

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

RAPPORT DE RECHERCHE

PRÉSENTÉ À

LOUISE DUCHESNE, Ph, D.

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DU COURS

ORT6060 – Projet de recherche

PAR

MARJOLAINE CARON

VIVRE AVEC UNE SURDITÉ DEPUIS LA NAISSANCE : QUELS IMPACTS SUR LE  
TRAVAIL ?

12 JUILLET 2022

## Table des matières

Liste des tableaux .....	4
Liste des figures .....	5
Résumé .....	6
Vivre avec une surdité depuis la naissance : quels impacts sur le travail ? .....	7
Introduction .....	7
Problématique.....	7
Revue de littérature .....	8
La communication en milieu de travail pour les travailleurs sourds.....	8
Facteurs liés à la divulgation de la surdité. ....	10
Recherche d'emploi.....	11
Causes et conséquences de la divulgation de la surdité en milieu de travail .....	12
L'isolement en milieu de travail.....	13
La surdité, source de stress au travail.....	14
Les adaptations en milieu de travail .....	15
Le milieu de l'enseignement supérieur .....	19
La présente étude.....	21
Méthodologie .....	22
DEPPI.....	22

	3
Participants .....	22
Parcours scolaire des participants .....	25
Emplois étudiants .....	25
Résultats .....	26
Difficultés de communication liées à la surdité .....	27
L'isolement.....	29
Les accommodements demandés en milieu de travail .....	30
Trouver un emploi avec une surdité .....	31
Choix professionnels .....	32
Divulgateion de la surdité lors de l'embauche.....	33
Le CV vidéo .....	34
Ouverture des employeurs face à la surdité.....	36
Discussion .....	38
Forces et limites de l'étude et pistes de recherche à développer.....	42
Conclusion.....	43
Références .....	44

## Liste des tableaux

Tableau 1: Description des participants .....	24
Tableau 2: Le CV vidéo : une bonne idée pour les personnes sourdes ? .....	36

## Liste des figures

Figure 1:Thèmes des résultats sur la surdité	26
--	----

## Résumé

La majorité des personnes qui présentent des incapacités auditives sont des adultes actifs. Or, il ressort des écrits scientifiques que les personnes ayant une surdité rencontrent un certain nombre d'obstacles en milieu de travail. Il est donc essentiel de décrire, en vue de mieux comprendre, l'expérience de personnes ayant une surdité en lien avec le travail. La présente étude s'inscrit dans le projet DEPPI (Disability, Employment, and Public Policies Initiative). Des entrevues individuelles semi-dirigées ont débuté en décembre 2019 et se poursuivent à ce jour. Pour la présente étude, sept participants ayant une surdité depuis la naissance ont été sélectionnés dans une banque d'une quarantaine de participants ayant des incapacités auditives. Les résultats d'une analyse qualitative des entrevues montrent que l'impact le plus important de la surdité congénitale touche effectivement la communication : même si plusieurs arrivent à entendre, ils ne perçoivent pas tous les sons. Pour ce qui est de la divulgation, la plupart préfèrent mentionner leur surdité dans leur curriculum vitae ou lors de l'entrevue pour éviter toute surprise. On remarque aussi que la majorité des participants travaillent ou ont déjà travaillé pour des entreprises ayant un lien avec la surdité. En somme, les participants sourds de naissance ont tendance à se diriger vers des milieux de travail qui facilitent leur intégration.

## **Vivre avec une surdité depuis la naissance : quels impacts sur le travail ?**

### **Introduction**

#### **Problématique**

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS, 2021), il y aurait actuellement dans le monde 1,3 milliard de personnes qui vivent avec une perte auditive. On prévoit que d'ici 2050, près de 2,5 milliards de personnes présenteront une surdité. La d ficiency auditive peut être d'origine congénitale ou acquise durant la vie. Elle peut avoir une cause génétique ou résulter d'infections ou maladies de l'oreille, d'une exposition répétée à des bruits trop intenses ou résulter du vieillissement. Il faut savoir que les pertes auditives peuvent être de différents degrés; elles peuvent être légères, modérées, sévères ou profondes (OMS, 2021). Toujours selon l'OMS (2021), pour être considérée comme « incapacitante », la perte auditive doit être supérieure à 35 décibels dans l'oreille qui entend le mieux.  tant donné la proportion élevée de personnes qui ont une perte auditive, nous savons que ces personnes occupent des rôles sociaux comme celui d'étudiant, de parent ou de travailleur. Une majorité de ceux-ci sont des adultes actifs et donc des personnes qui occupent un emploi ou qui sont en recherche d'emploi. Il est donc important de faire des études sur la surdité en lien avec le travail afin d'en comprendre les conséquences chez les travailleurs qui présentent une surdité. Plus précisément, il est nécessaire de se pencher sur les impacts que peut avoir la surdité pour les travailleurs sourds ainsi que sur les mesures à mettre en place en milieu de travail afin de permettre l'intégration et l'épanouissement des travailleurs sourds.

Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne (2020) mentionne à l'article 16 qu'on ne peut pas effectuer de discrimination lors de l'embauche, de la mutation ou de la promotion. De plus, selon l'article 18.1, un employeur ne peut demander sur un formulaire d'offre d'emploi ou lors d'une entrevue, si la personne présente un handicap, sauf si cela permet l'accès à un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande d'emploi.

Toujours au Québec, il y a des subventions mises en place pour aider les entreprises qui embauchent des travailleurs avec des incapacités. Des subventions qui peuvent offrir un soutien salarial ou encore combler des dépenses liées à l'adaptation du milieu de travail peuvent être offertes. Selon Sourdef (2021) un site internet axé sur la recherche d'emploi et les formations pour les jeunes sourds francophones, « [la] mesure "Subventions salariales" offre une aide financière à des entreprises qui souhaitent embaucher des personnes qui ont des difficultés à s'intégrer au marché du travail ».

## **Revue de littérature**

### ***La communication en milieu de travail pour les travailleurs sourds***

Selon une étude de Dalle-Nazébi (2009) menée auprès de 51 travailleurs sourds français, traitant de la communication, même si la langue des signes française est une langue officielle depuis 2005, les entreprises ne l'ont pas intégrée : « Que les salariés sourds s'expriment dans cette langue ou en français, leur surdité existe toujours et, avec elle, des pratiques de communication et des prises d'informations essentiellement visuelles » (Dalle-Nazébi, 2009, p.47). Ainsi, les gens peuvent oublier la surdité, ce qui engendre des désagréments comme « les malentendus, les réponses décalées, les informations qui ne seront pas passées » (Dalle-Nazébi, 2009, p.47). Un des participants de l'étude mentionnait que la communication pour les sourds



passer par le décodage et la suppléance mentale, ce qui demande beaucoup d'efforts et de concentration. Ainsi, il peut être épuisant de passer une journée entière dans cette condition. La responsabilité de la communication revient donc à la personne sourde, qui doit apprendre à s'exprimer clairement, à mieux décoder et à compenser pour le manque d'information. Parfois, certains collègues décident de jouer les intermédiaires, ce qui n'est pas mal intentionné, mais le travailleur sourd devient dépendant de son collègue pour les appels téléphoniques ou pour chercher des informations, par exemple. Un participant de la même étude (Dalle-Nazébi, 2009) mentionnait qu'au besoin, il peut engager un interprète. Cependant cela requiert de l'organisation, puisqu'il devait prendre rendez-vous et espérer que l'interprète soit disponible au moment opportun. Des solutions technologiques sont un soutien important pour la communication des personnes sourdes : « Utilisant les technologies Internet et un logiciel de visio-conférence (installé sur un ordinateur ou un visiophone), ces services permettent aussi bien à des sourds de téléphoner que de solliciter ponctuellement et rapidement un interprète depuis leur lieu de travail. » (Dalle-Nazébi, 2009).

Une enquête québécoise menée par Pinsonneault et al. (2006), a recensé des informations sur 582 personnes âgées entre 15 ans et 46 ans ayant une surdité congénitale ou acquise avant l'âge de 18 ans, et n'ayant aucune autre condition associée. Dans l'étude, 43% des participants sourds se considéraient leur communication moyenne et 50% la considéraient bonne. Il ressort aussi de cette étude que les gens craignaient de ne pas comprendre lors de l'entrevue d'embauche ou encore de ne pas recevoir les mêmes informations que les employés entendants. D'autres faits intéressants sur la communication sont rapportés dans cette étude : par exemple, plus de la moitié des répondants avaient une langue orale comme langue maternelle, un peu plus du quart une langue signée et 18 % utilisaient à la fois une langue orale et une langue signée dans leur milieu

familial. La très grande majorité des répondants considéraient leur communication interpersonnelle avec les personnes entendantes comme étant bonne ou moyenne. Seuls 7 % considéraient ne pas avoir une bonne communication avec celles-ci. Enfin, les besoins en interprétation étaient importants pour tous les répondants, mais ils étaient plus grands pour les personnes qui avaient un niveau de scolarisation plus faible.

### ***Facteurs liés à la divulgation de la surdité.***

Les personnes qui vivent avec une incapacité auditive se perçoivent de façon différente. Certains perçoivent leur handicap comme étant léger à modéré (52,9%) ou grave (19%), et pour d'autres, la surdité ne représente aucun handicap (25,8%) (West, 2016), ce qui pourrait expliquer pourquoi certaines personnes ressentent, ou non, le besoin de divulguer leur surdité. Lorsqu'on demande aux gens avec une surdité pourquoi ils n'utilisent pas d'aide auditive, la majorité des personnes mentionnent qu'elles ont l'impression d'être vieilles ou encore elles n'acceptent pas leur surdité. De plus, elles ne veulent pas être perçues négativement par leurs collègues (Paton, 2017).

Il existe « quatre *antécédents individuels* susceptibles d'influencer la décision de révéler ou de dissimuler l'identité sociale » (Richardson, 2016, p. 50). Le premier est lié à la personnalité, c'est-à-dire si la personne est plutôt introvertie ou extravertie. Le deuxième est le contrôle des émotions face aux attentes des autres, c'est-à-dire si la personne se sent jugée par les autres et si elle a besoin de se sentir valorisée par le regard des autres. Le troisième est la maturité qui vient avec l'âge et les événements vécus dans la vie. Finalement, le dernier antécédent concerne les motivations personnelles, par exemple, si la personne a de l'ambition. Ces antécédents sont influencés par des facteurs environnementaux et interpersonnels comme le

climat organisationnel et les valeurs de l'entreprise quant à la diversité et l'inclusion. Tous ces facteurs viennent influencer la révélation de la surdité, qui peut être totale ou partielle.

Il y a des différences dans la divulgation et les accommodements demandés selon les caractéristiques sociodémographiques comme l'âge, le sexe et l'emplacement géographique (Lindsay et al., 2018). Dans une revue systématique, Lindsay et al. (2018) ont dressé un portrait des conditions qui affectent la divulgation ou non de leur situation par des personnes présentant une incapacité. Les auteurs ont divisé les obstacles vécus par des jeunes âgés de 14 à 33 ans, afin de déterminer ce qui les contraint à divulguer leur état à leur employeur en trois catégories : l'individuel, le professionnel (c'est-à-dire lié à l'emploi) et le sociétal. Pour le point de vue individuel, la non-divulgation dépendait de la visibilité de l'incapacité, de la stigmatisation de l'incapacité et du temps écoulé depuis le diagnostic (Lindsay et al., 2018). Pour les jeunes qui avaient une incapacité invisible, la peur de la stigmatisation était la première crainte évoquée. Pour l'obstacle lié à l'emploi, le fait de divulguer l'incapacité n'améliorait pas nécessairement le climat de travail, ce qui était souvent dû à une communication inefficace ou au fait que la personne travaillait dans une entreprise de petite taille. (Lindsay et al., 2018) Pour le sociétal, une étude de Gillies (2012) démontre que sur les 10 participants ayant une incapacité physique ou sensorielle la moitié avait subi de la discrimination en milieu de travail.

### ***Recherche d'emploi***

Selon Lindsay et al (2013), les jeunes qui ont des incapacités (physiques, mentales ou sensorielles) ne savent pas toujours comment faire pour dévoiler celles-ci lors de leurs démarches de recherche d'emploi. Plusieurs se demandent s'ils doivent divulguer ou non leur perte auditive. Dans leur étude menée à Hong-Kong en 2003, Pearson et al. (2003) ont répondu à 409 demandes d'emploi. Pour chaque demande, ils ont envoyé quatre lettres toutes identiques sauf pour la

mention de l'incapacité. Une lettre ne mentionnait aucune incapacité, une autre indiquait un problème auditif, une autre une incapacité physique et une dernière faisait mention d'une dépression. Ils voulaient savoir combien de réponses positives chaque lettre recevrait. Ils ont découvert sans surprise que les lettres qui ne mentionnaient aucune incapacité avaient reçu plus de réponses positives (146) comparativement à celles qui révélaient une telle condition. Pour les demandes qui avaient mentionné un problème auditif, ils ont reçu 68 réponses positives. Ce résultat place la surdité en deuxième position parmi les réponses positives reçues, après aucune incapacité. Les auteurs de cette étude concluent que les employeurs préfèrent embaucher des personnes sans incapacité. Selon Martz (2003), les personnes ayant une incapacité invisible auraient 14 fois plus de chances de se faire embaucher qu'une personne ayant une incapacité visible. Cependant, les personnes avec une condition invisible doivent donner davantage d'explications pour faire comprendre leurs besoins.

### ***Causes et conséquences de la divulgation de la surdité en milieu de travail***

Généralement, la divulgation de la surdité est effectuée pour contrer les difficultés de communication qui sont vécues par la personne. Selon Tye-Murray et al. (2009), la plainte la plus commune chez les employés ayant une perte auditive est que cette perte compromet leur capacité à communiquer avec leurs collègues et leur employeur. Soixante-dix pourcent (70%) des 48 participants de la même étude ont dévoilé leur perte auditive surtout pour bien faire comprendre leurs difficultés.

La divulgation entraîne des réactions qui peuvent être néfastes pour la personne, comme des collègues qui parlent tout bas ou font des blagues déplacées sur la surdité. Même si ces blagues ne se veulent pas méchantes à première vue, la répétition et l'acharnement affectent négativement l'état psychologique des personnes touchées (Hétu et al., 1990). Sur le plan de la

communication au travail, tout de suite après la divulgation de la surdité, les collègues parlent plus lentement et auront le souci de bien se faire comprendre, mais comme l'incapacité auditive est invisible, ils finissent par oublier d'utiliser ces stratégies de communication. Cela force la personne avec une perte auditive à rappeler à ses collègues et à son employeur qu'elle a une surdité (donc de la divulguer de manière répétée), ce qui peut s'avérer difficile psychologiquement pour la personne (Southall et al., 2011).

*L'isolement en milieu de travail.* Pour les gens ayant des difficultés d'audition, tous les moments de rassemblement peuvent devenir pénibles, que ce soit les heures de pause ou de dîner ou simplement lorsque plusieurs collègues ont une conversation (Hétu et al., 1990). Comme tout est compliqué, autant la communication, que le bruit ou la lumière, les personnes sourdes préfèrent s'isoler lors des pauses ou des périodes de repas. Il est plus simple d'être seule plutôt que de lutter contre les distracteurs ou les obstacles de leur communication. Ainsi, certains préfèrent. Cependant, cette pratique peut être vue de façon erronée par les autres, qui pensent que cet isolement est dû à un comportement antisocial, à de l'ennui, au fait que la personne aime être à l'écart ou qu'elle n'est pas intéressée par les autres (Tye-Murray et al., 2009). À la suite d'entrevues semi-structurées sur la divulgation de la surdité en milieu de travail menées par Southall et al. (2011) auprès de douze personnes qui ont déclaré une perte auditive progressive en Ontario, un des participants explique que la population générale ne comprend pas bien en quoi consiste la perte auditive. Cette incompréhension mène à une profonde exclusion sociale dans les milieux de travail. La plupart des participants ont mentionné qu'ils vont divulguer ou non leur surdité en fonction de la réaction prévue par leurs collègues (Southall et al., 2011). Cette étude démontre surtout que la gestion de la surdité en milieu de travail varie d'une personne à l'autre.

Par exemple, plusieurs professeurs d'universités hésitent à révéler leur surdité acquise à l'âge adulte. Ils craignent d'être stigmatisés et que le département pour lequel ils travaillent perçoive une élévation des coûts pour une augmentation de leurs ressources (Smith et Andrews, 2015). De plus, le comportement d'un professeur qui n'ose pas dévoiler sa surdité peut être mal perçu par les collègues et ainsi véhiculer la même idée que pour n'importe quel milieu de travail: le professeur exprime un désintérêt ou un retrait social. Ce genre d'idées peut nuire à la carrière d'un professeur. Dans l'étude de Smith et Andrews (2015), un professeur signeur pour qui la vie sociale était difficile étant donné que personne ne connaissait la langue des signes, dînait toujours seul. Lors des réunions, ce professeur était perçu par ses collègues comme étant antisocial et ne respectant pas la collégialité.

### ***La surdité, source de stress au travail***

Selon une étude menée en Suisse par Hasson et al. (2011), il y a un lien significatif entre la perte auditive et le stress lié à l'emploi. En effet, des personnes peuvent craindre de perdre leur emploi, d'être transférées ou de ne pas recevoir une promotion à cause de leur perte auditive. Dans une revue systématique effectuée par Shan et al. (2020), les auteurs ont rapporté que sur sept études, six d'entre elles ont établi un lien significatif entre le chômage ou le sous-emploi et le fait d'être sourd ou malentendant. En effet, les personnes ayant une surdité se retrouvent plus souvent au chômage ou en sous-emploi, comparativement à des personnes ayant une audition dite « normale ». La même revue systématique a également recensé un accroissement du stress professionnel, de l'épuisement professionnel et de l'isolement social chez les personnes qui ont des difficultés auditives. Nous pouvons donc dire que beaucoup de facteurs liés à l'état mental de la personne, mais aussi liés à l'emploi lui-même sont affectés par la surdité. Selon Charmaz

(2010), le fait de travailler avec une incapacité sans le dire peut-être risqué pour la santé, mais peut surtout nuire à la productivité et à la qualité du travail.

Il y a encore beaucoup d'employés qui n'acceptent pas de divulguer leur surdité, par peur de stigmatisation ou de discrimination, non seulement de la part de l'employeur, mais aussi de la part des autres employés. Pour ceux qui ne veulent pas dévoiler leur surdité, il y a aussi des conséquences. Selon Paton (2017), quatre personnes sur dix ayant des problèmes d'audition ont une baisse d'estime de soi et se sentent stigmatisées. Les personnes qui ne souhaitent pas divulguer leur surdité à leurs collègues préfèrent demander de répéter ou augmentent le volume du téléphone. Notons que la moitié des participants de l'étude de Paton (2017) ne répondaient plus au téléphone. Selon cette étude qui a été effectuée par le biais d'un sondage auprès de 800 personnes utilisant des services auditifs de Starkey Hearing Technologies, 40% des répondants ont déclaré une baisse de leur estime personnelle et ont dit se sentir stigmatisés par leurs collègues. Certains participants ont exprimé le besoin d'aller observer préalablement la salle de réunion pour savoir quel serait le meilleur endroit pour s'asseoir, ce qui implique d'être très préparé. D'autres participants de l'étude ont mentionné le fait qu'ils devaient travailler plus fort que les autres en raison de leur perte auditive.

### ***Les adaptations en milieu de travail***

*Le point de vue du travailleur.* Avant de révéler sa surdité en milieu de travail, la personne va évaluer les risques associés et mesurer s'il y a plus de points négatifs que de bénéfiques. De plus, le fait de vouloir révéler la surdité survient plus fréquemment lorsque la personne a besoin d'adaptations pour continuer à exercer son métier. Une fois la divulgation effectuée, certaines personnes avec une perte auditive ont de la difficulté à faire des demandes d'accommodements

dans leur environnement de travail, surtout si cette demande vient affecter l'égalité entre employés. Par exemple, avoir des horaires de travail modifiés est une adaptation pouvant être perçue comme créant des inégalités (Svinndal et al., 2018).

Selon une étude longitudinale réalisée en Norvège, lorsque des employés avec une incapacité auditive font une demande d'adaptation en milieu de travail, 30,7 % de ces employés ne la reçoivent pas, ce qui est une proportion importante (Svinndal et al., 2018). Selon Geyer et Schroedel (1999), qui ont effectué une étude auprès de 232 adultes sourds et malentendants, les personnes ayant un haut niveau de scolarité et qui occupent des rôles professionnels importants au sein d'une entreprise sont plus à même de recevoir des mesures d'adaptation dans leur milieu de travail. La divulgation est facilitée lorsqu'il y a du soutien et de la formation en matière d'emploi, des possibilités d'apprentissage fondées sur l'expérience, une communication et des relations efficaces avec les employeurs ainsi que des attitudes positives de la part des superviseurs (Lindsay et al., 2017).

Il est d'autant plus facile pour les adultes de dévoiler leur incapacité lorsqu'ils connaissent les mesures et les lois liées à l'adaptation en milieu de travail et qu'ils ont un sentiment d'auto-efficacité élevé ou sont capables de plaider pour demander des accommodements. Par exemple, en Ontario, les employés avec incapacité ont les mêmes droits et avantages que ceux qui n'ont pas d'incapacité. Pour avoir droit à des mesures d'adaptation, il faut que l'employé :

1. Avise son employeur de ses besoins,
2. Fournisse des documents médicaux qui appuient sa demande,
3. Participe à des réunions avec son employeur pour trouver des solutions.



Or, les personnes avec une incapacité auditive ne savent pas toujours comment faire des demandes d'accommodement pour les soutenir dans leur emploi. Un programme développé par un hôpital en Ontario a permis à de jeunes adultes d'apprendre comment dévoiler leur incapacité (auditive, motrice, visuelle ou autre) et comment faire des demandes d'accommodements (Lindsay et al., 2013). Le programme d'une durée de 12 mois encadrait les jeunes tout au long de leur stage pour améliorer leurs compétences en la matière. Les jeunes participaient à des ateliers pour apprendre à connaître leurs forces, leurs faiblesses, comment faire des demandes d'adaptation ou comment divulguer leur incapacité. Les résultats ont montré que la majorité des jeunes, avant de commencer le programme, ne savaient pas comment divulguer leur incapacité. Grâce à la formation, ils ont appris à reconnaître leurs limites et quand demander de l'aide. La conclusion de leur étude suggère que le fait de divulguer crée un climat d'acceptation en milieu de travail et aide l'employeur à mieux comprendre les adaptations nécessaires.

Dans son étude de 2016, West a interrogé 306 participants de 18 à 95 ans qui fréquentaient un service d'audiologie hospitalier (West, 2016). Les participants devaient répondre à un questionnaire d'auto-divulgence sur leur perte auditive. Trente-deux pourcent (32%) des participants ont révélé leur perte auditive tout en donnant des trucs pour faciliter la communication avec leur interlocuteur (ex. les regarder en parlant). Cinquante-neuf pourcent (59%) des participants ont mentionné qu'ils avaient une perte auditive ou s'attribuaient une autre étiquette (malentendant ou sourd) et 32% des participants n'ont pas dévoilé leur surdité, mais ont plutôt demandé à leur interlocuteur de parler plus fort ou de répéter.

**Le point de vue de l'employeur.** Selon les employeurs, les mesures d'adaptation coûtent peu cher et aident à la productivité des employés (Lindsay et al., 2013). Dans une étude menée en Gr ce par Zissi et al. (2007), 73 employeurs sur 102 (71%) mentionnaient que, selon eux, les

employés sourds sont productifs au travail. Pourtant, seulement 49 de ces employeurs se disaient prêts à embaucher des personnes sourdes dans leur entreprise (Zissi et al., 2007). Lorsque l'employeur accepte de fournir une adaptation en milieu de travail, cela permet à l'employé d'améliorer sa vie professionnelle de même que sa santé physique et psychologique (Sally et al., 2017). Du point de vue des employeurs, dans l'étude de Svinndal et al. (2008), certains d'entre eux sentaient qu'il était de leur responsabilité d'accommoder l'employé. D'autres mettaient des adaptations en place selon la sévérité de la surdité. Si la perte était modérée, les adaptations étaient simples, mais lorsque la perte était sévère, il était plus difficile d'adapter le travail et les employeurs devaient souvent retirer certaines tâches de l'activité de l'employé. Pour d'autres gestionnaires qui étaient informés de la perte auditive de leurs employés, s'ils trouvaient leurs employés très fonctionnels, ils finissaient par oublier leur condition. Certains employeurs ont observé un retrait social de la part d'employés, mais n'ont pas trouvé de façon de les aider (Svinndal et al., 2008). Selon des employeurs interrogés dans l'étude de Svinndal et al (2020), la plupart des employeurs doivent être attentifs aux besoins de leurs employés sourds, car ceux-ci ne demandent pas toujours les accommodements dont ils ont besoin. Ainsi, un employeur mentionne que de créer un lien de confiance permet un meilleur échange des besoins avec les employés. Le fait d'être un patron attentif, engagé et qui démontre de l'intérêt et de la considération permet à l'employé sourd de se sentir compris et entendu. (Svinndal et al., 2020). Plusieurs gestionnaires expriment une « responsabilité sociale au nom de l'entreprise » (traduction libre de Svinndal et al., 2020, p. 1857), créant des discussions régulières avec les employés sourds, pour valider leur bien-être dans l'entreprise et trouver dans le cas contraire des ententes mutuelles pour diminuer les surcharges de travail. Neuf employeurs sur dix se disent à l'aise de parler de la perte auditive avec leurs employés. La plupart des employeurs disent que les accommodements sont faciles à

combler pour les pertes légères, mais que lorsque la perte est sévère, il est difficile pour eux d'accommoder la personne (Svinndal et al., 2020). À long terme, les employeurs ont toutefois plus de facilité à se souvenir des employés qui ont une perte auditive sévère, car leurs difficultés de communication sont visibles et facilement reconnaissables.

### ***Le milieu de l'enseignement supérieur***

La divulgation de la surdité touche aussi les étudiants universitaires. Smith et Andrews, (2015) rapportent le cas d'un étudiant universitaire ayant toujours fait mention de sa surdité qui s'est vu refusé à une entrevue pour un programme de doctorat. Une étude réalisée dans une université sud-africaine (Bell et al., 2016) a recueilli des données auprès de sept étudiants qui avaient une déficience auditive modérée à profonde. Les étudiants ont exprimé le fait que le soutien variait d'une université à l'autre et que la plupart du temps, le soutien n'était offert que pour les personnes ayant une incapacité physique ou visuelle.

Par ailleurs, il apparaît plus facile pour une université de mettre en place des mesures d'adaptations constantes que variables. Ainsi, les personnes ayant des incapacités physiques ont des demandes sensiblement constantes, comme une toilette accessible, des ascenseurs ou de la place pour le fauteuil roulant derrière le bureau. En ce qui concerne les problèmes auditifs, les mesures d'accommodement sont très variables d'une personne à l'autre. Certains demandent un casque d'écoute lié à un micro pour le professeur, tandis que d'autres désirent une place assise près du professeur pour mieux voir les lèvres de celui-ci, afin de faire de la lecture labiale. La plupart de ces étudiants cachent délibérément leur surdité pour ne pas être stigmatisés ou étiquetés comme sourds ou handicapés. Lorsqu'ils doivent révéler leur surdité, ils le font souvent dans un but purement administratif. Par exemple, ils peuvent demander une aide supplémentaire,

car ils rencontrent trop d'obstacles dans leurs études, par exemple une incapacité à lire sur les lèvres du professeur, des classes trop bruyantes, etc. Le fait que les étudiants n'osent pas dévoiler leur surdité peut nuire à leurs études, ce qui peut, par conséquent, affecter leur avenir (Bell et al., 2016). Enfin, les auteurs Bell et al. (2016) mentionnent qu'une allocation pour les étudiants handicapés, comme celle fournie par le Royaume-Uni, peut avoir une incidence positive sur la divulgation.

L'Université Griffith, en Australie, fut une des premières universités à mettre en place des mesures d'aide aux étudiants avec une surdité. En 2005, une étude a été menée pour connaître les expériences des étudiants diplômés sur leur vécu à la suite de leur parcours scolaire (Punch et al., 2007). Sur 46 participants, la majorité travaillaient dans le milieu de l'éducation et les participants étaient pour la grande majorité enseignants auprès de personnes sourdes. Plus précisément, la majorité des étudiants avaient poursuivi leurs études dans le domaine de l'éducation spécialisée pour les sourds. La plupart des diplômés ont pu trouver leur emploi grâce à des contacts personnels, surtout si leur langue première était la langue des signes australienne (Auslan). Une fois sur le marché du travail, plusieurs diplômés ont éprouvé des difficultés liées à la vie sociale, à l'accès à des formations et à la participation aux réunions. Ainsi, plupart des personnes ayant une déficience auditive survenue tôt dans leur vie préfèrent travailler dans des milieux « facilitateurs » pour eux. Par exemple, ils préfèrent devenir enseignants dans des classes de surdité ou encore interprètes. En effet, comme ce milieu est sensibilisé à la problématique de la surdité, il est plus facile de s'y intégrer (Punch et al., 2007). Selon une étude de Blais (2006), les étudiants finissants sourds se dirigent en majorité vers les milieux sourds, car les accommodements sont déjà présents. De plus, l'étude a fait ressortir que les étudiants qui tentent d'intégrer le milieu entendant à la sortie de leur étude reviennent en grand nombre dans les

milieux sourds parce qu'ils ont rencontré plusieurs embûches pour s'intégrer de façon optimale au milieu entendant. Une autre étude menée par Blais et Desrosiers (2003), mentionne que même les enfants CODA (enfants entendants de parents sourds) tendent à travailler comme interprète ou professeur pour enfants sourds (*teacher for the deaf*).

### ***La présente étude***

En somme, il ressort de l'examen des écrits scientifiques que les personnes ayant une surdité sont parfois hésitantes à dévoiler leur surdité et rencontrent un certain nombre d'obstacles en milieu de travail, notamment en ce qui a trait à la communication. De ce fait, il est primordial de décrire et de mieux comprendre leur expérience en lien avec la surdité en milieu de travail, mais aussi de trouver, à travers les perceptions des personnes ayant une surdité, ce qui pourrait améliorer leur intégration en milieu de travail. Au Québec, peu d'études ont été menées auprès de cette population. Ainsi, l'objectif principal de l'étude est de décrire, en vue de mieux comprendre, les divers enjeux rencontrés au travail par des personnes sourdes depuis la naissance.

## Méthodologie

### DEPPI

Le présent projet de recherche s'inscrit dans un projet de grande envergure, le Disability, Employment, and Public Policies Initiative (DEPPI). Les entrevues semi-structurées ont débuté en décembre 2019 et se poursuivent à ce jour. Le but de l'étude est de mettre en place des politiques publiques qui vont favoriser l'inclusion des personnes présentant des incapacités en milieu du travail. (*DEPPI | Disability, Employment, and Public Policies Initiative (DEPPI)*, 2021) Ainsi, le DEPPI a effectué jusqu'à présent 186 entrevues (en date du 7 février 2022) auprès de participants ayant diverses incapacités, comme des troubles de mémoire, d'audition, visuels, moteurs, etc. Parmi l'ensemble des participants, la moyenne d'âge est de 43 ans et on compte 67% de femmes et 33% d'hommes. Soixante-trois pour cent (63%) d'entre eux sont présentement en emploi tandis que trente-sept (37%) sont en recherche d'emploi. (Boucher et al., 2021)

### Participants

Pour la présente étude, nous avons sélectionné au hasard huit entrevues de participants ayant une surdité parmi la banque de participants du DEPPI. Nous avons conservé seulement sept participants, puisqu'une participante qui présentait plusieurs problèmes de santé n'abordait pas les difficultés liées à sa surdité dans son entrevue. Parmi les sept participants, il y a six femmes et un homme. Tous ont une surdité congénitale de degré léger à profond et seulement deux d'entre eux n'ont pas d'appareil auditif ou d'implant cochléaire. Des chercheurs du DEPPI ont réalisé les entrevues et ils ont parfois recouru aux services d'interprètes en LSQ. À la suite du visionnement des entrevues, des étudiants les ont transcrites *verbatim*. Monsieur Normand Boucher, chercheur

au DEPPI, nous a fourni les verbatims des participants sélectionnés au hasard, qui se sont tous avérés présenter une surdité depuis la naissance.

Tableau 1: Description des participants

N°	Âge (ans)	Genre	Langue parlée	Type de surdité et degré	Appareillage	Scolarité	Diplôme obtenu	Accommodements reçus à l'école	Métier exercé	Emplois étudiants
10	28	Femme	Français	Bilatérale modérée à sévère congénitale	Appareil auditif	Université (2 <sup>e</sup> cycle)	Maîtrise en orthopédagogie	Aucun	Orthopédagogue	Camelot Camp de vacances pour enfants sourds Archiviste pour sa mère
18	38	Femme	Français	Neurosensorielle profonde congénitale	Appareil auditif numérique	Université (2 <sup>e</sup> cycle)	Maîtrise en adaptation scolaire	Interprète (secondaire, cégep et université) Prise de notes (cégep et université)	Directrice d'un Centre collégial de soutien à l'intégration	Monitrice pour enfants sourds Commis dans une banque Organisme communautaire pour Sourds Adjointe administrative Traductrice LSQ vers français
34	31	Homme	LSQ	Profonde congénitale	Aucun	Cégep	DEC en comptabilité	Interprète (cégep) Prise de notes (cégep)	Comptable pour service d'interprétation pour personnes sourdes	IKEA (cuisine, entrepôt) Coordonnateur interprète dans un centre de services scolaires
37	33	Femme	Français	Profonde congénitale	Appareil auditif	Université	En environnement	Aucun	En recherche d'emploi	Préposée à l'emballage Commis de classement
38	27	Femme	Français LSQ	Légère congénitale	Appareil auditif	Cégep (en cours)	Cégep en cours pour devenir interprète	Interprète (cégep)	En recherche d'emploi	Accompagnatrice de camp de jour pour enfants sourds Caissière supermarché Entretien ménager dans un CPE
47	33	Femme	LSQ	Profonde bilatérale congénitale	Aucun	Études secondaires	DES	Aucun	Coordonnatrice d'une association de parents d'enfants sourds	Commis fruits et légumes Logistique en transport Coordonnatrice dans une association pour personnes sourdes
117	36	Femme	Français	Profonde bilatérale congénitale	Appareil auditif jusqu'à 8 ans 2019-Implant cochléaire	Cégep	DEC en graphisme	Système Fm	Graphiste (à son compte)	Archiviste



## **Parcours scolaire des participants**

La scolarité des participants se divise en deux catégories. La plupart ont été scolarisés en milieu dit « régulier », c'est-à-dire intégrés en classe ordinaire avec les élèves entendants. Deux participants ont fréquenté un milieu scolaire spécialisé pour enfants sourds, soit les participants n° 34 et 47.

La plupart des participants ont terminé le cégep, certains poursuivant leurs études à l'université. Cinq participants sur sept ont atteint le cégep ; seulement une participante (n° 47) a complété le secondaire sans poursuivre ses études. Pour la participante n° 37, le parcours fut différent puisqu'elle a suivi une scolarité à l'extérieur du Québec, mais elle n'a effectué aucune équivalence de diplôme au Québec.

***Emplois étudiants*** : Les emplois étudiants ont aussi fait l'objet de questions lors de l'entrevue. Nous avons constaté que la majorité des participants, soit quatre d'entre eux, ont occupé des emplois étudiants dans des milieux sourds ou des milieux qui encourageraient l'embauche de personnes sourdes. Les emplois étudiants sont variés, allant de camelot à employé à la banque, en passant par animateur de camp de jour.

## Résultats

À la suite de la réception des transcriptions *verbatim*, un codage manuel a été effectué par l'auteurice de l'article et a été validé par une seconde évaluatrice (Louise Duchesne, superviseure du projet de recherche, professeure et chercheure). Nous avons donc effectué le codage en partant de thèmes préétablis (à partir des questions spécifiques posées dans le schéma d'entrevue) et des sous-thèmes abordés par les participants tout au long de l'entrevue. Cependant, au fil des

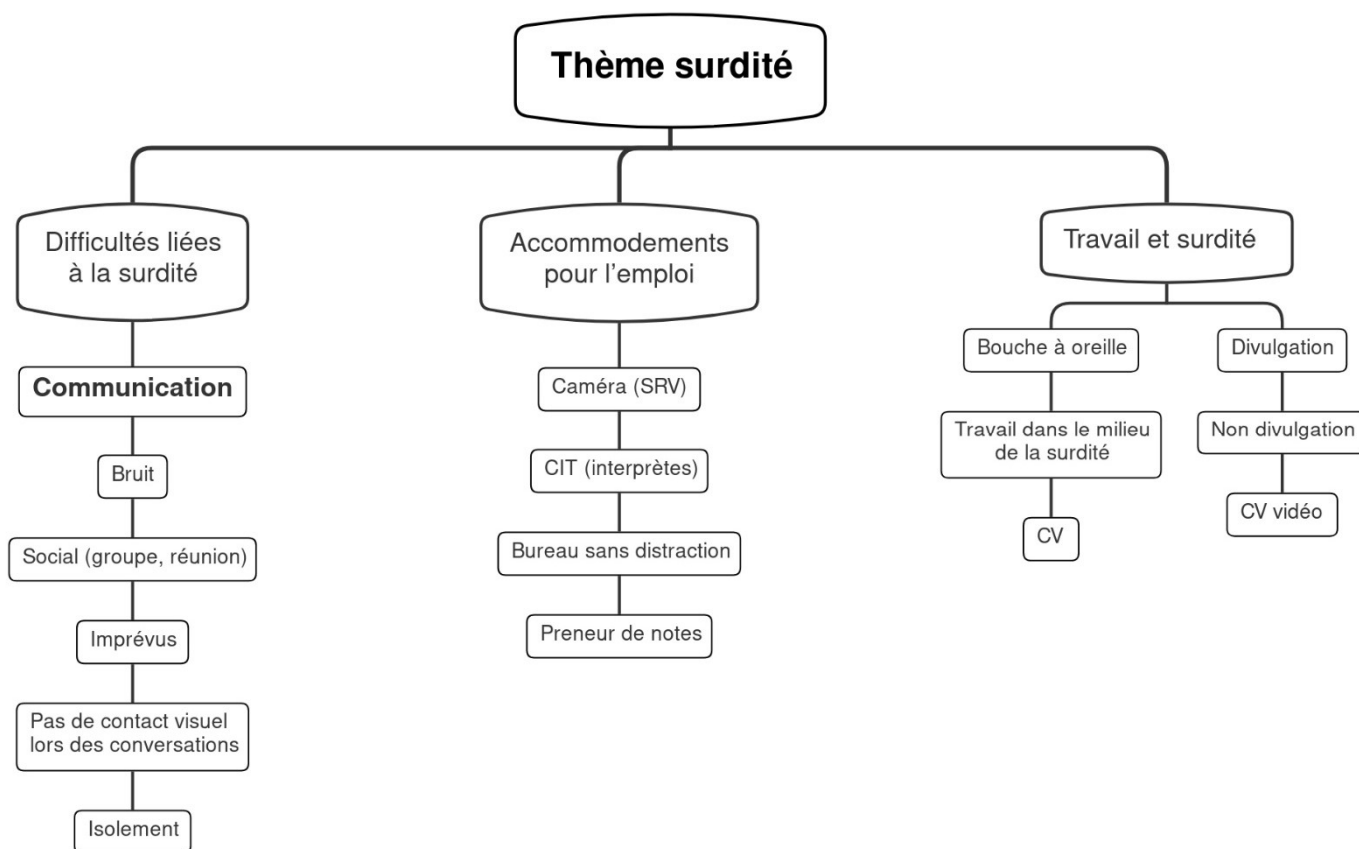


Figure 1:Thèmes des résultats sur la surdité

analyses de nouveaux thèmes ont émergé et il était important de les aborder, puisqu'ils ont été mentionnés par la majorité de nos participants. Le principal thème émergent concerne la communication : en effet, les participants ont évoqué plusieurs difficultés générales liées à la

surdité durant les entretiens. Or, la difficulté qui a été presqu'unanimement mentionnée, soit par six participants sur sept, concerne la communication. C'est pourquoi ce thème est développé dans les résultats.

### **Difficultés de communication liées à la surdité**

  la question qui demandait quel était l'impact le plus important de sa surdité, le participant n  34 mentionne que c'est sa difficulté principale : « C'est sûr que parfois, je sens que j'ai certaines barrières de communication, mais pour le reste... c'est vraiment la barrière de communication. Pour le reste, j'ai pas vraiment, ben dans mon cas. » La participante n  18 indique également : « Un impact important sur la communication, essentiellement sur la communication parce que j'entends pas assez pour pouvoir percevoir tous les sons, encore moins pour être capable de les distinguer. »

Il ressort également des extraits d'entretien que tout ce qui touche la vie sociale des personnes sourdes est affecté. Ainsi, dans les restaurants, les réunions de bureau ou simplement dans les échanges entre un groupe d'amis, tout est difficile. Le bruit ambiant nuit à l'audition, demandant à la personne sourde de se concentrer davantage, ce qui rend l'attention à long terme difficile. Pour la participante n  117, elle le décrit bien : « Suivre les conversations au restaurant, c'est très difficile, avec mes proches, avec mes amis. Quand y'a beaucoup d'monde, ou si y'a beaucoup d'bruits j'vais m'épuiser plus rapidement. »

Chez trois participants, les dîners en groupe, les réunions ou les « partys » de bureau sont des situations évoquées. En ce sens, la participante n  10 dit :

C'est sûr que par exemple j'ai eu mon party de Noël vendredi, fait que c'est sûr que moi déjà j'me force à y aller, mais si c'était juste de moi j'irais jamais dans c'te genre de

party-là parce que c'est très difficile pour moi de communiquer avec les gens avec autant de bruit.

D'autres obstacles liés à la communication ont été mentionnés, mais pas par tous les participants. Par exemple, les imprévus ont été mentionnés par les participantes n°18 et n° 117. Pour elles, le fait de ne pas être préparées à certaines situations impliquant la communication crée un stress. Ainsi, la participante n°18 a besoin d'un interprète, donc en situation d'imprévu, elle se sent plus démunie : « qu'y a des rencontres de dernière minute. Ça devient un petit peu insécurisant parce que je sais qu'on va parler de choses importantes et j'aurai pas d'interprète. C'est rare à la dernière minute qu'on a un interprète qui peut venir. ». Pour la participante n° 117, c'est le téléphone qui la rend insécure :

Quand je sais pas pourquoi y'a un appel, j'y réponds pas, donc les échanges, c'est sûr qu'la pandémie aide beaucoup, parce que les échanges se font beaucoup par vidéo, mais j'refuse toujours les téléphones, mais... Même avec mes proches pis ma famille, j'refuse les téléphones, mais je sais que j'capable de parler quand même au téléphone.

Plusieurs participants ont décrit de manière spécifique leurs difficultés de communication au travail. Par exemple, des participants notent que lorsque les personnes entendantes leur parlent, ils ne s'assurent pas que la personne qui a une surdité les regarde. Ainsi, alors qu'elle parlait de son emploi étudiant comme commis de fruits et légumes à l'épicerie, la participante n° 47 indique :

Par exemple j'sais pas j'suis en train de placer des pommes là j'suis concentrée dans mes affaires pis y'a un client qui est en train de me parler sur le côté, qui cherche quelque chose dans les rayons. Y me parle, mais moi j'le remarque pas donc moi j'continue à

placer mes affaires pis des fois il commence à parler de plus en plus fort pis après ça les fâche parce qu'ils pensent que moi j'les ignore.

## **L'isolement**

Lorsque les personnes sourdes vivent des difficultés de communication, ils se retrouvent souvent isolés comme mentionné par les participantes n°38 et n° 117. La participante n° 117 le voit plus comme un trait de caractère : « Avec les nouvelles personnes j'ai toujours un p'tit peu plus de misère à m'intégrer dans les groupes. J'ai pas été... J'suis pas une fille de gang ou quoiqu'ce soit, j'ai besoin de m'isoler ». Toutefois, pour la participante n° 38, lorsque la question lui est posée : « c'est quoi les conséquences au quotidien de ces limitations-là? », elle répond sans équivoque l'isolement.

Tous ces facteurs qui créent un obstacle avec la communication peuvent entraîner une perte d'estime de soi, comme l'a mentionné la participante n° 117. Pour elle, son parcours de vie fut difficile. Elle n'a accepté sa surdité que dernièrement :

Avant d'avoir mon implant cochléaire, je n'avais pas accepté ma surdité, donc j'ai faite une démarche personnelle d'acceptation de ma surdité, de m'approcher de la culture sourde, de m'approcher des personnes sourdes pour mieux comprendre qui j'étais. [...] Quand j'approchais les gens, des nouveaux clients et tout ça, j'avais peur de... Mal paraître, de faire répéter, de faire perdre le... Donc c'est sûr qui avait pas autant d'sensibilisation que aujourd'hui ça l'a beaucoup changé, mais j'ai eu d'énormément de difficulté. Y'avait cette pression-là de vouloir être parfait.

Pour la participante n° 18, lorsqu'elle fait des courses, elle se sent stigmatisée. Elle voit dans le regard des gens qu'ils ont des préjugés, qu'ils pensent qu'elle a une déficience intellectuelle.

j'peux aller à d'autres commerces, dans une pharmacie, j'sais pas quoi, Uniprix, pis faire répéter la personne au point où la personne me regarde genre : « Coudonc, t'as-tu autre chose que la surdité? Tu vois l'expression faciale de la personne qui a l'impression qu'elle te juge sur ta lenteur d'exécution. Et, tu peux présumer qu'elle s' imagine que t'as autre chose. [...] parce qu'ils parlent de dos puis j'me tourne pas, ils me prennent pour une niaiseuse qui répond pas ou une personne qui veut rien savoir des autres.

### **Les accommodements demandés en milieu de travail**

Les accommodements sont très diversifiés selon les besoins des participants. Certains nous ont dit ne pas en avoir besoin, comme les participants n° 34 et n°117. Pour le participant n° 34, comme il travaille dans un milieu communautaire qui défend les droits pour les personnes sourdes, il n'y avait pas d'adaptation à effectuer : « C'est drôle de dire que mon patron a adapté, parce que la personne elle-même c'est une personne sourde, donc adapter oui pis non. J'comprends votre question, mais est-ce que ça a vraiment été adapté? Non j'pense pas. ». Cependant il mentionne que la technologie lui a permis de devenir plus autonome en tant que personne sourde. Il mentionne que c'est vraiment important d'être autonome lorsqu'on a une surdité. « C'est vraiment un gros impact sur mon travail, ce qui me rend beaucoup plus autonome et ce qui rend aussi les autres personnes sourdes plus autonomes ». Pour la participante n° 117, comme elle est travailleuse autonome, elle n'a pas à faire de demande d'accommodement. D'autres ont des besoins plus importants et bénéficient de mesures d'accommodement, comme la

participante n° 47, qui, grâce à un contrat d'intégration au travail (CIT) bénéficie de services d'interprétation en langue des signes québécoise :

Bin y'a...moi j'utilise la caméra euh par exemple si y'a pas de caméra, quand j'suis arrivée y'avait pas de caméra ça j'leur ai dit qu'il fallait acheter des caméras pour moi. Bin parce que moi au quotidien j'fais beaucoup d'appels SRV, bin pas disons tous les jours mais souvent. Donc j'dois contacter par exemple d'autres organismes. [...] aussi j'ai c'est ça on m'a mis, pour avoir le CIT c'est ça on m'avait parlé du CIT avec Emploi Québec pour avoir les interprètes et aussi c'est ça, ça j'avais demandé. On a fait le formulaire, ça a été accepté. Donc y'a ça qui est spécifique à moi ici c'est le CIT.

Pour la participante n° 47, elle mentionne que pour mieux fonctionner au travail ça lui prend un bureau sans distracteurs. « si jamais c'est possible d'avoir des espaces, moi j'peux pas avoir pleins de gens qui passent à côté de moi. Comme j'suis sourde les distractions visuelles ça vient toujours me déranger dans mon travail si j'ai des gens dans mon champs visuel qui passent donc c'est sûr que y'a des p'tites adaptations d'environnement de travail pour moi. ». La participante n° 18 a une subvention à son travail pour un preneur de note : « Ça me permet d'embaucher des personnes qui prennent des notes pour les réunions parce que moi prendre des notes dans une réunion avec des interprètes c'est l'enfer. »

### **Trouver un emploi avec une surdité**

La plupart des participants, soit cinq participants sur sept, ont trouvé leur emploi par du bouche-à-oreille ou encore dans des milieux où la surdité est bien connue : soit l'entreprise avait déjà embauché des personnes sourdes, soit l'entreprise en était une de vocation pour les sourds. Par exemple, la participante n° 10 a travaillé durant quelques étés dans des camps de vacances

pour enfants sourds : « [...] fait que je partais mes étés là-bas. J'aimais ça être là. » La participante n° 18 mentionne quant à elle avoir été référée par un ami :

De bouche à oreille. Un ami travaillait là avant pis qui m'a dit : « Moi je m'en vais j'ai un autre emploi, est-ce que ça te tente d'aller travailler là? » bin j'ai dit : « j'aimerais ça rencontrer le patron » puis il m'a embauchée sur le champ.

### **Choix professionnels**

Les emplois étudiants de nos participants sont très diversifiés. Trois participants sur sept ont travaillé comme animateurs de camps de jours pour enfants sourds. La participante n°18, y a travaillé deux étés consécutifs : « C'est le fun parce que j'avais des enfants sourds qui communiquaient en langue des signes et d'autres qui communiquaient en mode oral. Faut dire que j'ai vraiment appris la langue des signes à partir de l'adolescence ». Pour les autres, les emplois varient de camelot à archiviste en passant par commis étalagiste, comme pour notre participante n°47 : « j'étais commis des fruits et légumes ».

Les emplois permanents sont eux aussi très variables parmi nos participants. Il y a deux participantes qui sont à la recherche d'emploi. Trois participants travaillent dans des organismes pour la défense des droits des personnes sourdes. Le participant n° 34 travaille comme comptable dans un organisme pour personnes sourdes, et il apprécie son travail parce qu'il peut travailler avec sa langue première, soit la LSQ : « Mais aujourd'hui, j'travaille avec le français, qui est une de mes langues et aussi ma langue usuelle de tous les jours, le français, la LSQ. C'est une de mes raisons pourquoi j'ai vraiment choisi ça. » Pour les personnes qui ne travaillent pas spécifiquement avec des sourds, ils organisent leur travail pour être à l'aise. Ainsi, la participante n° 117, qui est graphiste, travaille en télétravail, ce qui lui permet de mieux contrôler son



environnement : « Donc je suis à mon compte, j’vas m’chercher mes propres opportunités, mes emplois, à la pige pour certaines entreprises. J’ai toujours été très... Très, très autonome grâce à mon ordinateur, pis avec le web et tout ça. »

### **Divulgateion de la surdité lors de l’embauche**

Un sujet abordé dans l’entrevue était de savoir si la surdité devrait être indiquée dans le CV. Quatre participants sur sept ont mentionné qu’il était préférable de l’indiquer. Pour eux, il faut être clair dès le départ, ne pas créer de surprise. Ils peuvent ainsi faire des demandes d’accommodements sans g ne. Pour le participant n  18, il est préférable de mettre carte sur table :

Moi je dis souvent aux gens : « dites-le. » C’qui va arriver c’est qu’on vous appelle pas et c’est peut-être tant mieux parce que ne pas le dire et arriver en entrevue sans accommodements, ou arriver avant l’entrevue pis exiger des accommodements, c’est possible.

La participante n  10 abonde dans le même sens : « moi faut le divulguer sinon  a crée des malentendus. J’ai pas le temps de le gérer après là t’sais les gens peuvent juger. »

Cependant, les deux autres participants se sont dit contre, notamment parce qu’ils pensent que la surdité n’est pas un handicap. Ils se considèrent comme des êtres humains à part entière. Comme le mentionne le participant n  34 :

C’est ridicule, c’est un détail qui est pas utile. Je suis un humain. J’suis sourd. Peut-être que 95% des personnes verraient « je suis sourd » le mettrait à la poubelle. J’suis pas mal certain de  a. Donc, c’est pour ça que j’le marque pas.

Pour la participante n° 47, elle ne l'indique pas dans le CV, mais en fait mention lors de l'entrevue d'embauche :

J'ai envoyé mon CV, j'ai rien dit. Ils m'ont répondu par courriel pour me donner un rendez-vous d'entrevue. On a pris le rendez-vous et là j'ai dit : « ah on va communiquer par papier, par écrit » (Inaudible, 0 :43 :19) « ah bon, mais pourquoi? ». J'ai expliqué et ils ont dit : « ah bin parfait c'pas grave on va prendre le *laptop* pour communiquer ». Mais dans le CV à l'avance, non ça j'le dis pas.

La participante n° 117 a déjà eu un refus d'entrevue, mais elle a validé avec eux pour s'assurer qu'il n'y avait pas de lien avec sa surdité :

On m'a déjà refusé pour les empl... Des contrats et j'me suis vraiment rassurée que c'était pas à cause de ma surdité, donc j'leur ai écrit, j'leur ai demandé, qu'c'est pas surdité : « Non, non madame on vous rassure, c'est pas votre surdité » « Ok, c'est correct ». En fait j'te dirais que ça m'a donné beaucoup d'opportunité dans le réseau des sourds, donc j'me suis ramassée avec... J'ai travaillé avec toutes les associations.

Sinon, deux participantes (n°37 et n° 38) mentionnent sur leur CV qu'elles ont une surdité, stipulent avoir eu beaucoup de refus ou aucun retour à la suite de l'envoi de CV. « J'ai toujours envoyé des CV, mais aucun feedback. » (Participant n° 38)

## **Le CV vidéo**

La dernière question d'entrevue posée aux participants portait sur l'utilisation possible d'un CV vidéo. En effet, les chercheurs du projet DEPPI se demandent si c'est un service qui est déjà utilisé et si ce serait une bonne idée de l'offrir pour les personnes ayant une surdité. La majorité des participants (six sur sept) n'avaient jamais entendu parler de CV vidéo. Seulement la

participante (n°117) connaissait déjà le CV vidéo et le recommande : « Oui, ça peut être intéressant à utiliser. »

Lorsqu'on leur demande si ce serait bien d'avoir des CV vidéo pour les personnes sourdes, les réponses sont partagées. Deux participants sont en désaccord avec leur utilisation, parce qu'ils estiment que c'est plus discriminatoire de voir les gens sur vidéo. Pour eux, la personne sera choisie en fonction du physique et non des compétences, comme l'indique le participant n° 18 :

Mais, est-ce qu'il y aurait un avantage? Tabarnouche, j' pense que ça serait encore plus discriminatoire à quelque part parce que j'sais pas : « est blonde, est brune, est grande, est petite, est belle, est pas belle, est en tailleur, est pas en tailleur, est en t-shirt, elle bégaie, elle bégaie pas, a parle pas, est blanche, est noire. » Je sais pas.

Pour le participant n°34, la voix peut être un facteur discriminant aussi : « J' préfère un CV papier j' pense parce que (hésitation) on n'entend pas la voix de la personne. T' sais des fois, la, les, la voix peut influencer le fait de voir le, la personne peut influencer. »

Trois autres participants sont mitigés sur l'utilisation, pour le participant n°10, il pense que le premier point des employeurs devrait être la compétence et ensuite le contact avec la personne : « Mitigée un peu, parce que je trouve que c'est déjà vendre sa salade avant d'être présent à l'entrevue mettons ». Pour la participante n° 47, c'est une avenue qui pourrait être intéressante pour les compagnies qui œuvrent dans la surdité :

Dans des associations avec personnes sourdes, oui là par exemple ça pourrait être utile. Mais, si j'envoie mon CV par exemple à une compagnie qui connaît absolument rien en

surdité, y'a que des entendants...quand ils lisent mon CV papier ils savent pas que j'suis handicapée mais...donc ça dépend où j'enverrais mon CV, pour le CV vidéo ouais.

*Tableau 2: Le CV vidéo : une bonne idée pour les personnes sourdes ?*

Participants qui connaissent le  
CV vidéo

	Oui	Non
Participants	117	10, 18, 34, 38, 47

Participants qui recommandent  
le CV vidéo

	Oui	Mitigé	Non
Participants	117	10, 18, 47	34, 38

*Note : La participante n°37 n'a pas répondu à la question.*

### **Ouverture des employeurs face à la surdité**

Une question posée aux participants concernait leur perception générale de l'ouverture des employeurs face à l'embauche d'employés ayant un handicap. La majorité des participants (quatre sur sept) ont répondu que les employeurs avaient une bonne ouverture face à leur surdité. Par exemple, le participant n° 34 ne croit pas qu'une déficience sensorielle constituerait un obstacle pour son employeur : « Mais, j'pense que oui, si c'est une personne sourde qui a... une

personne qui a une déficience visuelle, j' pense pas que ça dérangerait. » La participante n°117 mentionne quant à elle que l'acceptation des personnes ayant des incapacités a évolué : « Je pense que les employeurs sont plus flexibles à accepter des personnes... Ouvertes d'esprit avec certain... Limites ou quoi que ce soit, je pense que ça l'a changé. » La participante n°10 souligne que selon elle, les employeurs seraient plus réticents à embaucher une personne qui avait des déficits visibles : « Peut-être que si ça se voit euh...les gens vont peut-être plus portés à reculer. » À l'inverse, le participant n° 34 mentionne que selon elle que la communication est le plus grand atout des futurs employés, ce qui peut expliquer des difficultés à embaucher des personnes sourdes :

Pour ce qui est de la déficience physique ou les personnes sourdes, je sais qu'il y a certaines compagnies qui préfèrent la déficience physique par rapport à la pers... la déficience plus la surdité. Parce qu'ils peuvent, les personnes peuvent communiquer, peuvent parler. J'sais qu'en général, les personnes qui communiquent en général directement ont plus de facilité, parce qu'une personne sourde, bon ben, la surdité, la communication est difficile.

## Discussion

Cette étude avait pour but de décrire, en vue de mieux comprendre, les enjeux en lien avec la surdité en milieu de travail, mais aussi de faire ressortir, à travers les perceptions des personnes ayant une surdité, ce qui pourrait améliorer leur intégration en milieu de travail. À la suite de l'analyse qualitative des données des entrevues individuelles, divers thèmes sont ressortis concernant la communication, la divulgation, les choix professionnels et les accommodements pour les personnes sourdes au travail.

Le principal thème ressorti concerne la communication et, plus particulièrement, les difficultés de communication, non seulement dans leur milieu de travail, mais aussi dans d'autres situations ou habitudes (par exemple la participante qui mentionne les difficultés rencontrées lors de sorties avec des amis dans un restaurant). Il ressort en effet des résultats que beaucoup de la communication se déroule dans des conditions non optimales comme : présence de bruit ambiant, des interlocuteurs qui n'ont pas de bonnes stratégies de communication (qui ne regardent pas la personne lorsqu'elle parle par exemple), ne pas avoir accès à leur interprète, etc. Des résultats similaires ont été relevés dans Hua et al. (2013), qui ont conclu que les personnes ayant une perte auditive éprouvaient, de façon significative, des difficultés à compléter leurs tâches dans le bruit comparativement aux personnes qui n'avaient pas de perte auditive, même si les deux groupes étaient également dérangés par le bruit. Les participants de l'étude de Hua et al. (2013) ont mentionné avoir recours à des accommodements en milieu de travail; certains ont eu recours à des bureaux exempts de distracteurs, à des caméras pour faire des appels vidéo et à des interprètes, à l'instar des participants à la présente étude. Des résultats similaires ont été également révélés dans Haynes (2014), qui a conclu que les mesures d'accommodement reçues par les personnes sourdes en milieu de travail étaient importantes et fréquemment utilisées. De

plus, une étude de Svinndal et al., (2020) a conclu que même si les employeurs sont ouverts à offrir des accommodements en milieu travail, certains obstacles restent. Il est cependant important d'offrir des accommodements pour diminuer le stress et la fatigue chez les employés qui ont une surdité.

Par ailleurs, comme la surdité de nos participants était présente dès la naissance ou était survenue en bas âge, l'adaptation de la vie en milieu de travail s'est effectué « en douceur ». Ils ont toujours vécu avec leur surdité et n'ont donc pas eu besoin de s'y adapter, contrairement aux personnes qui deviennent sourdes à l'âge adulte. Cette particularité pourrait expliquer que la majorité des participants n'ont pas eu besoin de chercher activement du travail et que plusieurs ont obtenu des emplois grâce au « bouche-à-oreille » dans le milieu des personnes sourdes et malentendantes. En effet, à la suite de leurs études, les participants ont pu continuer à graviter dans le milieu des personnes sourdes et malentendantes, faisant en sorte que l'envoi de CV n'a même pas été nécessaire. La majorité des participants a ainsi travaillé dans des milieux en lien avec la surdité dès leur emploi étudiant, soit comme animateur dans des camps de vacances pour enfants sourds ou encore dans des associations pour personnes sourdes. Les résultats de la présente étude nous permettent donc de constater que les personnes sourdes depuis la naissance semblent attirées par des métiers qui leur permettront de travailler dans le milieu des personnes et sourdes et malentendantes. Des résultats similaires ont été révélés dans Blais (2006); les étudiants finissants sourds se dirigeaient davantage vers des emplois avec des personnes sourdes, car les accommodements y étaient déjà présents. Au contraire, pour ceux qui se dirigeaient dans le milieu du travail « entendant », il était plus difficile d'avoir recours à des accommodements. Un sondage mené par l'Association des Sourds du Canada (2015) a démontré en 2015 que 22% des personnes sourdes sont leur propre employeur. Il s'agit d'une grande augmentation par rapport au

sondage de 1998, qui était alors de 6%. Probablement qu'internet est venu en aide aux personnes sourdes pour créer des logiciels, des jeux vidéo ou encore faire de la programmation. Selon le même sondage, les personnes sourdes se retrouvent en plus grand nombre dans le milieu sourd et malentendant parce qu'elles ont une faible participation dans la communauté « entendante ». Il est choquant de remarquer dans cette étude que même au gouvernement fédéral seulement 0,1% des employés sont sourds (Roots et Kerr, 2015).

Les autres thèmes comme la divulgation et l'isolement sont moins saillants, puisque nos participants sont tous sourds de naissance (et ont une surdité de sévère à profonde, sauf une participante qui a une surdité légère) et qu'il est difficile pour eux de cacher leur surdité étant donné qu'ils ont parfois des défis de communication plus importants. De plus, ils ont réussi à s'adapter à la surdité au fil des années. Il faut aussi tenir compte du fait qu'ils travaillent avec d'autres personnes sourdes, nous permettant donc de supposer que l'isolement prend une moins grande place et qu'ils sont mieux acceptés et intégrés dans leur emploi.

Pour le point de vue de l'employeur, nous n'avons pu relever que l'opinion de nos participants, ce qui nous laisse voir un seul côté de la médaille. Somme toute, les participants ont ressenti dans l'ensemble (quatre participants sur sept) de l'ouverture de la part des employeurs. Le fait que trois participants travaillent dans des organismes pour personnes sourdes vient sûrement influencer le résultat. Dans une étude menée par Kaye et al. (2011), les auteurs ont voulu savoir pourquoi les employeurs étaient réticents à l'embauche des personnes sourdes et surtout qu'est-ce qu'ils aimeraient recevoir comme aide pour leur permettre d'être moins craintifs à l'idée d'embaucher davantage de personnes sourdes. Les employeurs s'inquiétaient des coûts, comme l'augmentation de l'assurance-maladie ou des primes d'indemnisation des accidents du travail. D'autres craignaient ne pas pouvoir licencier des personnes sourdes si elles ne faisaient



pas l'affaire et d'être ainsi jugés comme ayant des pratiques discriminatoires. Plus rarement, certains employeurs mentionnaient craindre le côté bureaucratique et administratif lié à l'embauche de personnes sourdes. Certains employeurs se disaient ouverts à l'embauche de personnes sourdes, mais ne savaient pas si leurs clients accepteraient ces employés, ce qui aurait pu nuire, selon eux, à l'image de l'entreprise.

### **Forces et limites de l'étude et pistes de recherche à développer**

Bien que la généralisation des résultats n'était pas le but de cette étude qualitative, nous croyons que cette étude permet de mieux comprendre les réalités que vivent les personnes sourdes. Cependant, comme nos participants avaient tous une surdité de naissance, il sera important, pour la suite de la recherche, de faire les mêmes analyses pour les personnes qui ont une surdité acquise et qui peuvent avoir des parcours en emploi fort différents.

## Conclusion

Cette étude nous permet de mieux comprendre la réalité des personnes sourdes congénitales et renforce l'idée qu'il faut mettre en place des mesures d'inclusion en milieu de travail pour celles-ci. Pour arriver à inclure de façon positive les personnes sourdes en milieu de travail, il faut éduquer les employeurs et les employés. Au Canada, il existe des programmes d'inclusion pour les institutions fédérales seulement. Il se base sur la charte des droits et libertés qui stipule que nul ne doit être discriminé lors d'une embauche à cause d'un handicap (Canada, 2020). Le gouvernement du Canada reconnaît aussi la langue des signes comme étant une langue officielle.

Au Québec, des subventions existent pour aider l'employeur qui embauche des personnes sourdes à obtenir plus de services, comme les services vidéo (*Aides à l'embauche | Sourdef, 2022*) Mais aucun gouvernement n'impose des façons précises, par exemple un comité qui s'assure que les entreprises respectent les lois pour éviter la discrimination lors de l'embauche. La seule façon d'exprimer un manque à la loi, c'est que la personne sourde qui se sent discriminée porte plainte. Pour ce faire, c'est la personne sourde qui doit démontrer que l'employeur l'a discriminé pour cette raison précise, ce qui n'est pas évident et surtout qui demande beaucoup d'énergie et de temps, ce qui en décourage plus d'un. En embauchant plus de personnes sourdes dans les milieux de travail, il y aura plus d'équité et de diversité dans la population et dans le monde du travail, ce qui facilitera à long terme l'embauche sans discrimination et surtout une meilleure compréhension de l'expérience de cette population.

## Références

- Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: Some causal evidence. *The European Journal of Health Economics*, 17(1), 71-86. <https://doi.org/10.1007/s10198-014-0656-7>
- Beha, A., et Hasanbegović, H. (2019). Labor capacity of deaf workers on the workplace: qualitative analysis of the attitudes of deaf workers and their co-workers without hearing impairment. *Human: Journal for Interdisciplinary Studies*, 9(2).
- Bell, D., Carl, A., et Swart, E. (2016). Students with hearing impairment at a South African university : Self-identity and disclosure. 2016, 5(1). <https://doi.org/10.4102/ajod.v5i1.229>
- Blais Marguerite. (2006). *La culture sourde : Quêtes identitaires au coeur de la communication* (Les Presses de l'Université Laval).
- Blais, M. 1950-, et Desrosiers, J. 1956-. (2003). *Quand les sourds nous font signe : Histoires de sourds*. Dauphin blanc; WorldCat.org.
- Boucher Normand, Garcia Véronique, Dupont Audrey, et Charrier Francis. (2021). *Données préliminaires de la Phase 2*. Dans le cadre de la rencontre annuelle DEPPI 2021.
- Canada, E. et D. social. (2020, novembre 4). *Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité* [Politiques]. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accessible-personnes-handicapees/loi-resume.html>
- Charmaz, K. (2010). Disclosing illness and disability in the workplace. *Journal of International Education in Business*, 3(1/2), 6.

Dalle-Nazébi, S., et Kerbourc'h, S. (2013). L'invisibilité du « travail en plus » de salariés sourds.

*Terrains & travaux*, 23(2), 159-177. <https://doi.org/10.3917/tt.023.0159>

Dalle-Nazébi, S. (2009). Récits d'une violence ordinaire Les sourds au travail. *Revue Développement humain, handicap et changement social*, 18(2), 43-58.

DEPPI | Disability, Employment, and Public Policies Initiative (DEPPI). (2021). DEPPI | Disability, Employment, and Public Policies Initiative. <http://www.deppi.org/>

Duchesne, L., Ben Hassoune, Z., Gobeil, S., Bhérer, M., Millette, I., Croteau, C., et Boucher, N.

(2020). Le bénéfice quotidien de l'implant cochléaire chez les adultes sourds de naissance :

Perspectives croisées des porteurs d'un implant et de leurs proches. *Enjeux et société : approches*

*transdisciplinaires*, 7(1), 36-63. <https://doi.org/10.7202/1069715ar>

Gagné, J.-P., Jennings, M. B., et Southall, K. (2009). Understanding the stigma associated with hearing loss in older adults. *Hearing care for adults*, 203-212.

Getzel, E. E., et Thoma, C. A. (2008). Experiences of College Students With Disabilities and the Importance of Self-Determination in Higher Education Settings. *Career Development for Exceptional Individuals*, 31(2), 77-84. <https://doi.org/10.1177/0885728808317658>

Geyer, P. D., et Schroedel, J. G. (1999). Conditions Influencing the Availability of Accommodations for Workers Who are Deaf or Hard-of-Hearing. *Journal of Rehabilitation*, 65(2), 42-50.

Hallberg, L. R. M., et Carlsson, S. G. (1993). A qualitative study of situations turning a hearing disability into a handicap. *Disability, Handicap & Society*, 8(1), 71-86.

<https://doi.org/10.1080/02674649366780051>

Hasanbegovic, H., et Kovacevic, J. (2018). The impact of communication disorders on discrimination against deaf workers. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 29(4), 43-67.

- Hasson, D., Theorell, T., Wallén, M. B., Leineweber, C., et Canlon, B. (2011). Stress and prevalence of hearing problems in the Swedish working population. *BMC Public Health*, 11(1), 130. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-130>
- Haynes, S. (2014). Effectiveness of communication strategies for deaf or hard of hearing workers in group settings. *Work*, 48(2), 193-202. <https://doi.org/10.3233/WOR-131612>
- Hetu, R., Riverin, L., Getty, L., Lalande, N. M., et St-cyr, C. (1990). The reluctance to acknowledge hearing difficulties among hearing-impaired workers. *British Journal of Audiology*, 24(4), 265-276. <https://doi.org/10.3109/03005369009076565>
- Jennings, M. B., Southall, K., et Gagné, J. P. (2013). Social identity management strategies used by workers with acquired hearing loss. *Work*, 46(2), 169-180. <https://doi.org/10.3233/wor-131760>
- Kaye, H. S., Jans, L. H., et Jones, E. C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536. WorldCat.org.
- Lee, B. A., et Newman, K. A. (1995). Employer responses to disability: Preliminary evidence and a research agenda. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8(3), 209-229. <https://doi.org/10.1007/BF02627842>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., et Carafa, G. (2018). A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 40(25), 2971-2986. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1363824>
- Lindsay, S., McDougall, C., et Sanford, R. (2013). Disclosure, accommodations and self-care at work among adolescents with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 35(26), 2227-2236. <https://doi.org/10.3109/09638288.2013.775356>

- Lingsom, S. (2008). Invisible Impairments: Dilemmas of Concealment and Disclosure. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 10(1), 2-16.
- Martz, E. (2003). Invisibility of disability and work experience as predictors of employment among community college students with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18, 153-161.
- Paton, N. (2017). Older staff failing to admit they have hearing problems. *Occupational Health & Wellbeing*, 69(8), 6.
- Pearson, V., Yip, N., Ip, F., Lo, E., Ho, K. K., et Hui, H. (2003). To Tell or Not to Tell; Disability Disclosure and Job Application Outcomes. *Journal of Rehabilitation -Washington-*, 69(Part 4), 35-38.
- Pinsonneault, D., Bergevin, M., et Centre québécois de la déficience auditive. (2006). *Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec : Synthèse*. Centre québécois de la déficience auditive.
- Punch, R., Hyde, M., et Power, D. (2007). Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates Who Are Deaf or Hard of Hearing. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 12(4), 504-517. <https://doi.org/10.1093/deafed/enm011>
- Richard, S. (2016). Faut-il révéler un stigmate ? Une adaptation des modèles existants pour une contribution théorique à la compréhension du handicap. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, XXII(54), 47-74. <https://doi.org/10.3917/ripls1.054.0047>
- Roots, J., et Kerr, D. (2015). L'emploi et l'employabilité. *Canadian Association of the Deaf - Association des Sourds du Canada*. <http://cad.ca/fr/dossiers-sur-la-surdite/lemploi-et-lemployabilite/>

- Shan, A., Ting, J. S., Price, C., Goman, A. M., Willink, A., Reed, N. S., et Nieman, C. L. (2020). Hearing loss and employment: A systematic review of the association between hearing loss and employment among adults. *J Laryngol Otol*, *134*(5), 387-397.  
<https://doi.org/10.1017/s0022215120001012>
- Smith, D. H., et Andrews, J. F. (2015). Deaf and hard of hearing faculty in higher education: Enhancing access, equity, policy, and practice. *Disability & Society*, *30*(10), 1521-1536.  
<https://doi.org/10.1080/09687599.2015.1113160>
- Southall, K., Jennings, M. B., et Gagné, J.-P. (2011). Factors that influence disclosure of hearing loss in the workplace. *International Journal of Audiology*, *50*(10), 699-707.  
<https://doi.org/10.3109/14992027.2011.588963>
- Organisation mondiale de la Santé (2021). *Surdité et déficience auditive*. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>
- Susan, L. (2008). Invisible Impairments: Dilemmas of Concealment and Disclosure. *Scandinavian Journal of Disability Research*, *10*(1), 2-16. <https://doi.org/10.1080/15017410701391567>
- Svinndal, E. V., Jensen, C., et Rise, M. B. (2020). Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences. *Disability and Rehabilitation*, *42*(13), 1855-1862.  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1541101>
- Tye-Murray, N., Spry, J. L., et Mauzé, E. (2009). Professionals with Hearing Loss: Maintaining That Competitive Edge. *Ear and Hearing*, *30*(4), 475-484.  
<https://doi.org/10.1097/AUD.0b013e3181a61f16>



Watson, N. (2002). Well, I Know this is Going to Sound Very Strange to You, but I Don't See Myself as a Disabled Person: Identity and disability. *Disability & Society*, 17(5), 509-527.

<https://doi.org/10.1080/09687590220148496>

West, J. S., Low, J. C. M., et Stankovic, K. M. (2016). Revealing Hearing Loss: A Survey of How People Verbally Disclose Their Hearing Loss. *Ear Hear*, 37(2), 194-205.

<https://doi.org/10.1097/AUD.0000000000000238>

Wilton, R. D. (2006). Disability disclosure in the workplace. *Just Labour*.