



# Handicap, genre et emploi : regards croisés

Sciences Po, Centre de Recherche  
sur les Inégalités Sociales

Paris, Mardi 8 novembre 2022



## Barrières systémiques à l'insertion professionnelle : entre handicap, genre et culture

Audrey Dupont<sup>1, 2</sup> Marie Laberge<sup>1</sup> Sylvain Letscher<sup>2</sup> et Normand Boucher<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Université de Montréal/CHU Sainte-Justine, <sup>2</sup> Université du Québec à Rimouski

<sup>3</sup> Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale



Université  
de Montréal



# Pourquoi cette recherche?

## Sexe et genre

Les femmes **n'occupent pas les mêmes emplois**, ont une **participation moindre** sur le marché du travail et travaillent plus souvent à temps partiel et **obtiennent moins de promotions** que leurs collègues masculins



## Situation de handicap

Les personnes ayant des incapacités ont une **moins grande participation** sur le marché du travail. Le type d'incapacité influence le taux d'emploi et les **conditions d'emploi proposées sont inférieures** (sécurité d'emploi, rémunération)



## Culture

Les personnes issues de communautés culturelles font plus souvent face à des **difficulté de reconnaissance** de leur diplôme obtenu à l'étranger, affichent un **taux d'emploi plus faible** et sont **moins bien rémunérées**

---

## Intersectionnalité

désigne la situation de personnes subissant simultanément **plusieurs formes** de stratification, domination ou de **discrimination** dans une société (Crenshaw, 1989)



# But de la communication

- Présenter les barrières systémiques dans l'environnement de travail selon une approche différenciée selon le **sexe / genre** dans une démarche méthodologique qualitative et phénoménologique

## Relations interpersonnelles

---

Relations avec une personne évoquée (explications du rôle dans la vie du participant, comment la relation a aidé ou nuit, etc.)

## Stéréotypes

---

Valeurs, préjugés sociaux ou rôles sociaux attendus (ex. une femme doit s'occuper des enfants, les personnes qui ont des incapacités sont moins compétentes, etc.)

## Pratiques institutionnalisées

---

Rapport de pouvoir en lien avec un modèle patriarcal ou la culture majoritaire. (p.ex. il y n'y a pas de femmes dans le conseil d'administration, le salaire de personnes racisées est moins élevé etc.)



# Participants

<b>N = 160</b>		<b>F</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>
<b>Sexe</b>		109	54	163
<b>Handicap</b>	Surdité	33	16	49
	C�civit� et basse vision	17	7	24
	Incapacités motrices	37	22	59
	Douleurs chroniques	22	9	31
<b>Appartenance culturelle</b>	Culture majoritaire	92	43	134
	Minorités culturelles	17	2	29
<b>Statut d'emploi</b>	En emploi	74	34	108
	En recherche d'emploi	35	20	55

# L'influence des relations interpersonnelles

## Relations interpersonnelles positives

Pour certains participants, le s/g du collègue a une influence majeure pour l'insertion professionnelle

*Moi [...], il faut que je m'assure que dans mon environnement il y ait [au minimum] une femme qui ne soit pas en situation de handicap qui accepte de m'aider pour aller à la toilette.*

P27 – f – incapacités motrices

## Relations interpersonnelles négatives

Source de tension plus marquée entre les hommes et les femmes

*[...] nous, on se fait caresser les fesses. On se fait regarder les seins. On se fait dire : « Allez, mets un chandail plus serré, ce sera plus agréable travailler avec toi ».*

P99 – f – douleurs chroniques

## Changements depuis la Covid

Modification des pratiques professionnelles – impact sur les relations et sur l'accessibilité

*J'adore la pandémie au niveau professionnel, [...] il n'existe plus mon environnement qui ne m'aime pas [...] Tu sais, c'est bien plus dur intimider quelqu'un en vidéoconférence qu'en personne.*

P156- f – incapacités motrices



# La persistance des stéréotypes

## Stéréotypes de genre

Possibilités d'emploi plus limitées pour les femmes (propos relevés chez les hommes et les femmes).

*Il y a aussi tout l'aspect des postes de direction : les femmes sont plus émotives, les femmes gèrent moins bien leurs émotions. Elles ne sont pas aussi rationnelles...*

P75 – f – cécité

## Stéréotypes culturels

Stéréotypes liés à la culture plus présent en dehors des grands centres urbains

*À Montréal, tu peux être un tamoul ou un Indien ou n'importe quoi, ça passe, mais dans certaines régions du Québec, si tu es français ou noir ... je l'ai connu ça le racisme.*

P55 – h – incapacités motrices

## Stéréotypes Intersectionnalité

L'intersection entre le sexe/genre, le handicap et la culture représente davantage de défis chez les femmes.

*La personne handicapée devra peut-être en faire plus pour démontrer qu'elle a des capacités. [...] et avec la différence ethnique... la femme va être, à mon avis, plus stigmatisée encore... elle va devoir faire encore plus ses preuves.*

P67 – h – incapacités motrices

# Des pratiques institutionnalisées

## Emplois traditionnellement masculins

Possibilité de promotion influencée par le milieu

*Lundi, ils ont donné un emploi de superviseur du garage à une femme [...] parce qu'ils [les décideurs] disent que c'est moins exigeant. Donc, moins de chances d'avoir un accident de travail... »*

P99 – f – douleurs chroniques

## Discrimination - Intersectionnalité

Possibilité de promotion influencée par la somme des facteurs identitaires de la personne

*J'ai toujours sentie que j'étais étrangère, de minorité ethnique et qu'il fallait que je montre que je suis bonne dans mon travail. Et aussi, en tant que personne handicapée, il fallait que je travaille plus. [...] Quand il y avait des promotions, des personnes moins qualifiées que moi qui les obtenaient, [...] alors que je travaillais plus. [...] et que c'était contraire à la convention collective.*


P170 – f – incapacités motrices

## Stratégies pour éviter la discrimination

Faire des choix pour éviter les risques de discrimination

*Je peux vivre de l'intimidation parce que je suis une femme et que c'est un milieu d'hommes. Donc moi, me battre pour ça, ça ne me dit rien. Donc, j'ai décidé de me diriger vers autre chose.*

P157 – f – surdité



## Une amélioration... mais des représentations qui demeurent à transformer

*Maintenant on parle plus de discrimination, on parle plus de racisme. [...] aussi aujourd'hui il y a plus de prises de conscience ; on donne plus de possibilités. Auparavant, on n'était pas beaucoup de femmes arabes et handicapées, alors les chances d'être promues étaient vraiment minimes.*

P170 – f – incapacités motrices

- Même si des facteurs liés au sexe/genre et aux incapacités sont omniprésents dans le discours des participants, ils ne sont pas systématiquement associés à l'exclusion et la discrimination en emploi.
- Néanmoins, ils maintiennent certainement de nombreux stéréotypes menant à différentes formes d'iniquités dans l'emploi



# De nouvelles pratiques ?

De façon générale, les femmes de l'étude font état d'une impression de devoir « en faire plus », « d'être plus vigilantes », « d'être plus flexibles et accommodantes »

**Mais qu'est-ce que ça signifie dans le quotidien ?**

- Sensibiliser et prendre conscience dans les milieux professionnels
  - Représentations sociales à transformer
  - Présence de certains préjugés ou stéréotypes
  - Intimidation
  - Tension entre les salariés hommes et femmes
  - Présence d'aidants formels ou informels (et de leur sexe)
  - Stratégies de communications H-H, F-F, H-F
  - Rapport de pouvoir
  - Sentiment de honte vécue au travail



# Merci!

Questions? Commentaires?