pour plusieurs femmes en situation de handicap un outil favorable à leur insertion et à leur maintien en emploi.
	S'assurer de la bonne compréhension des modalités du CIT par les employeur.e.s.
	Les informations sur les mesures et programmes existants doivent être regroupées et plus largement diffusées pour améliorer les démarches des femmes en situation de handicap, des familles, des organismes spécialisés et des entreprises.
	Les critères d'accès aux programmes et mesures doivent être assez flexibles pour répondre aux besoins spécifiques des femmes en situation de handicap.

NEUF (9) PISTES DESTINÉES AUX POUVOIRS PUBLICS	
7. Reconnaître l'expertise des OSDMOF et des SSMO-PH	L'expertise des OSDMOF et des SSMO-PH doit être mobilisée par les politiques publiques lors du développement de programmes ou de mesures d'emploi.
	Les conditions d'accès aux subventions et aux programmes d'aide aux femmes en situation de handicap doivent être assouplies par Service Québec pour permettre aux intervenant.e.s communautaires d'évaluer au cas par cas les demandes. Cette démarche accroît le pouvoir de décision des organismes d'action communautaire.
	Donner aux organismes spécialisés en employabilité les moyens d'enrichir leurs données de la perspective ADS+, leur permettant ainsi de raffiner leur connaissance des femmes rejointes.
	Favoriser un arrimage entre les OSDMOF et les SSMO-PH pour répondre de façon plus complète aux besoins des femmes en situation de handicap.
8. Accompagner les employeur.e.s pour le développement d'une politique RH plus inclusive	Des ressources doivent être mises à la disposition des employeur.e.s pour qu'ils et elles puissent adapter les méthodes d'évaluation des candidates qui présentent une situation de handicap. Les modalités de l'entrevue doivent également être bonifiées pour permettre aux candidates en situation de handicap de faire valoir leur potentiel dès le processus d'embauche.
9. Offrir aux employeur.e.s les moyens de bien intégrer les femmes en situation de handicap au sein de leurs organisations	Proposer un soutien rémunéré aux employeur.e.s pour le temps consacré à l'intégration et au maintien en emploi de leurs employées en situation de handicap afin que ces dernières puissent avoir le temps de bien s'intégrer dans leur milieu.

Pistes d'action à destination des employeur.e.s

La méconnaissance du potentiel des femmes en situation de handicap prive les organisations d'une grande richesse. La crainte et le rejet qui découlent de la méfiance freinent l'accès à l'emploi des femmes en situation de handicap. De plus, comme le rappellent les auteurs d'un rapport sur une démarche d'intégration en emploi auprès d'un public cible défavorisé sur le marché du travail, « les employeurs doivent reconnaître que le marché de l'emploi n'est pas homogène, statique, défini une fois pour toutes, mais qu'il évolue, se diversifie [...]. Il est possible d'adapter les emplois et les conditions d'embauche aux personnes, plutôt que de s'attendre à ce que les personnes s'adaptent à l'emploi tel qu'il est défini. » (St-Germain, Ulysse et Lesemann, 2009, p. 54)

1. Soutenir l'intégration des salariées en collaboration avec les ressources spécialisées	Les employeur.e.s, bénéficiaires d'aides à l'emploi de personnes handicapées, ont accès aux services d'un.e spécialiste pour l'évaluation de leurs besoins et le soutien dans l'intégration et le maintien en emploi de la salariée. Cette ressource doit être perçue comme une occasion pour l'employeur.e et l'employée : la personne-ressource joue un rôle pivot entre les deux parties et facilite ainsi les relations de travail et la rétention du personnel. L'expertise des organismes œuvrant en employabilité des femmes et des personnes en situation de handicap doit donc être mise à profit par les organisations dans les processus de recrutement et d'intégration.
2. Favoriser les espaces d'échanges sur les situations de handicap vécues	Pour soutenir l'intégration de personnes aux capacités diversifiées, des discussions sur le handicap doivent être organisées au sein des entreprises.
	En instaurant un climat de bienveillance et des conditions équitables entre les employé.e.s, les femmes en situation de handicap seront plus à même de parler de leur situation, de faire valoir leurs droits et leurs besoins.
3. Adapter le poste de travail et les modalités du contrat de travail aux situations de handicap des salariées	Toute demande d'ajustement des conditions de travail initiée par une salariée en situation de handicap doit être examinée avec attention par l'employeur.e, car elle répond à des impératifs de santé ou de conciliation famille-travail qui ne peuvent être ignorés.
4. Accompagner dans leur évolution professionnelle les femmes en situation de handicap qui le souhaitent	L'employeur.e doit favoriser la formation en emploi pour encourager les salariées en situation de handicap qui le souhaitent à évoluer au sein de l'organisation. Les offres de formation doivent être adaptées aux situations des salariées.

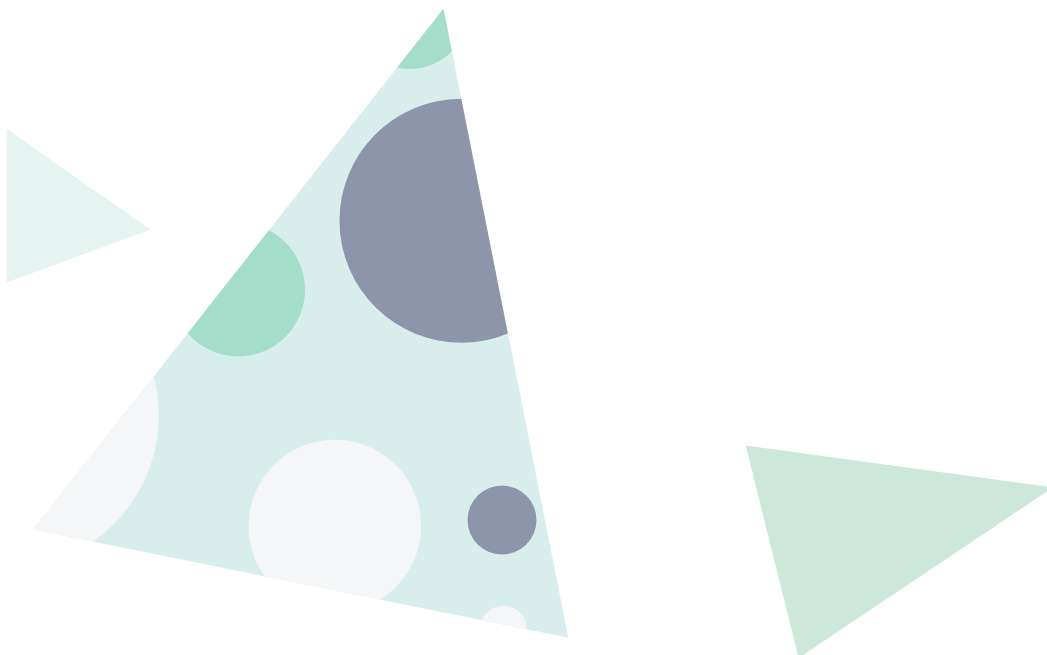
CONCLUSION

Cette recherche exploratoire avait pour objectif de mieux comprendre les réalités spécifiques des femmes en situation de handicap face à l'emploi. La recension de données statistiques et documentaires ainsi que la collecte de données qualitatives (auprès de femmes en situation de handicap, de personnes-ressources de diverses organisations et d'employeur.e.s) ont permis d'atteindre l'objectif de la recherche. Bien que les profils variés des femmes rencontrées ne permettent pas de différencier chaque type de handicap et de les relier de manière spécifique à l'un ou l'autre des obstacles ou facilitateurs, des tendances fortes se dessinent. Ainsi, de nombreux obstacles (discrimination systémique, enjeux de conciliation famille-travail-études, manque de connaissance et d'ouverture des employeur.e.s, absence d'adaptation dans les milieux de travail, etc.) et des aspects facilitants (employeur.e.s sensibilisé.e.s et informé.e.s, accès à des mesures et des programmes d'emploi adaptés, soutien d'un organisme spécialisé de main-d'œuvre, etc.) que les femmes en situation de handicap rencontrent dans leur trajectoire en emploi ont été identifiés. À la lumière des résultats de la recherche, des pistes d'actions ciblées présentent un premier élément de réponse pour que les besoins propres aux femmes en situation de handicap puissent être pris en compte dans les processus d'accès, d'intégration et de maintien au marché du travail. Pour terminer, quelques éléments de réflexion concluent ce rapport.

Le portrait brossé montre que les femmes en situation de handicap sont, à plusieurs égards, désavantagées comparativement aux hommes en situation de handicap ou aux femmes qui ne vivent pas de situation de handicap (accès à la formation, obtention d'un diplôme, intégration et maintien en emploi, partage des tâches domestiques, responsabilités familiales, etc.). Néanmoins, les données différenciées selon les sexes et intersectionnelles concernant les femmes en situation de handicap et l'emploi demeurent parcellaires. Les besoins spécifiques des femmes en situation de handicap sont peu pris en compte lorsqu'il s'agit de favoriser leur intégration sociale. Par exemple, la stratégie gouvernementale en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 ne fait mention qu'à deux reprises des besoins spécifiques des femmes (p.19 et p. 41). Comme le confirme le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les particularités liées au genre ne seront prises en compte qu'à titre « indicatif » pour observer le suivi des indicateurs de mise en œuvre de la stratégie gouvernementale (MTESS, 2019, p. 41). Ce rapport confirme le besoin que l'ADS et l'approche intersectionnelle soient davantage prises en compte dès la phase réflexive qui précède la mise en place de stratégies visant les personnes en situation de handicap.

La collecte de données auprès des femmes en situation de handicap, des organismes spécialisés et des employeur.e.s a permis de mettre en lumière les multiples discriminations qui freinent l'intégration et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap. Le capacitisme combiné au sexisme a une incidence directe sur le vécu et les trajectoires professionnelles des femmes en situation de handicap, qui sont rarement perçues dans leur individualité, avec leurs forces, leurs faiblesses, leurs incapacités et leur potentiel, mais à travers un prisme de stéréotypes cumulatifs. Par conséquent, l'atteinte de leurs aspirations en est grandement réduite et leurs droits sociaux sont compromis.

L'approche intersectionnelle de ce rapport apparaît par le croisement des réalités observées sous le prisme des identités sociales du genre et de la situation de handicap (tous types de handicaps confondus). L'enjeu de la reconnaissance des situations de handicap pour les femmes, notamment en ce qui a trait à la santé mentale ou à d'autres situations de handicap invisibles, doit entre autres être documenté en lien avec l'accès aux programmes et mesures d'emploi. Cette recherche doit aussi être poursuivie pour interroger les réalités vécues par les femmes en situation de handicap non cisgenre, LGBTQ+, autochtones, âgées, immigrantes ou de communautés diverses. Conséquemment, bien que cette recherche permette d'enrichir les connaissances sur les réalités des femmes en situation de handicap en matière d'emploi à partir d'une approche qualitative, ce qui a été peu fait jusqu'à maintenant, le travail mérite d'être poursuivi.



LISTE DES RÉFÉRENCES

- Anadón, Marta. 2007. *La recherche participative. Multiples regards*. Presses de l'Université du Québec.
- Association Socialiste de la Personne Handicapée. 2015. *Les femmes handicapées perçoivent-elles une double discrimination liée au genre et au handicap? Étude de l'Association Socialiste de la Personne Handicapée*, Bruxelles, 33 p.
- Bechrouri, Nassera, Sarah Benichou, Romain Blanchard, Marika Demangeon et Clémence Levesque. 2016. *L'emploi des femmes en situation de handicap. Analyse exploratoire sur les discriminations multiples*. Paris, Défenseur des droits, République française, 86 p.
- Beeman, Jennifer. 2011. *Mixité au travail, un défi d'égalité. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*. Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 111 p.
- Beleza, Maria Leonor (en collaboration avec le Groupe de rédaction sur la discrimination à l'encontre des femmes handicapées). 2003. *La discrimination à l'encontre des femmes handicapées*. Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe, 75 p.
- Cloutier, Élisabeth, Chantal Grondin et Amélie Lévesque. 2018. *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : Guide des concepts et méthodes*. Ottawa, Statistique Canada, Ministre de l'Industrie, 89 p.
- Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre. 2019. *Compte-rendu. Journée de réflexion Femmes en situation de handicap et emploi*. Montréal, CCF, 28 mars 2019, 9 p.
- Conseil des Montréalaises. 2019. *Se loger à Montréal. Avis sur la discrimination des femmes en situation de handicap et le logement*, Montréal, Conseil des Montréalaises, 63 p.
- Conseil du statut de la femme. 2020. *Portrait des Québécoises. Édition 2020 – Femmes et économie*, Québec, Conseil du statut de la femme, 42 p.
- DisAbleD Women's Network of Canada/Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN Canada). 2020a. *Filles sans barrières : analyse intersectionnelle sur les filles et jeunes femmes en situation de handicap au Canada, 1re édition*. Montréal, DAWN Canada, 161 p.
- DisAbleD Women's Network of Canada / Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN Canada). 2020b. *Les répercussions de la COVID-19 sur les femmes handicapées au Canada, mémoire présenté au Parlement, Comité permanent de la condition féminine*, Montréal, DAWN Canada, 22 p.

- DisAbleD Women's Network of Canada/Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN Canada). 2019. *Plus qu'une note de bas de page : Rapport de recherche sur les femmes et les filles en situation de handicap au Canada*, 1re édition. Montréal, DAWN Canada, 221 p.
- Garcia, Véronique, Normand Boucher et Marie-Ève Schmouth. 2019. *Revue de la littérature concernant les obstacles et les facteurs facilitant l'intégration et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités*. Document réalisé pour le Comité consultatif Personnes handicapées, Québec, Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, 210 p.
- Garcia, Véronica, Normand Boucher et Marie-Ève Schmouth. 2018. *Lexique. Vocabulaire et terminologies dans les domaines de l'intégration et du maintien en emploi dans le champ du handicap*. Version détaillée. Document réalisé pour le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), Québec, Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, 94 p.
- Gouvernement du Québec. 2019. « Aide sociale et solidarité sociale », [en ligne]. Récupéré de <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-financiere/aide-sociale-et-solidarite-sociale/verifier-votre-admissibilite/>
- Institut de la statistique du Québec. 2020. *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2009-2019*, Québec, L'Institut, vol. 16, 197 p.
- Masson, Dominique. 2013. « Femmes et handicap », *Recherches féministes*, vol. 26, no 1, p. 111-129.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 2020. *Rapport statistique sur les individus, entreprises et organismes participant aux interventions des Services publics d'emploi, année 2019-2020*. Québec, Direction de l'analyse et de l'information de gestion, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 22 p.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 2019. *La Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024*. Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 53 p.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. 2018. *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2017-2020*. Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 41 p.
- Morris, Stuart, Gail Fawcett, Linden R. Timoney et Jeffrey Hughes. 2019. *Les dynamiques de l'incapacité : les limitations progressives, récurrentes ou fluctuantes*, Ottawa, Statistique Canada, Ministère de l'Industrie, 33 p.

- Office des personnes handicapées du Québec. 2021. *Les femmes avec incapacité : un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale*, Drummondville, Secrétariat général, communications et affaires juridiques, L'Office, 62 p.
- Office des personnes handicapées du Québec. 2017. *Les personnes avec incapacité au Québec. Prévalence et caractéristiques de l'incapacité. Volume 1*. Drummondville, Office des personnes handicapées du Québec, 27 p.
- Organisation des Nations Unies, « D'autres actions et initiatives pour mettre en œuvre la Déclaration de Beijing et la plate-forme d'action », Résolution S23/3 de l'Assemblée générale du 10 juin 2000, annexe, paragraphe 63.
- Schmouth, Marie-Ève, Normand Boucher et Véronique Garcia. 2019. *Portrait statistique des personnes présentant des incapacités au Québec et des personnes présentant des incapacités potentiellement susceptibles de travailler*, Document réalisé pour le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), Québec, Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale, 34 p.
- Segon, Michaël et Nathalie Le Roux. 2015. « Travailler moins pour travailler plus longtemps. (Dé)limitations des possibles et rapports à la vie professionnelle des jeunes handicapés », *Agora débats/jeunesses*, vol. 3, no 71, p. 111-125.
- Statistique Canada. 2017a. Tableau 13-10-0749-01. Mesures d'adaptation en milieu de travail des personnes occupées ayant une incapacité âgées de 25 à 64 ans, selon le sexe, Québec, [en ligne]. Récupéré de <https://doi.org/10.25318/1310074901-fra>
- Statistique Canada. 2017b. Tableau 13-10-0749-01. L'aptitude à travailler des personnes ayant une incapacité âgées de 25 à 64 ans, selon le sexe, Québec, [en ligne]. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310074001>
- St-Germain, Lise, Frédéric Lesemann et Pierre-Joseph Ulysse. 2009. *Le projet Emploi de solidarité. Insertion en emploi des personnes éloignées du marché du travail. Analyse de pratique*. Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) et Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'emploi et les protections sociales (GIREPS), 57 p.
- Tanguy, Adélaïde et Relais-femmes. 2018. *ADS+ : Analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle*. Fiche synthèse Méthodologie, Montréal, Trajetvi, 7 p.
- Trudel, Louise, Claudine Simard et Nicolas Vonarx. 2006. « La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire ? », *Recherches qualitatives*, Hors-Série, no 5, p. 38-45.

