

INTÉGRAL

# ENQUÊTE

sur la **formation**  
et l'**emploi** en  
déficience auditive  
au Québec

DOMINIQUE  
PINSONNEAULT

MARTIN  
BERGEVIN

Juin 2006



CENTRE  
QUÉBÉCOIS  
DE LA  
DÉFICIENCE  
AUDITIVE

CQDA / QCHI

## À propos du Centre québécois de la déficience auditive (CQDA)

Le Centre québécois de la déficience auditive est un organisme provincial de coordination dont la mission première est la défense des droits et la promotion des intérêts des personnes vivant avec une surdité. Il regroupe plus de 70 associations, organismes et institutions œuvrant de près ou de loin dans le domaine de la surdité et offre à ses membres une table de concertation, de l'information, du soutien. Depuis maintenant 30 ans, il agit à titre de porte-parole collectif auprès des corps publics et des différents paliers de gouvernement.

## Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

Pinsonneault, Dominique, 1960-

Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec / coordination du projet, Dominique Pinsonneault, Martin Bergevin ; rédaction, Dominique Pinsonneault.

Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 2-9803625-1-4

1. Handicapés auditifs - Travail - Québec (Province). 2. Handicapés auditifs - Formation - Québec (Province). 3. Handicapés auditifs - Intégration - Québec (Province). 4. Handicapés auditifs - Travail - Québec (Province) - Statistiques. 5. Enquêtes sociales - Québec (Province). I. Bergevin, Martin, 1970- . II. Centre québécois de la déficience auditive. III. Titre.

HV2504.5.C3P56 2006

331.5'92'09714

C2005-940454-X

### Dépôt légal :

Bibliothèque et Archives Canada  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Décembre 2006

ISBN 2-9803625-1-4

© **Centre québécois de la déficience auditive**

Imprimé au Québec  
Décembre 2006

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'en mentionner la source.

# Crédits

## **Cette publication a été réalisée sous la direction de :**

- Dominique Pinsonneault, Centre québécois de la déficience auditive
- Martin Bergevin, Centre québécois de la déficience auditive

## **Avec la collaboration de :**

- Jean-Guy Beaulieu, Centre de communication adaptée
- Monique Bernier, Emploi-Québec de Montréal
- Pierre Boisseau, Emploi-Québec de Montréal
- Léon Bossé, Association des devenus sourds et des malentendants du Québec
- Gilles Boucher, Centre des loisirs des Sourds de Montréal
- Carolle Hamel, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées
- Yvon Mantha, Centre québécois de la déficience auditive
- Jacques Racicot, Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs
- Monique Therrien, Production mot à mot

## **Avec l'assistance technique de :**

- François Armanville, Sogémap, au traitement des données
- Sylvette Côté, Centre québécois de la déficience auditive, à la lecture d'épreuve et à la mise en page
- Patrick Fougeyrollas, Institut de réadaptation en déficience physique de Québec, à la lecture d'épreuve
- Marc Gervais, Centre Mackay, à la lecture d'épreuve
- Marc Morrisson, Productions graphiques Morrisson, à l'impression
- Michel Picard, École d'orthophonie et d'audiologie, Université de Montréal, à la lecture d'épreuve
- Monique Therrien, Production mot à mot, à la révision linguistique
- Gilles Vilasco, Interactif, à la révision linguistique

## **Enquête coordonnée et rédigée par :**

- Dominique Pinsonneault et Martin Bergevin, Centre québécois de la déficience auditive

## **L'Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive a été subventionnée par :**

- Le ministère du Développement des ressources humaines Canada (2000–2001)
- Emploi-Québec de Montréal (2000–2006)

## **Pour tout renseignement concernant cette publication, veuillez vous adresser au :**

Centre québécois de la déficience auditive  
65, rue de Castelnau Ouest, bureau 101  
Montréal (Québec) H2R 2W3

Téléphone : (514) 278-8703

Téléscripteur : (514) 278-8704

Télécopieur : (514) 278-8238

Courriel : [cqda@videotron.ca](mailto:cqda@videotron.ca)

Site Internet : [www.cqda.org](http://www.cqda.org)

Le masculin est utilisé dans ce document dans le seul but d'alléger le texte et désigne aussi bien les femmes que les hommes, sans aucune discrimination.

# Préface

*Qu'importe la surdité de l'oreille, quand l'esprit entend ?*

Victor Hugo

Les lecteurs les plus avertis salueront la publication de *l'Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec* (EFEDA) parce qu'elle est la première du genre et qu'elle est le point d'aboutissement d'un très long travail. Certains seront peut-être tentés de s'exclamer : « Des chiffres, encore des chiffres ! Cela est passablement ennuyeux ! »

Pourquoi donc présenter une telle étude statistique ? Parce que nous sommes convaincus que l'apparente froideur des chiffres ne masquera pas le vécu et l'existence des personnes sourdes et malentendantes ; ce sont ces personnes qui ont contribué généreusement à la collecte des données et à qui nous tenons à rendre hommage pour leur disponibilité.

Les chiffres, bien sûr, ne sont que des indices qu'il faut savoir faire parler afin qu'ils livrent tous les secrets qu'ils recèlent. Au-delà des considérations méthodologiques sur la façon dont elles ont été obtenues, les données présentées ici témoignent de la réalité vivante des personnes vivant avec une surdité. Elles autorisent des analyses dont les conclusions guideront les actions du Centre québécois de la déficience auditive (CQDA) dans les prochaines années. En effet, le CQDA a pour mission de représenter la surdité sous toutes ses formes en respectant les différences entre les divers types que celle-ci peut prendre et, tout particulièrement de défendre les droits et de promouvoir les intérêts des personnes sourdes, malentendantes, devenues sourdes, sourdes-aveugles et acouphéniques à une participation pleine, entière et de qualité dans toutes les sphères de la vie socioéconomique du Québec.

À partir du portrait établi par cette étude, le CQDA bâtit un plan d'action précis et ciblé pour les prochaines années et s'attaque à des défis persistants en matière de recherche, d'insertion et de maintien en emploi des personnes sourdes et malentendantes afin de permettre à la société québécoise d'en aplanir – à défaut de les faire disparaître – les résistances.

# Table des matières

Préface .....	v
Avant-propos .....	xv
Remerciements .....	xvii
Historique du projet .....	xxi
Sommaire .....	xxiii
Liste des tableaux .....	xxix
Liste des figures .....	xxxv
Liste des sigles .....	xli
<b>Introduction générale .....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre 1</b>	
<b>Méthodologie</b>	
<b>1.1 But de l'étude .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Population cible et critères de sélection des participants .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Nombre de participants .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Outils d'enquête .....</b>	<b>6</b>
1.4.1 Questionnaire destiné aux personnes sourdes et malentendantes .....	6
1.4.2 Questionnaire destiné aux services spécialisés de main-d'œuvre .....	7
1.4.3 Questionnaire destiné aux entreprises adaptées .....	7
<b>1.5 Langues utilisées .....</b>	<b>7</b>
<b>1.6 Régions représentées .....</b>	<b>7</b>
<b>1.7 Méthodes d'enquête .....</b>	<b>8</b>
1.7.1 Enquête auprès des participants .....	8
1.7.2 Enquête auprès des services spécialisés de main-d'œuvre .....	9
1.7.3 Enquête auprès des entreprises adaptées .....	9
<b>1.8 Traitement statistique des données .....</b>	<b>9</b>
1.8.1 Élaboration d'un fichier pour le traitement statistique des données .....	9
1.8.1.1 Préparation de la base de données .....	9
1.8.1.2 Validation des données .....	10
1.8.2 Traitements statistiques .....	10
1.8.3 Validité du plan d'échantillonnage .....	10
1.8.3.1 Le choix du type d'échantillon .....	11
1.8.3.2 Fidélité des données .....	12

<b>1.9</b>	<b>Estimation de la population québécoise âgée de 15 à 46 ans ayant une incapacité auditive irréversible depuis l'enfance et d'un degré supérieur à 40dB</b> .....	<b>13</b>
1.9.1	La surdité congénitale ou acquise en enfance dans la population adulte, une incapacité affectant un nombre indéterminé de Québécois .....	14
1.9.2	Dérivation d'un indicateur du nombre d'adultes québécois de 15 à 46 ans avec incapacité auditive congénitale ou acquise en enfance .....	16
1.9.3	Limites de l'étude de prévalence .....	18
<b>1.10</b>	<b>Représentativité de l'effectif recruté dans le cadre de l'enquête du CQDA</b> .....	<b>18</b>
<b>1.11</b>	<b>Limites de cette étude</b> .....	<b>20</b>

## Chapitre 2

### **Caractéristiques sociodémographiques, socioéconomiques et communicationnelles des répondants**

	<b>Introduction</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1</b>	<b>Caractéristiques sociodémographiques</b> .....	<b>22</b>
2.1.1	Sexe des répondants .....	22
2.1.2	Âge des répondants .....	23
2.1.3	Région de résidence des répondants .....	24
2.1.4	Lieu de naissance des répondants .....	25
2.1.5	Statut civil et nombre d'enfants .....	26
2.1.6	Moment d'apparition et degré de surdité .....	27
<b>2.2</b>	<b>Caractéristiques socioéconomiques</b> .....	<b>28</b>
2.2.1	Occupation des répondants .....	28
	2.2.1.1 Les répondants en emploi .....	29
	2.2.1.2 Les répondants qui poursuivent des études .....	30
	2.2.1.3 Les répondants qui ne sont ni en emploi ni études .....	31
2.2.2	Revenu des répondants .....	32
<b>2.3</b>	<b>Caractéristiques communicationnelles</b> .....	<b>33</b>
2.3.1	Mode de communication privilégié des répondants .....	33
2.3.2	Langue maternelle .....	34
2.3.3	Habilités de communication .....	35
2.3.4	Communication avec les personnes entendantes .....	36
2.3.5	Besoins en interprétation visuelle .....	37
2.3.6	Communication technologique .....	38
	<b>Conclusion</b> .....	<b>38</b>

## Chapitre 3 Scolarisation des répondants

<b>Introduction</b>	<b>41</b>
<b>3.1 Définition de la variable « parcours scolaire »</b>	<b>41</b>
<b>3.2 Diplômation</b>	<b>42</b>
3.2.1 Aspects méthodologiques	42
3.2.2 Résultats	43
3.2.2.1 Diplômation selon le sexe	44
3.2.2.2 Diplômation selon le groupe d'âge	45
3.2.2.3 Diplômation selon le parcours scolaire	47
3.2.2.4 Diplômation selon le mode de communication	47
3.2.2.5 Diplômation selon la région de résidence	48
3.2.3 Faits saillants	50
<b>3.3 Catégories de diplôme</b>	<b>50</b>
3.3.1 Aspects méthodologiques	50
3.3.2 Résultats	50
3.3.2.1 Catégorie de diplôme selon le sexe	52
3.3.2.2 Catégorie de diplôme selon le groupe d'âge	53
3.3.2.3 Catégorie de diplôme selon le parcours scolaire	54
3.3.2.4 Catégorie de diplôme selon le mode de communication	55
3.3.2.5 Catégorie de diplôme selon la région de résidence	56
3.3.3 Faits saillants	58
<b>3.4 Plus haut niveau de scolarité atteint</b>	<b>58</b>
3.4.1 Aspects méthodologiques	58
3.4.2 Résultats	59
3.4.2.1 Présence des personnes sourdes et malentendantes dans les cégeps et universités du Québec	61
3.4.2.2 Plus haut niveau de scolarité atteint selon le sexe	63
3.4.2.3 Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe d'âge	65
3.4.2.4 Plus haut niveau de scolarité atteint selon le parcours scolaire	67
3.4.2.5 Plus haut niveau de scolarité atteint selon le mode de communication	68
3.4.2.6 Plus haut niveau de scolarité atteint selon l'appartenance linguistique	69
3.4.3 Faits saillants	70
<b>3.5 Arrêt des études secondaires</b>	<b>71</b>
3.5.1 Aspects méthodologiques	71
3.5.2 Résultats	72
3.5.2.1 Arrêt des études secondaires selon le sexe	73
3.5.2.2 Arrêt des études secondaires selon le groupe d'âge	74
3.5.2.3 Arrêt des études secondaires selon le mode de communication	75
3.5.3 Faits saillants	77
<b>3.6 Alphabétisation et éducation aux adultes</b>	<b>78</b>
3.6.1 Aspects méthodologiques	78
3.6.2 Résultats	78
3.6.2.1 Alphabétisation et rattrapage scolaire selon le parcours scolaire	79
3.6.2.2 Éducation aux adultes selon le parcours scolaire	80
3.6.3 Faits saillants	80



<b>3.7</b>	<b>Difficultés rencontrées lors des études</b>	<b>81</b>
3.7.1	Aspects méthodologiques	81
3.7.2	Résultats	81
3.7.3	Faits saillants	84
	<b>Conclusion</b>	<b>85</b>

## Chapitre 4 Occupation des répondants

	<b>Introduction</b>	<b>87</b>
<b>4.1</b>	<b>Définition de l'occupation, du chômage et de l'inactivité</b>	<b>87</b>
4.1.1	Définitions selon l'EPLA et l'EQLA	88
4.1.2	Définitions selon l'EFEDA	89
<b>4.2</b>	<b>Données comparatives</b>	<b>90</b>
4.2.1	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité	90
4.2.2	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe	92
4.2.3	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le groupe d'âge	94
4.2.4	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le plus haut niveau de scolarité atteint	95
4.2.5	Faits saillants	96
<b>4.3</b>	<b>L'emploi et le non-emploi chez les répondants</b>	<b>96</b>
4.3.1	Définitions de l'EFEDA des trois statuts d'activités	96
4.3.2	Résultats	97
4.3.2.1	Emploi et non-emploi selon le sexe	98
4.3.2.2	Emploi et non-emploi selon le groupe d'âge	98
4.3.2.3	Emploi et non-emploi selon la diplomation	99
4.3.2.4	Emploi et non-emploi selon le plus haut niveau de scolarité atteint	100
4.3.2.5	Emploi et non-emploi selon la région de résidence	100
4.3.2.6	Emploi et non-emploi selon le parcours scolaire et le mode de communication	102
4.3.3	Faits saillants	103
<b>4.4</b>	<b>Revenu d'emploi</b>	<b>103</b>
4.4.1	Aspects méthodologiques	103
4.4.2	Résultats	104
4.4.2.1	Donnée comparatives	104
4.4.2.2	Revenu d'emploi selon le sexe	108
4.4.2.3	Revenu d'emploi selon le groupe d'âge	109
4.4.2.4	Revenu d'emploi selon la diplomation	110
4.4.2.5	Revenu d'emploi selon le mode de communication	111
4.4.2.6	Revenu d'emploi selon la région de résidence	112
4.4.3	Faits saillants	113

<b>4.5</b>	<b>Permanence en emploi</b> .....	<b>114</b>
4.5.1	Aspects méthodologiques .....	114
4.5.2	Résultats .....	114
4.5.2.1	Données comparatives .....	115
4.5.2.2	Permanence en emploi selon le sexe .....	116
4.5.2.3	Permanence en emploi selon la diplomation .....	117
4.5.2.4	Permanence en emploi selon le groupe d'âge .....	118
4.5.3	Faits saillants .....	118
<b>4.6</b>	<b>Satisfaction en emploi</b> .....	<b>119</b>
4.6.1	Aspects méthodologiques .....	119
4.6.2	Résultats .....	120
4.6.2.1	Satisfaction en emploi selon le mode de communication .....	121
4.6.2.2	Satisfaction en emploi selon le sexe, le groupe d'âge et la région de résidence ...	122
4.6.3	Faits saillants .....	124
<b>4.7</b>	<b>Catégories d'employeurs</b> .....	<b>124</b>
4.7.1	Aspects méthodologiques .....	124
4.7.2	Résultats selon les catégories d'employeurs .....	125
4.7.2.1	Catégorie d'employeurs selon la diplomation .....	126
4.7.2.2	Catégorie d'employeurs selon le mode de communication .....	127
4.7.2.3	Catégorie d'employeurs selon la région de résidence .....	128
4.7.3	Faits saillants .....	130
<b>4.8</b>	<b>Secteurs d'activité, types d'industries, catégories professionnelles et niveaux de compétences</b> .....	<b>130</b>
4.8.1	Aspects méthodologiques .....	130
4.8.2	Emploi selon le secteur d'activités .....	133
4.8.3	Emploi selon le type d'industrie .....	134
4.8.4	Emploi selon la catégorie professionnelle .....	136
4.8.4.1	Concordance entre la formation et la catégorie professionnelle .....	138
4.8.5	Emploi selon le niveau de compétence .....	140
4.8.5.1	Relation entre le niveau de formation et le niveau de compétence .....	141
4.8.6	Faits saillants .....	141
<b>4.9</b>	<b>Étudiants</b> .....	<b>142</b>
4.9.1	Aspects méthodologiques .....	142
4.9.2	Résultats .....	143
4.9.2.1	Étudiants selon le sexe .....	143
4.9.2.2	Étudiants selon le groupe d'âge .....	144
4.9.2.3	Étudiants selon le type d'école .....	145
4.9.2.4	Étudiants selon le mode de communication .....	145
4.9.2.5	Étudiants selon la région de résidence .....	146
4.9.2.6	Domaines d'études au niveau collégial .....	147
4.9.3	Faits saillants .....	148

<b>4.10</b>	<b>Prestataires de la sécurité du revenu</b>	<b>148</b>
4.10.1	Aspects méthodologiques	148
4.10.2	Résultats	149
4.10.2.1	Données comparatives	149
4.10.2.2	Prestataires de la sécurité du revenu selon le groupe d'âge	152
4.10.2.3	Prestataires de la sécurité du revenu selon le parcours scolaire	152
4.10.2.4	Prestataires de la sécurité du revenu selon le plus haut niveau de scolarité atteint	153
4.10.2.5	Prestataires de la sécurité du revenu selon la qualité de la communication avec l'environnement	154
4.10.2.6	Prestataires de la sécurité du revenu selon la région de résidence	155
4.10.3	Faits saillants	156
<b>4.11</b>	<b>Difficultés rencontrées et pistes de solution</b>	<b>156</b>
4.11.1	Aspects méthodologiques	156
4.11.2	Difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi	157
4.11.3	Suggestions pour améliorer l'embauche	159
4.11.4	Difficultés en emploi	161
4.11.4.1	Exposé des difficultés	161
4.11.4.2	Spécificités des régions	165
4.11.4.3	Suggestions pour améliorer l'environnement de travail	166
4.11.5	Faits saillants	167
	<b>Conclusion</b>	<b>168</b>

## Chapitre 5 Communication

	<b>Introduction</b>	<b>171</b>
<b>5.1</b>	<b>Besoins en interprétation</b>	<b>171</b>
5.1.1	Aspects méthodologiques	171
5.1.2	Résultats	172
5.1.2.1	Besoins en interprétation selon le sexe	173
5.1.2.2	Besoins en interprétation selon le groupe d'âge	174
5.1.2.3	Besoins en interprétation selon la diplomation	175
5.1.2.4	Besoins en interprétation selon le type de diplôme obtenu	175
5.1.2.5	Besoins en interprétation selon le plus haut niveau de scolarité atteint	176
5.1.2.6	Besoins en interprétation selon le parcours scolaire	177
5.1.2.7	Besoins en interprétation selon le mode de communication	178
5.1.2.8	Besoins en interprétation selon la région de résidence	178
5.1.3	Faits saillants	179
<b>5.2</b>	<b>Habilités en lecture et écriture</b>	<b>180</b>
5.2.1	Aspects méthodologiques	180
5.2.2	Résultats	181
5.2.2.1	Habilités en lecture et écriture selon le plus haut niveau de scolarité atteint	183
5.2.2.2	Habilités en lecture et écriture selon le parcours scolaire	184
5.2.2.3	Habilités en lecture et écriture selon le mode de communication	185
5.2.3	Faits saillants	186
	<b>Conclusion</b>	<b>186</b>

## Chapitre 6

### Enquête auprès des services spécialisés de main-d'œuvre

<b>Introduction</b> .....	<b>187</b>
<b>6.1</b> Méthodologie .....	187
<b>6.2</b> SSMO offrant des services adaptés .....	189
<b>6.3</b> Types de services offerts .....	190
<b>6.4</b> Degré de familiarité avec la problématique des personnes avec une surdité .....	191
<b>6.5</b> Sensibilisation à la problématique de la surdité .....	192
<b>6.6</b> Information et formation sur la surdité .....	193
<b>6.7</b> Nature des services dispensés aux clients vivant avec une surdité par les SSMO .....	193
<b>Conclusion</b> .....	<b>194</b>

## Chapitre 7

### Enquête auprès des entreprises adaptées

<b>Introduction</b> .....	<b>195</b>
<b>7.1</b> Aspects méthodologiques .....	196
<b>7.2</b> Recrutement des personnes sourdes et malentendantes et intégration en emploi .....	196
<b>7.3</b> Nombre d'employés sourds ou malentendants .....	198
<b>7.4</b> Postes occupés par les personnes sourdes ou malentendantes .....	199
<b>7.5</b> Maintien en emploi des personnes sourdes ou malentendantes .....	199
<b>7.6</b> Adaptation des postes de travail effectuée par les entreprises .....	200
<b>7.7</b> Caractéristiques des entreprises qui ont effectué des adaptations .....	201
<b>7.8</b> Conséquences de la surdité sur l'emploi .....	202
<b>7.9</b> Degré de satisfaction des entreprises envers le personnel avec une surdité .....	203
<b>Conclusion</b> .....	<b>204</b>

<b>Conclusion générale</b> .....	<b>205</b>
----------------------------------	------------

<b>Bibliographie</b> .....	<b>211</b>
----------------------------	------------

<b>Annexe 1</b> : Questionnaire destiné aux répondants .....	217
--	-----

<b>Annexe 2</b> : Questionnaire destiné aux services spécialisés de main-d'œuvre .....	219
--	-----

<b>Annexe 3</b> : Questionnaire destiné aux entreprises adaptées .....	251
--	-----

<b>Annexe 4</b> : Découpage des régions .....	255
---	-----

# Avant-propos

Amorcée suite au Colloque de l'après-sommet sur la déficience auditive de mars 1997, qui faisait suite au premier Sommet québécois de la déficience auditive au Québec tenu en 1986, *l'Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec* (EFEDA) s'inspire de l'un des sept thèmes retenus lors de ce colloque : le travail.

Cette enquête a véritablement démarré en janvier 2000, grâce à une subvention du ministère du Développement des ressources humaines Canada. Pendant une année complète, les coordonnateurs du projet, madame Dominique Pinsonneault et monsieur Martin Bergevin, ont parcouru la province de fond en comble afin de sonder les personnes sourdes et malentendantes, de 15 à 46 ans, sur leur formation et leur expérience en emploi. Lors de cette enquête, quelque 670 participants ont ainsi été sondés, ce qui a permis recenser les difficultés rencontrées tant au niveau scolaire que dans la recherche et le maintien en emploi. Un plan d'action, suivi de recommandations, a ensuite été élaboré afin de guider le Centre québécois de la déficience auditive et ses associations membres dans leurs interventions visant à assurer une participation pleine et entière de ces individus sourds et malentendants à la société québécoise.

Que d'eau a coulé sous les ponts depuis sa mise en œuvre. La principale difficulté rencontrée pour mener cette étude à terme a été l'éternelle recherche de financement, l'obligation de quémander à tous les six mois, ce qui a de beaucoup ralenti nos ardeurs. D'un financement initialement prévu pour trois années, le projet s'est retrouvé devant rien, après un an, le ministère du Développement des ressources humaines Canada ayant été contraint de cesser de nous subventionner, pour cause de remaniement de ses programmes. Nous avons dû ralentir les ardeurs du projet de l'EFEDA et le mettre sur la glace à quelques reprises faute de financement adéquat. Ravivé en 2003, grâce à une aide financière obtenue d'Emploi-Québec, le projet a finalement été complété et ses résultats présentés lors de l'assemblée générale de 2004. Deux autres années ont ensuite été nécessaires afin de peaufiner l'étude, d'en écrire la synthèse, d'élaborer les recommandations et de faire réviser le document par deux professionnels et par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Nous y avons mis toute notre énergie afin que cette enquête, qui, soit dit en passant, est la première du genre au Québec, soit la plus crédible et professionnelle possible.

Aujourd'hui, nous sommes fiers de vous présenter l'étude qui a été imprimée en deux volets : une version intégrale contenant près de trois cents pages et une synthèse de soixante-quinze pages. Si nous avons opté pour ces deux formes d'impression, c'est que nous sommes convaincus que cela plaira à nos lecteurs, surtout ceux qui ne veulent connaître que le résumé de l'étude. Par contre, les scientifiques qui s'intéressent aux statistiques dans tous leurs détails seront choyés avec tous les tableaux de données que nous avons inclus, qui faciliteront et agrémenteront grandement la lecture. Après six ans d'effort, nous pouvons finalement dire mission accomplie.

Ce document constitue un outil fort pertinent dans la recherche de solutions plus adaptées aux besoins de nos élèves, étudiants et jeunes adultes sourds et malentendants et ce, afin de leur assurer des études de qualité et un emploi valorisant et à la hauteur de leurs ambitions professionnelles. Les travaux de l'EFEDA sont certes de nature à favoriser une collaboration encore plus efficace entre le CQDA, les employeurs, les différents intervenants du milieu et le gouvernement, éléments essentiels à la mise en place de services de qualité dans les domaines de l'éducation et de l'emploi des personnes vivant avec une surdité.

Je suis profondément convaincu que cet ouvrage pourra, de manière concrète, guider les personnes soucieuses d'améliorer le sort des jeunes sourds et malentendants du Québec dans leur formation et leur recherche en emploi, et ainsi mener à une société davantage ouverte et riche, mettant à son profit ces jeunes assoiffés de connaissance et désireux de contribuer à la société à part égale.

Le président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gilles Boucher". The signature is fluid and cursive, with the first name "Gilles" and the last name "Boucher" clearly distinguishable.

Gilles Boucher

# Remerciements

Dans le cadre de cette étude, le Centre québécois de la déficience auditive tient à remercier différents partenaires et acteurs qui ont été non seulement d'une aide précieuse, mais sans lesquels il aurait été impossible de réaliser cette recherche.

Nous souhaitons aussi remercier particulièrement toutes les personnes sourdes et malentendantes qui ont bien voulu participer à l'enquête, ainsi que celles qui se sont déplacées pour rencontrer les responsables du projet lors de la tournée des régions. Sans elles, cette étude n'aurait pu voir le jour.

## **Partenaires financiers et de services**

- Banque Royale
- Centre de communication adaptée
- Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées
- Conseil québécois des entreprises adaptées
- Développement des ressources humaines Canada
- École d'orthophonie et d'audiologie, Université de Montréal
- Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat
- Emploi-Québec, Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle
- Institut Raymond-Dewar
- Institut de réadaptation en déficience physique du Québec
- La Bourgade / L'Étape
- La Fondation des Sourds du Québec
- Manoir Cartierville
- Microniks inc.
- Office des personnes handicapées du Québec
- Option Travail
- Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées
- Secrétariat à l'action communautaire autonome du Québec
- Service de développement d'employabilité de la Montérégie – SEMO Montérégie
- Service d'interprétation visuelle et tactile
- Service régional d'interprétariat de l'est du Québec

## **Organismes et partenaires au sondage**

### **Bas-Saint-Laurent (01)**

- Centre de recherche des services éducatifs en déficience auditive
- Emploi-Services
- SEMO La Rescousse du KRTB
- SSMO L'Élan

### **Saguenay–Lac-Saint-Jean (02)**

- Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs – secteur Lac Saint-Jean
- Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs – secteur Saguenay
- Regroupement des Sourds et malentendants du Saguenay – Lac-Saint-Jean
- SEMO du Saguenay
- SSMO Lac-Saint-Jean

### **Québec (03)**

- Association des Sourds de Québec
- Association des malentendants québécois
- Cégep de Sainte-Foy
- Collège des Sourds du Québec
- Comité d'aide aux femmes sourdes de Québec
- Institut de réadaptation en déficience physique de Québec
- La Croisée, Centre d'emploi des Sourds
- La Fondation des Sourds du Québec
- Polyvalente de Charlesbourg
- Regroupement des Sourds de la Capitale
- Services de main-d'œuvre l'Appui
- Université Laval

### **Mauricie (04)**

- Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs – secteur Mauricie – Centre-du-Québec
- Association des personnes malentendantes de la Mauricie
- Regroupement des personnes sourdes de la Mauricie

### **Estrie (05)**

- Association des Sourds de l'Estrie

### **Montréal (06)**

- AIM-CROIT
- Association des devenus sourds et des malentendants du Québec – secteur Montréal
- Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs – Secrétariat provincial
- Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs – secteur Montréal métropolitain
- AT & A
- American Sign Language of Montreal
- Association des gais et lesbiennes sourds
- Cégep du Vieux-Montréal
- Centre de communication adaptée
- Centre des loisirs des Sourds de Montréal
- Centre Notre-Dame-de-Fatima
- Communicaid for Hearing Impaired Persons
- Concordia University
- Dawson College
- Institut Raymond-Dewar
- La Bourgade / L'Étape
- Manoir Cartierville / Centre de jour Roland-Major
- McGill University
- Microniks inc.
- Montreal Association of the Deaf
- Oral Hearing Impaired Young Adults
- Organisation des jeunes adultes malentendants et sourds
- Polyvalente Lucien-Pagé
- Postes Canada
- Promark inc.
- Université de Montréal
- Université du Québec à Montréal



**Outaouais (07)**

- Association de l'ouïe de l'Outaouais
- La Relance Outaouais

**Abitibi-Témiscamingue (08)**

- Association du Québec pour enfants avec problèmes auditifs – secteur Abitibi-Témiscamingue
- Association des Sourds et malentendants de l'Abitibi-Témiscamingue
- Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue

**Côte-Nord (09)**

- Association des Sourds de Baie-Comeau
- Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord
- SEMO Côte-Nord

**Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine (11)**

- Centre de réadaptation de la Gaspésie
- SEMO Gaspésie – Les Îles

**Chaudière-Appalaches (12)**

- Regroupement des Sourds de Chaudière-Appalaches
- SEMO Chaudière-Appalaches

**Laval (13)**

- Association des personnes vivant avec une surdité de Laval
- Association sportive des Sourds de Laval
- Services régionaux de soutien en adaptation scolaire, Direction régionale de Laval, des Laurentides et de Lanaudière
- Option Travail

**Lanaudière (14)**

- Association des Sourds de Lanaudière
- SEMO Essor II

**Laurentides (15)**

- Association des personnes avec problèmes auditifs des Laurentides

**Montérégie (16)**

- Association des devenus sourds et des malentendants du Québec – secteur Rive-sud
- Association des devenus sourds et des malentendants du Québec – secteur Sud-ouest
- Association montréalaise de la surdité
- SEMO Montérégie

**Centre-du-Québec (17)**

- Association des Sourds, malentendants, du Centre-du-Québec
- Association des personnes en perte auditive des Bois-Francs

# Historique du projet

Le Centre québécois de la déficience auditive (CQDA), grâce à l'appui financier d'organismes publics et privés, a voulu tracer un portrait plus juste d'une réalité qui, quoique connue, n'a jamais été vraiment analysée et ce, à partir d'un nombre d'individus relativement important. L'*Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec* (EFEDA) se veut donc la première étude d'importance au Québec qui traite de la situation des personnes sourdes et malentendantes en termes de formation et d'emploi, et où toutes les régions québécoises y sont représentées.

Le *Projet sur l'information et la sensibilisation des partenaires du marché du travail en formation et emploi pour les personnes vivant avec une surdité au Québec*, nommé aussi *Projet du suivi de l'après-sommet* (PSAS), est le résultat d'une longue réflexion amorcée en février 1986 lors du premier sommet québécois sur la déficience auditive. Voici un bref aperçu des étapes qui ont mené à la rédaction d'une étude statistique de l'emploi des personnes sourdes et malentendantes.

## **1<sup>er</sup> Sommet québécois sur la déficience auditive – 1<sup>er</sup>, 2 et 3 février 1986**

Le *1<sup>er</sup> Sommet québécois sur la déficience auditive* s'est tenu à Montréal et regroupait plus de sept cents participants dont des personnes sourdes et malentendantes ainsi que des intervenants du milieu de la surdité. Huit ateliers thématiques étaient offerts dont un sur le travail. À la suite du *Sommet*, plusieurs recommandations furent émises en matière de travail et un mandat fut confié au CQDA afin de défendre les revendications du milieu auprès des décideurs gouvernementaux, des employeurs et des intervenants du milieu du travail.

## **Colloque provincial en déficience auditive – 9 et 10 mai 1992**

Le CQDA a ensuite organisé deux journées de réflexion afin d'analyser et de connaître les raisons pour lesquelles les revendications des personnes sourdes et malentendantes, émises lors du *1<sup>er</sup> Sommet québécois sur la déficience auditive*, ne furent pas – ou ne furent pas assez – entendues et afin de préparer un plan quinquennal (1993–1998) visant à faire avancer la cause de la surdité, dont le dossier du travail. Ce colloque provincial s'insérait dans le processus de préparation des États généraux de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN) et clôturait la Décennie des personnes handicapées. Toutefois, des contraintes financières n'ont pas permis au CQDA de consacrer toute l'énergie que ses dirigeants auraient souhaité au plan quinquennal élaboré.

## **Colloque de l'après-sommet – 22 et 23 mars 1997**

Afin de souligner le dixième anniversaire du *1<sup>er</sup> Sommet québécois sur la déficience auditive*, le CQDA organisait, les 22 et 23 mars 1997, le *Colloque de l'après-sommet*. Les 125 participants étaient invités à réfléchir sur l'un (ou plusieurs) des sept thèmes proposés, dont celui concernant la situation de travail des personnes sourdes et malentendantes. À la suite de cette réflexion, ils ont réitéré leur volonté de confier au CQDA le mandat de défendre les résolutions adoptées lors de ce colloque.

## **Le travail de suivi**

### **Le Comité de travail du suivi**

Après avoir reçu ce mandat, un comité de travail fut formé par le CQDA afin d'analyser et de synthétiser les 172 recommandations émises lors du *Colloque de l'après-sommet*, dont plusieurs concernaient le dossier du travail. En novembre 1997, le comité déposait un document-synthèse au CQDA.

### **Le Comité des sages et les Comités thématiques**

Le document-synthèse du comité de travail a mené à la convocation, en janvier 1998, des gens du milieu de la surdité à une rencontre pour mettre sur pied le Comité des sages et les Comités thématiques, dont celui du travail. Ces derniers furent chargés d'analyser les recommandations-synthèses préparées par le Comité de travail du suivi à la lumière des deux éléments suivants : *Pourquoi nous demandons... À qui nous demandons...*

Une synthèse des travaux fut produite et ensuite analysée par le Comité des sages, en mars 1999, puis un plan d'action triennal fut élaboré.

### **Le projet de recherche**

Lors de la rencontre du Comité des sages de 1999, ses membres conviennent de la nécessité de rechercher du financement afin de mener à terme le plan d'action triennal. Cette recherche, effectuée conjointement avec le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO), a permis de trouver des partenaires dont les principaux sont le ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et Emploi-Québec. Leur financement a permis de poursuivre, de manière plus soutenue et approfondie, le dossier du travail en lui donnant forme de projet composé de trois phases : le sondage, la diffusion des résultats et le plan d'action. Au fil des ans et des réductions budgétaires, le projet fut réduit aux étapes de sondage et de diffusion des résultats. Ce document présente les résultats de cette enquête.

# Sommaire

L'Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec (EFEDA) vise à esquisser le portrait de la situation des personnes vivant avec une surdité qui sont actives, à déterminer quels sont les obstacles à l'intégration professionnelle et à vérifier si la formation peut être l'une des causes des difficultés reliées à l'emploi.

## Méthodologie

Le chapitre premier de l'étude répond à deux questions préalables : « Quelles informations pertinentes recueillir » et « Par quelles méthodes » ?

L'approche, les outils et les méthodes d'enquête du CQDA ont permis de contacter au Québec, d'avril 2000 à avril 2001, plus de 1 000 personnes actives, majoritairement âgées entre 15 et 46 ans et vivant avec une surdité. Compte tenu des difficultés à constituer un échantillon probabiliste, l'utilisation d'une stratégie d'échantillonnage non probabiliste par homogénéisation – confection d'échantillon par « boule de neige » – apparaissait comme la technique non seulement idéale mais aussi la plus réaliste. Le recours à une technique procédant par informateurs se justifie, en effet, par la difficulté particulière de localiser des individus susceptibles de ne pas pouvoir être joints par la poste ou par téléphone. En outre, le scénario d'un souhait de non-participation devait être pris au sérieux, soit à cause du stigmate associé à la surdité, soit à cause de l'effet de saturation d'une cohorte déjà trop sollicitée. De ce fait, malgré les réserves à émettre touchant un échantillon non probabiliste, le CQDA a constitué la base de données la plus complète à ce jour sur l'inclusion sociale des personnes vivant avec une surdité au Québec. Le nombre élevé de répondants a autorisé les tests statistiques requis, notamment sur les facteurs qui facilitent le plus l'inclusion sociale, la réussite scolaire ou la réussite professionnelle. Par conséquent, le CQDA présente, dans cette étude, des données chiffrées dont la fiabilité, la représentativité et la validité scientifique sont avérées.

Trois outils d'enquête, sous forme de questionnaire, ont été utilisés afin de recueillir les informations nécessaires à l'étude. Le premier s'adresse aux personnes sourdes et malentendantes, le second aux services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) et le troisième aux entreprises adaptées. Les données collectées ont fait l'objet d'un traitement statistique reflétant les spécificités de la communication, de l'éducation et de la formation puis de l'emploi des répondants. Afin de pouvoir mettre en perspective les résultats obtenus, des comparaisons avec d'autres études ont été effectuées, avec toute la prudence et les réserves méthodologiques requises.

## Portrait d'ensemble

Le chapitre 2 dresse un portrait d'ensemble de la situation des personnes sourdes et malentendantes en présentant les caractéristiques sociodémographiques, socioéconomiques et communicationnelles des répondants.

Les répondants se répartissent équitablement entre les sexes et ils représentent les régions québécoises dans une proportion similaire à celle de la population. Ils sont, pour la plupart (65 %), âgés de moins de 35 ans et présentent, dans 70 % des cas, une surdité sévère à profonde d'origine congénitale. Ils sont majoritairement actifs au sein de la société dans 82 % des cas en étant impliqués sur le marché du travail (48 %), en étant aux études (18 %) ou en étant à la fois en emploi et aux études (16 %). Seuls 18 % des participants à l'enquête ne sont impliqués dans aucune des deux activités mentionnées dont 47 % pour des raisons de fin d'emploi. Les

personnes qui travaillent sont, pour 60 % d'entre elles, dans des situations d'emploi permanent alors que 39 % occupent des emplois non permanents. Les répondants aux études fréquentent majoritairement le cégep (36 %) et l'université (26 %). Le revenu annuel médian est de 18 343 \$. Peu d'individus se situent dans les tranches salariales les plus faibles et dans celles qui sont les plus élevées. Du point de vue de la communication, les répondants se divisent de façon quasi équitable entre ceux qui utilisent le mode gestuel (31 %), le mode oral (31 %) et ceux qui sont bilingues (38 %). Les individus qui ont comme langue maternelle une langue orale (français ou anglais) comptent pour 53 %, ceux qui ont une langue signée (LSQ ou ASL), 26 %, et ceux qui ont deux langues maternelles (combinaison d'une langue orale et d'une langue signée) comptent pour 17 %, les autres ayant comme langue maternelle une langue étrangère (3 %). Selon leur évaluation, près de la moitié des répondants considèrent avoir de bonnes habiletés en français et une bonne communication avec les personnes entendantes mais, dans les situations de groupe, les besoins en interprétation visuelle concernent environ 65 % des individus. Près de 60 % des répondants utilisent Internet.

## Éducation

Le chapitre 3 cerne les caractéristiques des répondants en fonction de leur bagage académique (plus haut niveau de scolarité atteint, diplômes obtenus, catégorie de diplôme) pour en déterminer et mieux comprendre les facteurs favorables et défavorables.

Une analyse de la scolarisation des personnes sourdes et malentendantes nous a permis de mettre en évidence certains facteurs favorisant soit l'âge, le parcours scolaire, le mode de communication et, dans certains cas, la région de résidence et l'appartenance linguistique. Du point de vue du taux de diplômation, de la catégorie de diplôme ou du plus haut niveau de scolarité atteint, les personnes qui ont vécu des situations qui favorisent la scolarisation et obtenu une scolarisation plus élevée sont celles qui ont entre 15 et 30–35 ans, celles qui ont fréquenté les écoles régulières, celles qui utilisent comme mode de communication le mode oral et, dans certains cas, celles qui habitent la région métropolitaine de Montréal ainsi que celles qui appartiennent à la communauté linguistique non francophone.

Les répondants sourds et malentendants ont atteint des niveaux de scolarité qui sont, de façon générale, similaires aux personnes qui ont des incapacités et aux personnes sans incapacité. Les répondants sourds et malentendants de l'EFEDA ont atteint le niveau universitaire pour 16 % d'entre eux. Cependant, ils sont proportionnellement moins nombreux à avoir accédé à des études collégiales (22 %) comparativement aux personnes avec incapacité (28 %) et personnes sans incapacité (35 %). Fait intéressant, les personnes sourdes et malentendantes francophones représentent 47 % de la clientèle avec des limitations fonctionnelles au collégial, et 18 % dans les universités francophones.

Un écart subsiste entre les groupes d'âge – écart significatif du décalage qui existe entre les personnes sourdes et malentendantes et la population québécoise – dans l'atteinte de niveaux de scolarité postsecondaires. On constate toutefois un rattrapage marqué chez les plus jeunes et chez les femmes et ce, dans un laps de temps relativement court.

En ce qui concerne les études au secondaire, les mêmes catégories d'individus se retrouvent dans des situations favorisant la poursuite des études : les femmes, le groupe des 15–30 ans et les oralistes. Les transferts en formation professionnelle concernent surtout les individus gestuels et les bilingues, alors que le programme d'insertion socioprofessionnelle au marché du travail compte un fort pourcentage de personnes gestuelles. Concernant l'alphabétisation, le rattrapage scolaire et la formation aux adultes, les individus qui ont participé à ces formations sont en nombre si limité que l'on ne peut que s'interroger sur les raisons de cette faible participation. Est-ce par manque d'intérêt, par manque d'information ou par manque d'accessibilité ? Une chose demeure certaine, la sous-représentation des répondants en formation aux adultes ne favorise en rien la mise à jour de compétences et l'actualisation des connaissances, essentielles aux travailleurs au sein d'une société où l'économie du savoir est primordiale.

Finalement, la collecte des commentaires des répondants, quant aux difficultés vécues au moment des études, nous a fait établir une distinction entre les difficultés inhérentes à la surdité et celles où des corrections peuvent être apportées. Dans le premier cas, ces difficultés sont vécues comme des défis qui doivent surtout être relevés par les individus eux-mêmes (difficultés d'apprentissage de la langue de l'environnement et de son code). En ce qui concerne le second, nous incluons la sous-information et ses conséquences, l'utilisation d'un matériel de classe inadéquat à la surdité (magnétophones, films non sous-titrés, entre autres) et le manque de formation du personnel enseignant (manque de sensibilisation aux particularités de cette population d'apprenants). Les obstacles vécus par les jeunes lors de leurs études, et qui sont en lien direct avec la surdité, sont suffisamment importants pour que l'on tente de les annihiler. Des améliorations pouvant être effectuées seraient non seulement souhaitables mais nécessaires et contribueraient sûrement à un progrès de la qualité de vie et des apprentissages des enfants avec surdité dans le cadre scolaire.

## **Emploi**

Pour analyser les caractéristiques de l'emploi des répondants, le chapitre 4 recourt à deux définitions. L'une afin d'être capable d'effectuer des comparaisons avec l'EQLA et l'EPLA ; l'autre afin de pouvoir effectuer les analyses bivariées qui seules permettent de déterminer les caractéristiques de l'emploi des personnes avec surdité.

Le taux d'occupation, c'est-à-dire les personnes en emploi, est relativement élevé parmi les répondants (53 %) comparativement à la population avec incapacité au Québec (40 % et 43 % selon les études). Par contre, le taux d'occupation des répondants est inférieur à celui des personnes sans incapacité (74 %). Les hommes avec surdité sont plus occupés (65 %) que leurs consœurs (42%) qui sont à leur tour plus occupées que les femmes avec incapacité (38 %). En regard de l'âge, les personnes vivant avec une surdité semblent demeurer actives beaucoup plus longtemps que les personnes avec incapacité. On peut penser que la surdité est une limitation qui est moins invalidante sur le plan professionnel, au fil des années, que les autres incapacités.

En procédant à un second regroupement, et en opposant les personnes en emploi et celles qui ne sont pas en emploi (en excluant les étudiants), nous remarquons que 25 % des répondants ne sont pas sur le marché du travail comparativement à 75 % qui le sont. Les facteurs favorisant sont le fait d'être un homme, la scolarité et la région de résidence (Montréal contrairement aux régions éloignées). Parmi ceux qui ne sont ni en emploi ni aux études, nous avons retenu ceux qui sont prestataires de la sécurité du revenu afin d'établir un portrait un peu plus précis de leurs caractéristiques. Il ressort que ce sont majoritairement des personnes de 35 ans et plus, qu'elles proviennent du parcours scolaire spécialisé, qu'elles ont un faible niveau de scolarité, qu'elles habitent des régions éloignées et qu'elles évaluent leur communication avec les personnes entendantes comme étant moyenne. Le nombre de personnes recensées est cependant très faible, ne représentant que 7 % des répondants à l'enquête.

De leur côté, les étudiants représentent 29 % des répondants et se caractérisent principalement par le fait d'être femme, d'avoir moins de 35 ans, d'habiter la région métropolitaine de Montréal, d'être oraliste et d'avoir suivi un parcours scolaire régulier. Les deux tiers des étudiants inscrits au niveau collégial optent surtout pour des études techniques dont les champs les plus populaires sont l'éducation spécialisée, l'informatique, les techniques administratives et de la documentation.

En matière de revenu d'emploi, 62 % des personnes qui sont classées comme étant des travailleurs ont un revenu entre 12 000 \$ et 24 999 \$. Comparativement aux personnes avec incapacité, les personnes sourdes et malentendantes sont moins pauvres mais aussi moins riches car elles sont moins représentées dans les tranches salariales inférieures et supérieures. La catégorie des personnes de moins de 35 ans ainsi que celle des femmes sont les deux plus défavorisées au plan salarial. Plus de la moitié des femmes (53 %) et moins du quart des hommes (21 %) ont un salaire inférieur à 15 000 \$. Le revenu d'emploi subit l'influence du mode de communication, mais d'une façon différente de celle escomptée, les oralistes n'étant pas plus avantagés que

les gestuels. Ainsi, les deux catégories d'individus affichent des taux presque identiques pour les tranches salariales supérieures : 25 000 \$–29 999 \$ et 30 000 \$ et plus. Cette situation n'est sûrement pas garante de l'avenir. Nous croyons que les personnes sourdes gestuelles, plus spécialement les hommes plus âgées, ont pu bénéficier de facteurs historiques avantageux dont n'ont pas bénéficié les personnes oralistes et qui ne se répéteront pas pour les générations des jeunes gestuels – institutions spécialisées pour les Sourds, formations encadrées menant à un métier, etc.

Certaines croyances populaires veulent que les personnes vivant avec une surdité, spécialement les personnes sourdes gestuelles, soient dans des situations d'emploi précaires et peu satisfaisantes. Nous avons donc cherché à vérifier l'exactitude de ces croyances. Les résultats démontrent que 60 % des répondants, qu'ils soient gestuels, oralistes ou bilingues, ont un emploi permanent et que 90 % d'entre eux se disent satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. Parmi les emplois permanents, nous retrouvons une plus grande proportion d'hommes, de personnes âgées de 35 ans et plus, et de non diplômés. Parmi les personnes qui se sont dites satisfaites, nous comptons plus particulièrement les femmes, les personnes oralistes et ceux de moins de 35 ans. Curieusement, ce sont ces personnes qui sont les plus défavorisées sur le plan du revenu d'emploi. Quoique la définition de la satisfaction en emploi soit très variable selon les individus, cette constatation nous amène à nous interroger sur l'importance attribuée au revenu dans l'évaluation globale de la satisfaction en emploi.

Plus de la moitié des répondants ayant un emploi au moment de l'étude travaillent dans l'entreprise privée. Les types d'industries où l'on compte une plus grande présence de personnes sourdes et malentendantes sont celles de la fabrication, des usines et des services publics, des soins de santé et assistance sociale ainsi que de commerce. Les industries de la gestion d'entreprises, de l'information, de la culture et des loisirs, des finances, des assurances, de l'immobilier et la location comptent moins de travailleurs sourds et malentendants. Du point de vue des catégories professionnelles, l'on retrouve un pourcentage important de personnes avec une surdité dans les postes d'emploi en lien avec la transformation et la fabrication. En poussant un peu plus loin notre investigation, nous avons évalué à 49 % le taux d'individus qui ne travaillent pas dans un milieu d'emploi qui corresponde au domaine d'études. Quant au lien entre l'emploi et le niveau de compétences des individus, nous constatons que, dans l'ensemble, les répondants occupent des postes qui nécessitent des niveaux de compétences inférieurs à ceux qu'ils ont.

Malgré une description qui semble, tout compte fait, assez positive vu le taux d'occupation relativement élevé, il n'en demeure pas moins que certains répondants, quoique en emploi, vivent des difficultés, font face à des préjugés tenaces, affrontent les railleries, le harcèlement voire le mépris de certains employés et supérieurs.

## **Communication**

La communication a un impact certain lors de la recherche d'emploi, de l'entrevue et même pour le maintien en emploi et la promotion. Le chapitre 5 présente les besoins en interprétation visuelle et l'autoévaluation des habiletés communicationnelles des répondants pour lesquels une analyse bivariée a été effectuée.

Les variables concernant les besoins en interprétation visuelle ainsi que les habiletés en lecture et en écriture ont été initialement identifiées comme étant des variables qui pouvaient avoir une influence sur l'activité des personnes, c'est-à-dire sur le fait d'être impliqué dans une activité lucrative, l'emploi. Or, les résultats des analyses statistiques de ces deux variables n'ont pas démontré de lien entre les individus qui sont actifs ou inactifs et les besoins en interprétation visuelle ou les capacités en lecture et en écriture. Cependant, les personnes qui ont un niveau de scolarité plus faible, celles qui ont fréquenté des écoles spécialisées et les utilisateurs de la langue des signes ont été définis comme ayant des besoins en interprétation visuelle plus grands et des habiletés en lecture et écriture plus faibles.

## **Services spécialisés de main-d'œuvre**

Le chapitre 6 examine les réponses du questionnaire soumis aux services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) offrant des services adaptés à la clientèle sourde et malentendante.

La nécessité d'offrir des services adaptés est plus fortement justifiée pour les personnes sourdes qui utilisent la langue des signes comme moyen de communication. Ainsi, l'on peut considérer que 12 des 16 SSMO qui accueillent des clients avec une surdité offrent des services adaptés à ces personnes. De ce nombre, cinq SSMO offrent des services à l'interne (Québec, Montréal [2], Laval, Montérégie) alors que sept doivent recourir à des services d'interprétation visuelle à l'externe. Dans ce dernier cas, ces services sont disponibles suite à la demande du SSMO et non du client. De plus, le facteur éloignement ne facilite pas l'accessibilité aux services d'interprétation visuelle pour les personnes résidant loin des régions métropolitaines, d'autant plus que leur nombre ne semble pas justifier que des services en langue des signes soient mis sur pied à l'intérieur de ces SSMO.

Lorsque l'on compare les services offerts aux personnes avec surdité et ceux offerts aux personnes ayant des limitations fonctionnelles, on constate des pourcentages inférieurs pour notre clientèle cible. Le niveau de connaissance des conseillers de la problématique de la surdité est relativement élevé, sauf en ce qui concerne l'identité culturelle des personnes sourdes gestuelles, l'analphabétisme et le décrochage scolaire. Malgré un pourcentage élevé de connaissances, des SSMO se disent intéressés à recevoir de l'information sur la surdité ainsi que de la formation. Quant aux sources de sensibilisation, l'on constate que les personnes sourdes en sont une importante car elles arrivent ex æquo avec la formation professionnelle que reçoivent les conseillers. Finalement, les clients avec une surdité des SSMO comprennent bien ou moyennement bien le rôle et la nature des services offerts par ces organismes.

## **Entreprises adaptées**

Le chapitre 7 présente le point de vue des entreprises adaptées qui embauchent un nombre important de personnes vivant avec des limitations fonctionnelles. Elles ont, en effet, pour mission de rendre efficace la production des travailleurs et ce, par l'adaptation des postes de travail en fonction des limitations de leur personnel. À titre d'employeur important de personnes vivant avec des limitations fonctionnelles, ces entreprises ont été sollicitées dans le cadre de cette étude, grâce à l'appui du Conseil québécois des entreprises adaptées, afin de répondre au sondage concernant leur personnel vivant avec une surdité.

Malgré les conséquences qu'impliquent une communication qui, quelques fois, s'établit difficilement, presque toutes les entreprises (96 %) se disent satisfaites de leur personnel vivant avec une surdité. Afin de pallier cette difficulté, plus marquée pour les personnes sourdes qui utilisent la langue des signes comme moyen de communication, certaines compagnies ont opté pour une solution permanente en faisant former quelques membres de leur personnel en langue des signes. Nous aurions pu croire que le nombre d'employés sourds ou malentendants justifierait le nombre ou le type d'adaptations mais, selon l'enquête, rien ne démontre une telle relation car l'entreprise qui a le plus grand nombre d'employés sourds ou malentendants n'a effectué aucune adaptation, alors que celle qui en a effectué le plus a un nombre d'employés qui correspond au nombre moyen de personnes sourdes ou malentendantes par entreprise (6,5).

Nous n'avons pas pu établir de liens entre les conséquences de la surdité, citées par les entreprises, dans le milieu de travail et les adaptations qui ont été effectuées. Nous aurions pu croire que plus grandes sont les conséquences, plus nombreuses seraient les adaptations, mais cette relation n'a pu être établie non plus. Les efforts d'adaptation pour pallier les conséquences de la surdité semblent cependant être reliés au soutien extérieur que ces entreprises ont reçu de la part d'organismes – entre autres celui des SSMO. En effet, les entreprises qui ont reçu un soutien ont un nombre d'adaptations supérieur à celles qui n'ont reçu aucune forme de soutien extérieur.



En terminant, ce parcours permet de déterminer et de mettre en relief les difficultés effectivement vécues par la population cible du double point de vue de l'éducation et de la formation et de l'emploi. Le document synthèse qui accompagne cette étude reprend ce parcours et indique les pistes d'action que le CQDA préconise pour attaquer de front ces difficultés, sous la forme de quatre groupes de recommandations.

# Liste des tableaux

## Chapitre 1 Méthodologie

1.1	Estimation et nombre réel des répondants avec une surdité selon les régions administratives	5
1.2	Calcul de prévalence et nombre de Québécois �ag�es de 15 à 46 ans avec incapacité auditive congénitale ou acquise en enfance (année de référence 2000)	17
1.3	Représentativité de l'échantillon dans l'enquête du CQDA et les enquêtes du GRI pour les années de référence de 2000 à 2003	19

## Chapitre 2 Caractéristiques sociodémographiques, socioéconomiques et communicationnelles des répondants

### Caractéristiques sociodémographiques

2.1	Âge des répondants	23
2.2	Région de résidence des répondants (EFEDA 2001) et répartition de la population au Québec (ISQ 2001)	24
2.3	Lieu de naissance des répondants	25
2.4	Lieu de naissance des répondants n�es hors du Canada	25
2.5	Statut civil des répondants (EFEDA 2001) et de la population sans incapacité (EQLA 1998)	26
2.6	Nombre d'enfants des répondants	26
2.7	Moment d'apparition de la surdité chez les répondants	27
2.8	Degré de la surdité des répondants	27

### Caractéristiques socioéconomiques

2.9	Occupation des répondants	28
2.10	Statut d'emploi des répondants actifs sur le marché du travail	29
2.11	Établissements fr�equent�es par les répondants aux études	30
2.12	Raisons de l'inactivité des répondants	31
2.13	Revenu d'emploi des répondants	32

### Caractéristiques communicationnelles

2.14	Mode de communication privilégié des répondants	33
2.15	Langue maternelle déclarée par les répondants	35
2.16	Autoévaluation des habiletés linguistiques des répondants	35
2.17	Autoévaluation des habiletés communicationnelles avec les personnes entendantes	36
2.18	Besoins en interprétation visuelle des répondants	37
2.19	Utilisation des outils informatiques par les répondants	38

## Chapitre 3

### Scolarisation des répondants

#### Définition de la variable « parcours scolaire »

3.1	Parcours scolaire des répondants .....	42
-----	--	----

#### Diplomation

3.2	Taux de diplômation chez les répondants, EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001 .....	43
3.3	Taux de diplômation selon le sexe, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	44
3.4	Taux de diplômation selon le groupe d'âge .....	45
3.5	Taux de diplômation selon le groupe d'âge, EQLA 1998 .....	46
3.6	Taux de diplômation selon le parcours scolaire .....	47
3.7	Taux de diplômation selon le mode de communication .....	47
3.8	Taux de diplômation selon la région de résidence .....	48
3.9	Importance des régions relativement aux taux de diplômation des répondants .....	49

#### Catégories de diplôme

3.10	Catégorie de diplômés, EFEDA 2001 et EPLA 2001 .....	51
3.11	Catégorie de diplômés selon le sexe .....	52
3.12	Catégorie de diplômés selon le groupe d'âge .....	53
3.13	Catégorie de diplômés selon le parcours scolaire .....	54
3.14	Catégorie de diplômés selon le mode de communication .....	55
3.15	Catégorie de diplômés selon de la région de résidence .....	56
3.16	Importance de la région selon les catégories de diplômés des répondants .....	57

#### Plus haut niveau de scolarité atteint

3.17	Plus haut niveau de scolarité atteint des répondants, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	59
3.18	Étudiants avec surdité et autres limitations fonctionnelles dans les cégeps .....	61
3.19	Étudiants avec surdité et autres limitations fonctionnelles dans les universités québécoises .....	62
3.20	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le sexe, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	63
3.21	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe d'âge .....	65
3.22	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe d'âge, EQLA 1998 .....	66
3.23	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le parcours scolaire .....	67
3.24	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le mode de communication .....	68
3.25	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe linguistique .....	69

#### Arrêt des études secondaires

3.26	Arrêt des études secondaires .....	72
3.27	Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires .....	72
3.28	Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires selon le sexe .....	73
3.29	Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires selon le groupe d'âge .....	75
3.30	Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires selon le monde de communication .....	76

#### Alphabétisation et éducation des adultes

3.31	Alphabétisation, rattrapage scolaire et éducation aux adultes .....	78
3.32	Alphabétisation et rattrapage scolaire selon le parcours scolaire .....	79
3.33	Éducation aux adultes selon le parcours scolaire .....	80

#### Difficultés rencontrées lors des études

3.34	Difficultés rencontrées lors des études .....	81
------	---	----

## Chapitre 4

### Occupation des répondants

#### Données comparatives

4.1	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité, EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001 .....	91
4.2	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe, EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001 .....	92
4.3	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le groupe d'âge, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	94
4.4	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le plus haut niveau de scolarité atteint, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	95

#### L'emploi et le non emploi chez les personnes avec limitations auditives

4.5	Statut d'activité des répondants .....	97
4.6	Statut d'activité selon le sexe .....	98
4.7	Statut d'activité selon le groupe d'âge .....	98
4.8	Statut d'activité des répondants selon la diplomation .....	99
4.9	Statut d'activité des répondants selon le plus haut niveau de scolarité atteint .....	100
4.10	Statut d'activité des répondants selon la région de résidence, EFEDA 2001 et ISQ 2001 .....	101
4.11	Statut d'activité des répondants selon le parcours scolaire .....	101
4.12	Statut d'activité des répondants selon le mode de communication .....	101

#### Revenu d'emploi

4.13	Revenu d'emploi annuel calculé .....	104
4.14	Revenu d'emploi, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	105
4.15	Revenu d'emploi, EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001 .....	106
4.16	Revenu d'emploi, EFEDA 2001 et Léger et Léger 1997, 1998–1999 .....	107
4.17	Revenu d'emploi selon le sexe .....	108
4.18	Revenu d'emploi selon le groupe d'âge .....	109
4.19	Revenu d'emploi selon le niveau de diplomation .....	110
4.20	Revenu d'emploi selon le mode de communication .....	111
4.21	Revenu d'emploi selon la région de résidence .....	112

#### Permanence en emploi

4.22	Statut d'emploi des répondants .....	114
4.23	Statut d'emploi des répondants, EFEDA 2001 et Léger et Léger 1997 .....	115
4.24	Statut d'emploi selon le sexe .....	116
4.25	Statut d'emploi selon la diplomation .....	117
4.26	Statut d'emploi selon le groupe d'âge .....	118

#### Satisfaction en emploi

4.27	Satisfaction en emploi chez les répondants .....	120
4.28	Satisfaction en emploi selon le mode de communication .....	121
4.29	Satisfaction en emploi selon le sexe et le groupe d'âge .....	122
4.30	Satisfaction en emploi selon la région de résidence .....	123

#### Catégories d'employeurs

4.31	Catégorie d'employeurs des répondants .....	125
4.32	Catégorie d'employeurs selon la diplomation .....	126
4.33	Catégorie d'employeurs selon le mode de communication .....	127
4.34	Catégorie d'employeurs selon la région de résidence .....	128

### **Secteurs d'activité, types d'industries, catégories professionnelles et niveaux de compétences**

4.35	Emploi selon le secteur d'activités, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	133
4.36	Emploi selon le type d'industries, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	134
4.37	Emploi selon la catégorie professionnelle, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	137
4.38	Répartition des concordances formation/emploi selon la catégorie professionnelle .....	138
4.39	Concordance entre la formation et la catégorie professionnelle selon le type de diplôme .....	139
4.40	Emploi selon le niveau de compétence, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	140
4.41	Relation entre le niveau de formation et le niveau de compétence .....	141

### **Étudiants**

4.42	Proportion de répondants aux études .....	143
4.43	Répondants aux études selon le sexe .....	143
4.44	Répondants aux études selon le groupe d'âge .....	144
4.45	Taux d'emploi et de fréquentation scolaire chez les jeunes de 15 à 24 ans, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	144
4.46	Répondants aux études selon le type d'établissement scolaire ou postsecondaire .....	145
4.47	Répondants aux études selon le mode de communication .....	145
4.48	Répondants aux études selon la région de résidence .....	146
4.49	Formation technique et préuniversitaire chez les étudiants avec surdité et autres limitations de niveau collégial .....	147
4.50	Domaines d'études des étudiants avec surdité inscrits dans les cégeps .....	148

### **Prestataires de la sécurité du revenu**

4.51	Répondants prestataires de la sécurité du revenu .....	149
4.52	Nombre d'adultes inscrits au programme du Soutien financier de la Sécurité du revenu selon la première déficience identifi�e, OPHQ 1992 .....	150
4.53	Personnes de 15 ans et plus ayant des incapacités et vivant dans un ménage, selon les prestations d'assistance sociale ou de bien-être social au Québec, Statistique Canada 1991 .....	151
4.54	Prestataires de la sécurité du revenu selon le groupe d'âge .....	152
4.55	Prestataires de la sécurité du revenu selon le parcours scolaire .....	152
4.56	Prestataires de la sécurité du revenu selon le plus haut niveau de scolarité atteint .....	153
4.57	Autoévaluation de la qualité de la communication chez les prestataires et non-prestataires de la sécurité du revenu .....	154
4.58	Prestataires de la sécurité du revenu selon la région de résidence .....	155

### **Difficultés rencontr es et pistes de solution**

4.59	Difficultés rencontr�es lors de la recherche d'emploi selon les répondants .....	157
4.60	Difficultés rencontr�es en emploi selon les répondants .....	161
4.61	Types de problèmes vécus dans le milieu d'emploi par ordre d'importance selon les répondants ..	162
4.62	Regroupement des problèmes vécus en milieu d'emploi selon les répondants, choix multiples et commentaires libres .....	164
4.63	Suggestions pour une amélioration de l'environnement de travail selon les répondants .....	166

## Chapitre 5 Communication

### Besoins en interprétation

5.1	Besoins en interprétation .....	172
5.2	Besoins en interprétation selon trois situations de communication .....	172
5.3	Besoins en interprétation par regroupement de besoin .....	173
5.4	Besoins en interprétation selon le sexe .....	173
5.5	Besoins en interprétation selon deux groupes d'âge .....	174
5.6	Besoins en interprétation selon trois groupes d'âge .....	174
5.7	Besoins en interprétation selon la diplomation .....	175
5.8	Besoins en interprétation selon le diplôme obtenu .....	175
5.9	Besoins en interprétation selon le plus haut niveau de scolarité atteint .....	176
5.10	Besoins en interprétation selon le parcours scolaire .....	177
5.11	Besoins en interprétation selon le mode de communication .....	178
5.12	Besoins en interprétation selon la région de résidence .....	179

### Habiletés en lecture et écriture

5.13	Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture des répondants .....	181
5.14	Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture des répondants vivant avec une surdité au Québec et en Ontario .....	182
5.15	Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture selon le plus haut niveau de scolarité atteint .....	183
5.16	Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture selon le parcours scolaire .....	184
5.17	Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture selon le mode de communication .....	185

## Chapitre 6

### Enquête auprès des services spécialisés de main-d'œuvre

6.1	Nombre de SSMO contactés selon les régions administratives .....	188
6.2	Nombre de SSMO ayant participé à l'enquête selon les régions administratives .....	189
6.3	Services offerts par les SSMO pour personnes handicapées à leurs clients .....	190
6.4	Degrés de connaissance des SSMO concernant divers aspects de la surdité .....	191
6.5	Sources de sensibilisation des SSMO à la surdité .....	192
6.6	Degré de connaissance des répondants envers les services dispensés par les SSMO .....	193

## Chapitre 7

### Enquête auprès des entreprises adaptées

7.1	Taux de réponse des entreprises adaptées selon la région administrative .....	196
7.2	Soutien pour l'intégration en emploi du personnel avec surdité dans les entreprises adaptées .....	197
7.3	Type de soutien offert aux employés avec une surdité par les entreprises adaptées .....	197
7.4	Nombre d'employés vivant avec une surdité selon la région des entreprises adaptées .....	198
7.5	Postes occupés par les employés vivant avec une surdité au sein des entreprises adaptées .....	199
7.6	Adaptations effectuées par les entreprises pour leur personnel sourd et malentendant .....	200
7.7	Entreprises adaptées qui ont effectué des adaptations selon la région .....	201
7.8	Obstacles de la surdité en milieu de travail selon les entreprises adaptées .....	202
7.9	Autres obstacles et conséquences de la surdité sur le milieu de travail selon les entreprises adaptées .....	203

# Liste des figures

## Chapitre 2

### Caractéristiques sociodémographiques, socioéconomiques et communicationnelles des répondants

#### Caractéristiques sociodémographiques

2.1	Sexe des répondants .....	22
2.2	Âge des répondants .....	23
2.3	Région de résidence des répondants (EFEDA 2001) et répartition de la population au Québec (ISQ 2001) .....	24
2.4	Lieu de naissance des répondants .....	25
2.5	Lieu de naissance des répondants nés hors du Canada .....	25
2.6	Statut civil des répondants (EFEDA 2001) et de la population sans incapacité (EQLA 1998) .....	26
2.7	Nombre d'enfants des répondants .....	26
2.8	Moment d'apparition de la surdité chez les répondants .....	27
2.9	Degré de la surdité des répondants .....	27

#### Caractéristiques socioéconomiques

2.10	Occupation des répondants .....	28
2.11	Statut d'emploi des répondants actifs sur le marché du travail .....	29
2.12	Établissements fréquentés par les répondants aux études .....	30
2.13	Revenu d'emploi des répondants .....	32

#### Caractéristiques communicationnelles

2.14	Mode de communication privilégié des répondants .....	33
2.15	Langue maternelle déclarée par les répondants .....	35
2.16	Autoévaluation des habiletés communicationnelles avec les personnes entendantes .....	36
2.17	Besoins en interprétation visuelle des répondants .....	37
2.18	Utilisation des outils informatiques par les répondants .....	38

## Chapitre 3

### Scolarisation des répondants

#### Définition de la variable « parcours scolaire »

3.1	Parcours scolaire des répondants .....	42
-----	--	----

#### Diplomation

3.2	Taux de diplômation chez les répondants .....	43
3.3	Taux de diplômation chez les répondants, EFEDA 2001, EQLA 1998 et EFEDA 2001 .....	43
3.4	Taux de diplômation selon le sexe, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	44
3.5	Taux de diplômation selon le groupe d'âge .....	45
3.6	Proportion de diplômés selon le groupe d'âge, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	46
3.7	Proportion de non diplômés selon le groupe d'âge, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	46
3.8	Taux de diplômation selon le parcours scolaire .....	47
3.9	Taux de diplômation selon le mode de communication .....	47
3.10	Taux de diplômation selon la région de résidence .....	48
3.11	Importance des régions relativement aux taux de diplômation des répondants .....	49

### **Catégories de diplôme**

3.12	Catégorie de diplômes des répondants .....	51
3.13	Catégorie de diplômes des répondants, EFEDA 2001 et EPLA 2001 .....	51
3.14	Catégorie de diplômes selon le sexe .....	52
3.15	Catégorie de diplômes selon le groupe d'âge .....	53
3.16	Catégorie de diplômes selon le parcours scolaire .....	54
3.17	Catégorie de diplômes selon le mode de communication .....	55
3.18	Catégorie de diplômes selon de la région de résidence .....	56
3.19	Importance de la région selon les catégories de diplômes des répondants .....	57

### **Plus haut niveau de scolarité atteint**

3.20	Plus haut niveau de scolarité atteint des répondants .....	59
3.21	Plus haut niveau de scolarité atteint des répondants, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	60
3.22	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le sexe .....	64
3.23	Plus haut niveau de scolarité atteint chez les femmes, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	64
3.24	Plus haut niveau de scolarité atteint chez les hommes, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	64
3.25	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe d'âge .....	65
3.26	Plus haut niveau de scolarité atteint chez les 40 ans et moins, EFEDA et EQLA 1998 .....	66
3.27	Plus haut niveau de scolarité atteint chez les 31 ans et plus, EFEDA et EQLA 1998 .....	66
3.28	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le parcours scolaire .....	67
3.29	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le mode de communication .....	68
3.30	Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe linguistique .....	69

### **Arrêt des études secondaires**

3.31	Arrêt des études secondaires .....	72
3.32	Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires .....	72
3.33	Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires selon le sexe .....	73
3.34	Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires selon le groupe d'âge .....	75
3.35	Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires selon le monde de communication .....	76

### **Alphabétisation et éducation des adultes**

3.36	Alphabétisation et rattrapage scolaire .....	78
3.37	Éducation aux adultes .....	78
3.38	Alphabétisation et rattrapage scolaire selon le parcours scolaire .....	79
3.39	Éducation aux adultes selon le parcours scolaire .....	80

### **Difficultés rencontrées lors des études**

3.40	Difficultés rencontrées lors des études .....	82
------	---	----



## Chapitre 4

### Occupation des répondants

#### Données comparatives

4.1	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	91
4.2	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité, EFEDA 2001 et EPLA 2001 .....	91
4.3	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	92
4.4	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe, EFEDA 2001 et EPLA 2001 avec incapacité .....	93
4.5	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe, EFEDA 2001 et EPLA 2001 sans incapacité .....	93
4.6	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le groupe d'âge, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	94
4.7	Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le plus haut niveau de scolarité atteint, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	95

#### L'emploi et le non emploi chez les personnes avec limitations auditives

4.8	Statut d'activité des répondants .....	97
4.9	Statut d'activité selon le sexe .....	98
4.10	Statut d'activité selon le groupe d'âge .....	98
4.11	Statut d'activité des répondants selon la diplomation .....	99
4.12	Statut d'activité des répondants selon le plus haut niveau de scolarité atteint .....	100
4.13	Statut d'activité des répondants selon la région de résidence, EFEDA 2001 et ISQ 2001 .....	101
4.14	Statut d'activité des répondants selon le parcours scolaire .....	102
4.15	Statut d'activité des répondants selon le mode de communication .....	102

#### Revenu d'emploi

4.16	Revenu d'emploi annuel calculé .....	104
4.17	Revenu d'emploi, EFEDA 2001 et EQLA 1998 .....	105
4.18	Revenu d'emploi, EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001 .....	106
4.19	Revenu d'emploi, EFEDA 2001 et Léger et Léger 1997, 1998-1999 .....	107
4.20	Revenu d'emploi selon le sexe .....	108
4.21	Revenu d'emploi selon le groupe d'âge .....	109
4.22	Revenu d'emploi selon le niveau de diplomation .....	110
4.23	Revenu d'emploi selon le mode de communication .....	111
4.24	Revenu d'emploi selon la région de résidence I .....	112
4.25	Revenu d'emploi selon la région de résidence II .....	112

#### Permanence en emploi

4.26	Statut d'emploi des répondants .....	114
4.27	Statut d'emploi des répondants, EFEDA 2001 et Léger et Léger 1997 .....	115
4.28	Statut d'emploi selon le sexe .....	116
4.29	Statut d'emploi selon la diplomation .....	117
4.30	Statut d'emploi selon le groupe d'âge .....	118

#### Satisfaction en emploi

4.31	Satisfaction en emploi chez les répondants .....	120
4.32	Satisfaction en emploi selon le mode de communication .....	121
4.30	Satisfaction en emploi selon le sexe .....	122
4.31	Satisfaction en emploi selon le groupe d'âge .....	122
4.35	Satisfaction en emploi selon la région de résidence .....	123

### **Catégories d'employeurs**

4.36	Catégorie d'employeurs des répondants .....	125
4.37	Catégorie d'employeurs selon la diplomation .....	126
4.38	Catégorie d'employeurs selon le mode de communication .....	127
4.39	Catégorie d'employeurs selon la région de résidence I .....	129
4.40	Catégorie d'employeurs selon la région de résidence II .....	129

### **Secteurs d'activité, types d'industries, catégories professionnelles et niveaux de compétences**

4.41	Emploi selon le secteur d'activités, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	133
4.42	Emploi selon le type d'industries, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	135
4.43	Emploi selon la catégorie professionnelle, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	137
4.44	Répartition des concordances formation/emploi selon la catégorie professionnelle .....	138
4.45	Concordance entre la formation et la catégorie professionnelle selon le type de diplôme .....	139
4.46	Emploi selon le niveau de compétence, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	140
4.47	Relation entre le niveau de formation et le niveau de compétence .....	141

### **Étudiants**

4.48	Proportion de répondants aux études .....	143
4.49	Répondants aux études selon le sexe .....	143
4.50	Répondants aux études selon le groupe d'âge .....	144
4.51	Taux d'emploi et de fréquentation scolaire chez les jeunes de 15 à 24 ans, EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002 .....	144
4.52	Répondants aux études selon le type d'établissement scolaire ou postsecondaire .....	145
4.53	Répondants aux études selon le mode de communication .....	145
4.54	Répondants aux études selon la région de résidence .....	146
4.55	Formation technique et préuniversitaire chez les étudiants avec surdité et autres limitations de niveau collégial .....	147

### **Prestataires de la sécurité du revenu**

4.56	Répondants prestataires de la sécurité du revenu .....	149
4.57	Nombre d'adultes inscrits au programme du Soutien financier de la Sécurité du revenu selon la première déficience identifi�e, OPHQ 1992 .....	150
4.58	Personnes de 15 ans et plus ayant des incapacités et vivant dans un ménage, selon les prestations d'assistance sociale ou de bien-être social au Québec, Statistique Canada 1991 .....	151
4.59	Prestataires de la sécurité du revenu selon le groupe d'âge .....	152
4.60	Prestataires de la sécurité du revenu selon le parcours scolaire .....	152
4.61	Prestataires de la sécurité du revenu selon le plus haut niveau de scolarité atteint .....	153
4.62	Autoévaluation de la qualité de la communication chez les prestataires et non-prestataires de la sécurité du revenu .....	154
4.63	Prestataires de la sécurité du revenu selon la région de résidence .....	155

### **Difficultés rencontr es et pistes de solution**

4.64	Suggestions de changements et moyens préconisés pour un accroissement du nombre d'employés avec une surdité .....	159
4.65	Regroupement des problèmes vécus en milieu d'emploi selon les répondants, choix multiples et commentaires libres .....	164
4.66	Suggestions pour une amélioration de l'environnement de travail selon les répondants .....	166

## Chapitre 5 Communication

### Besoins en interprétation

5.1	Besoins en interprétation .....	172
5.2	Besoins en interprétation selon trois situations de communication .....	172
5.3	Besoins en interprétation par regroupement de besoin .....	173
5.4	Besoins en interprétation selon le sexe .....	173
5.5	Besoins en interprétation selon deux groupes d'âge .....	174
5.6	Besoins en interprétation selon trois groupes d'âge .....	174
5.7	Besoins en interprétation selon la diplomation .....	175
5.8	Besoins en interprétation selon le diplôme obtenu .....	175
5.9	Besoins en interprétation selon le plus haut niveau de scolarité atteint .....	176
5.10	Besoins en interprétation selon le parcours scolaire .....	177
5.11	Besoins en interprétation selon le mode de communication .....	178
5.12	Besoins en interprétation selon la région de résidence .....	179

### Habilités en lecture et écriture

5.13	Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture des répondants .....	181
5.14	Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture des répondants vivant avec une surdité au Québec et en Ontario .....	182
5.15	Autoévaluation des habiletés en lecture selon le plus haut niveau de scolarité atteint .....	183
5.16	Autoévaluation des habiletés en écriture selon le plus haut niveau de scolarité atteint .....	183
5.17	Autoévaluation des habiletés en lecture selon le parcours scolaire .....	184
5.18	Autoévaluation des habiletés en écriture selon le parcours scolaire .....	184
5.19	Autoévaluation des habiletés en lecture selon le mode de communication .....	185
5.20	Autoévaluation des habiletés en écriture selon le mode de communication .....	185

## Chapitre 6 Enquête auprès des services spécialisés de main-d'œuvre

6.1	Services offerts par les SSMO pour personnes handicapées à leurs clients .....	190
6.2	Degré de connaissance des SSMO concernant divers aspects de la surdité .....	191
6.3	Sources de sensibilisation des SSMO à la surdité .....	192
6.4	Degré de connaissance des répondants envers les services dispensés par les SSMO .....	193

## Chapitre 7 Enquête auprès des entreprises adaptées

7.1	Soutien pour l'intégration en emploi du personnel avec surdité dans les entreprises adaptées .....	197
7.2	Type de soutien offert aux employés avec une surdité par les entreprises adaptées .....	197
7.3	Adaptations effectuées par les entreprises pour leur personnel sourd et malentendant .....	200
7.4	Obstacles de la surdité en milieu de travail selon les entreprises adaptées .....	202

# Liste des sigles

- AEC Attestation d'études collégiales
- ANAES Agence nationale d'accréditation et d'évaluation des technologies en santé
- AQICEBS Association québécoise inter-universitaire des conseillers aux étudiants ayant des besoins spéciaux
- ASHA American Speech and Hearing Association
- ASL American Sign Language
- ATS Appareil de télécommunication pour sourds
- CAMO Centre d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées
- CEFRIO Centre francophone d'informatisation des organisations
- COPHAN Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec
- CQDA Centre québécois de la déficience auditive
- CQEA Conseil québécois des entreprises adaptées
- DEC Diplôme d'études collégiales
- DES Diplôme d'études secondaires
- DEP Diplôme d'études professionnelles
- DRHC Développement des ressources humaines Canada
- EFEDA Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec
- EPLA Enquête sur la participation et les limitations d'activités
- EQLA Enquête québécoise sur les limitations d'activités
- ESLA Enquête sur la santé et les limitations d'activités
- GRI Gallaudet Research Institute
- ISPMT Insertion socioprofessionnelle au marché du travail
- ISQ Institut de la statistique du Québec
- LSQ Langue des signes québécoise
- MAMSL Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir
- MMSRFP Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle
- MRC Municipalité régionale de comté
- MSSS Ministère de la Santé et des Services sociaux
- OPHQ Office des personnes handicapées du Québec
- PSAS Projet du Suivi de l'après-sommet
- RSSMO Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre
- SAIDE Service d'aide à l'intégration des élèves
- SIVET Service d'interprétation visuel et tactile
- SRIEQ Service régional d'interprétariat de l'est du Québec
- SSMO Services spécialisés de main-d'œuvre
- UQAC Université du Québec à Chicoutimi
- UQAH Université du Québec à Hull
- UQAM Université du Québec à Montréal
- UQAT Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- UQAR Université du Québec à Rimouski
- UQTR Université du Québec à Trois-Rivières

# Introduction générale

La communication est le ciment, la base, l'outil avec lequel on construit des relations avec son entourage, avec lequel on apprend et on comprend, avec lequel on exprime nos sentiments, nos opinions, notre personnalité... et grâce auquel on peut s'affirmer. Mais qu'en est-il lorsque l'expression est laborieuse, que la réception est difficile et que les échanges deviennent des quasi-monologues ? Qu'en est-il lorsque, au même titre qu'un voyageur en pays étranger, il faut répéter sans cesse ou passer par l'intermédiaire d'un interprète ? Qu'en est-il lorsque cette situation se produit mais dans son propre pays d'origine ?

Comment peut-on apprendre une langue et l'utiliser de façon appropriée – avec ses non-dits, ses expressions, ses divers accents, ses sous-entendus – alors qu'on ne l'entend que de façon imparfaite, distordue, imprécise, voire qu'on ne l'entend pas du tout ?

Comment, en d'autres termes, comprendre et s'exprimer dans une langue orale sans ne jamais l'avoir entendue ? Comment arriver à apprendre et comprendre les principes de la physique, les mathématiques, la philosophie grecque, l'accord du participe passé avec l'auxiliaire avoir, les enjeux de la politique internationale, suivre l'actualité avec une audition réduite ou encore sans audition ? Il faut se reposer sur une entrée non exclusivement auditive mais visuelle par la lecture labiale. Lire sur les lèvres et se fier à des indices non linguistiques pour tenter de construire du sens autour d'une situation nécessite un travail cérébral hors du commun. Et peu de gens sont en mesure d'en évaluer l'ampleur – hormis les personnes qui le vivent au quotidien.

L'enfant, le jeune, l'adulte qui vivent avec des problèmes d'audition, voire en l'absence d'audition, doivent malgré tout être à la hauteur des situations telles que les vivent leurs congénères qui entendent : ils doivent étudier, obtenir un diplôme, trouver un emploi, faire bonne figure et, de surcroît, constamment prouver qu'ils n'ont pas de limitation autre que celle qui est la leur et qui, dans son invisibilité, s'appelle la surdité.

Dans ce contexte, être formé, réussir sur les plans scolaire et social, se préparer au marché du travail, rechercher un emploi, passer une entrevue, s'intégrer à un milieu de travail et s'y maintenir, obtenir des promotions, entretenir des liens sociaux avec les membres du personnel, participer à des réunions syndicales ou de coordination, accéder à de la formation continue, s'informer des changements et des nouveautés de la compagnie pour laquelle on travaille, régler des conflits, s'assurer d'avoir bien compris les consignes, bref, être un membre actif du monde du travail comporte des défis de taille qui peuvent être difficilement évaluables pour tous ceux qui n'éprouvent aucun problème d'audition.

Bien qu'il existe beaucoup d'études sur divers aspects de la surdité, il en existe peu sur la surdité dans le contexte de l'emploi, hormis lorsque celle-ci est d'origine professionnelle. Au Québec, deux études, Marcil<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Marcil, A. « Difficultés vécues au travail par les personnes ayant un problème auditif et communiquant en mode oraliste », mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, École d'orthophonie et d'audiologie, 1994, 168 p.

et Dagenais<sup>2</sup>, ont traité des difficultés au travail chez les personnes sourdes et malentendantes. La première étude concerne les personnes qui utilisent le mode oral comme moyen de communication alors que la seconde traite des personnes bilingues (celles qui utilisent à la fois le mode oral et le mode gestuel comme moyen de communication).

L'enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive (EFEDA) vise à esquisser un portrait plus juste de la situation des personnes sourdes et malentendantes qui sont actives, à déterminer quels sont les obstacles à l'intégration professionnelle et à vérifier si la formation peut être l'une des causes des difficultés reliées à l'emploi. Elle concerne les personnes qui vivent avec une surdité à divers degrés et qui utilisent tant le mode oral que le mode gestuel (bilinguisme) ou l'un ou l'autre de ces modes de façon exclusive (unilinguisme). Sa particularité est le nombre important de répondants et l'utilisation des modes de communication : mode oral, mode gestuel et double modalité. Les répondants cibles sont âgés entre 15 et 46 ans et n'ont pas d'autres limitations fonctionnelles connues.

Le sujet de la formation et de l'emploi chez les personnes vivant avec une surdité a été abordé sous trois angles : les individus sourds et malentendants, les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées et les entreprises adaptées. Le chapitre premier expose les informations concernant la méthodologie où les questions de validité et de fidélité des données, entre autres, sont abordées. De plus, ce chapitre, bonifié par la collaboration de monsieur Michel Picard (Université de Montréal), présente une estimation de la population québécoise ciblée par l'enquête. Les données brutes qui sont présentées au chapitre 2 concernent les caractéristiques sociodémographiques, socioéconomiques et communicationnelles des répondants. Le lecteur pourra se référer aux principaux chapitres, soit les chapitres 3 et 4, pour une présentation des résultats des analyses statistiques sur les sujets de la scolarisation et de l'emploi des répondants. Finalement, le sujet de la communication est abordé au chapitre 5.

Le second angle de l'étude concerne les services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées. Les résultats d'un questionnaire auquel ils ont été soumis sont présentés au chapitre 6.

Le troisième et dernier angle, au chapitre 7, présente les résultats d'un court sondage effectué auprès d'une catégorie particulière d'employeurs, les entreprises adaptées.

En annexe, le lecteur peut consulter les trois questionnaires qui ont servi à l'élaboration de l'EFEDA, de même que les découpages géographiques utilisés lors des analyses.

---

<sup>2</sup> Dagenais, B. « Difficultés vécues au travail par les personnes ayant un problème d'audition et d'expression bilingue (oralité au travail; langue des signes dans la vie privée) », mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, École d'orthophonie et d'audiologie, 1994, 181 p.

# Chapitre 1

## Méthodologie

*Avec la collaboration spéciale de Michel Picard, Ph. D.<sup>3</sup>*

### 1.1 But de l'étude

La surdité, de par les barrières communicationnelles qu'elle engendre, peut être un obstacle d'une importance non négligeable lors de la scolarisation, de la recherche d'emploi ainsi que pour le maintien et la qualité de l'emploi, la formation continue et la mobilité professionnelle, entre autres. Le postulat de base étant que les personnes sourdes et malentendantes éprouvent des difficultés d'intégration sur le marché du travail, le but de cette étude est d'établir quels sont les obstacles à l'intégration professionnelle de ces personnes et de vérifier si la formation peut en être une des causes. Nous avons abordé le sujet sous trois angles différents : les individus sourds et malentendants, les services de main-d'œuvre pour personnes handicapées, ainsi que les employeurs.

Concernant les individus sourds et malentendants, un questionnaire traitant des diverses facettes de la formation et de l'emploi a été mis à leur disposition afin de dresser un portrait de leur situation et de comprendre les facteurs d'intégration et de non-intégration au marché du travail. En matière de services d'emploi, nous avons sollicité la participation des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) pour personnes handicapées à travers le Québec afin de connaître leur degré de sensibilisation aux spécificités des personnes sourdes et malentendantes et les services adaptés qui leur sont offerts. Finalement, nous avons contacté les entreprises qui embauchent un nombre important de personnes ayant des limitations, les entreprises adaptées qui sont présentes dans plusieurs régions du Québec.

### 1.2 Population cible et critères de sélection des participants

La population cible de l'enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive (EFEDA) est constituée exclusivement de personnes sourdes et malentendantes de 15 à 35 ans résidant au Québec et dont l'origine de la surdité est congénitale ou acquise avant l'âge de 18 ans. Est donc exclue de l'EFEDA, toute personne qui a une surdité acquise suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, ainsi que les personnes âgées. Non pas que la surdité professionnelle ou celle attribuable au vieillissement soit exempte de conséquences significatives, tout au contraire, mais ces conséquences sont très différentes de celles qui s'observent du point de vue du développement de l'individu lorsque la surdité est congénitale ou lorsqu'elle survient tôt dans la vie.

---

<sup>3</sup> Professeur titulaire d'audiologie, École d'orthophonie et d'audiologie, Université de Montréal. À la demande des responsables de l'enquête, le Dr. Picard a contribué à la rédaction des sections 1.9 à 1.11 du présent chapitre.

Les participants à l'étude devaient répondre aux quatre critères suivants :

1. Résider au Québec
2. Avoir une surdité qui soit congénitale ou acquise (maladie/accident) avant l'âge de 18 ans
3. Ne pas avoir d'autres limitations fonctionnelles
4. Être âgé entre 15 et 35 ans.

### 1.3 Nombre de participants

Aux premières étapes de l'élaboration de l'EFEDA, le nombre d'individus sourds et malentendants visé a été établi à 624 pour l'ensemble du Québec. Cet estimé est dérivé de données fournies par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ, 1997<sup>4</sup>) sur le nombre de personnes de 15 ans et plus, par région, ayant une déficience auditive et vivant au sein des ménages. Afin d'en extraire le nombre de jeunes de 15 à 35 ans, les données régionalisées de l'OPHQ ont été multipliées par 6 % (Hermès, 1999<sup>5</sup>), ce qui a permis de définir la taille de la population cible de l'EFEDA ; le résultat obtenu a ensuite fait l'objet d'une deuxième multiplication pour déterminer le nombre d'individus à joindre afin d'assurer une représentation de 5 % de la population cible. Par la suite, en début de parcours, l'âge limite a été modifié à 46 ans pour obtenir un nombre suffisant de répondants et inclure les individus sourds et malentendants qui ont connu l'éducation dispensée par les quatre institutions pour les sourds de la province. Toutes ces estimations sont compilées au tableau 1.1.

Plus de 1 000 personnes vivant avec une surdité ont été informées et contactées lors du déroulement de l'EFEDA qui a eu lieu d'avril 2000 à avril 2001 au Québec. De ce nombre, 672 individus ont répondu positivement à l'appel, mais ce sont 582 questionnaires qui ont servi aux fins de cette étude. Les 90 questionnaires rejetés l'ont été pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

1. hors des âges cibles (70 questionnaires)
2. surdité acquise après l'âge de 18 ans (7 questionnaires)
3. limitations fonctionnelles multiples (7 questionnaires)
4. impossibilité d'établir une communication efficace entre la personne sourde ou malentendante et l'intervieweur (6 questionnaires).

---

<sup>4</sup> Office des personnes handicapées du Québec. *Estimation de la population ayant des incapacités*, Drummondville, mise à jour 1997, 42 p.

<sup>5</sup> Selon un état de situation réalisé auprès des jeunes et jeunes adultes avec incapacités en matière de formation et d'emploi au Québec, le nombre de personnes handicapées dans la tranche des 15-34 ans représente 6 % de la population vivant avec une incapacité au Québec. Réf. Hermès information stratégique. *De l'exclusion à l'intégration : Un parcours rempli de défis – État de la situation des jeunes et des jeunes adultes handicapés en matière de formation et d'emploi*, rapport final présenté au Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, Montréal, mars 1999, p. 7.



Tableau 1.1

**Estimation et nombre réel de répondants avec une surdité selon les régions administratives**

	Estimation des 15 ans et plus <sup>a</sup>	Estimation des 15–35 ans (6 %) <sup>b</sup>	Individus visés par l'enquête (5 %)	Répondants à l'enquête 15 ans et plus	Répondants retenus 15–46 ans
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>
Bas-Saint-Laurent	6 100	366	19	24	21
Saguenay–Lac-Saint-Jean	7 400	444	23	41	30
Québec	18 700	1 122	57	66	59
Mauricie	8 200	492	25	16	15
Estrie	8 100	486	25	19	16
Montréal	57 300	3 438	172	181	158
Outaouais	7 800	468	24	15	14
Abitibi–Témiscamingue	3 800	228	12	20	15
Côte-Nord	2 400	144	8	25	20
Nord-du-Québec	400	24	2	1	1
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	3 100	186	10	15	15
Chaudière–Appalaches	10 600	636	32	28	25
Laval	9 100	546	28	61	57
Lanaudière	9 500	570	29	24	23
Laurentides	11 300	678	34	40	33
Montérégie	34 700	2 082	105	78	68
Centre-du-Québec	6 300	378	19	18	12
<b>Total</b>	<b>204 800</b>	<b>12 288</b>	<b>624</b>	<b>672</b>	<b>582</b>

<sup>a</sup> OPHQ 1997.<sup>b</sup> Hermès 1999.

Plusieurs démarches ont été entreprises dans la recherche de participants afin de contacter un nombre important de personnes sourdes et malentendantes, et plus particulièrement celles qui utilisent une langue des signes – la langue des signes québécoise (LSQ) ou la langue des signes américaine (ASL) –, car ces personnes sont souvent sous-représentées dans les études et les statistiques gouvernementales qui ont trait aux personnes ayant des limitations fonctionnelles. Les raisons majeures de cette sous-représentation sont dues, en général, à la difficulté d'entrer en contact avec ces individus et au manque d'adaptation du médium utilisé. En effet, un certain nombre de personnes sourdes éprouvent des difficultés en lecture et en écriture, et les questionnaires sous forme écrite sont souvent inadaptés à cette clientèle qui, pour avoir accès à une compréhension efficace, nécessite que l'information soit transmise en langue des signes<sup>6</sup>. De plus, pour entrer en contact avec les personnes sourdes, il faut utiliser un appareil de télécommunication pour sourds (ATS) ou passer par la communauté sourde, ce qui constitue une entrave pour les responsables d'une enquête qui ne sont pas du milieu. Cependant, il faut mentionner que le nombre de sondages, d'études, d'expérimentations où la participation des personnes sourdes gestuelles est requise n'a fait qu'augmenter au cours des dernières années à l'intérieur du milieu de la surdité. Très sollicitées par ces sondages et enquêtes, dont les résultats sont, quelquefois, peu ou pas accessibles, certaines personnes sourdes se sont senties lésées au plan de l'information subséquente et ont préféré ne plus répondre à ces sollicitations.

<sup>6</sup> Shewan, C. M. *Technical Report: Cochlear Implants*, Working Group on Cochlear Implants, American Speech & Hearing Association (ASHA), supplément 24, sous presse.

Les participants à l'EFEDA ont été joints par l'intermédiaire d'associations de personnes sourdes gestuelles, d'associations de personnes malentendantes et devenues sourdes, d'associations de parents d'enfants sourds, de centres de formation, d'écoles techniques, d'établissements scolaires, collégiaux et universitaires, de commissions scolaires, de services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées, d'employeurs, de milieux de loisirs, de centres de réadaptation, de personnes ressources locales et d'individus. De plus, une annonce paraissait sur le site Internet *La Surdité au Québec* ([www.surdite.org](http://www.surdite.org)) et les visiteurs pouvaient répondre au questionnaire en ligne.

## **1.4 Outils d'enquête**

Trois outils d'enquête (questionnaires) ont été utilisés afin d'obtenir le portrait le plus juste possible de la situation des personnes sourdes et malentendantes au Québec, en termes de formation et d'emploi. Le premier questionnaire est celui qui s'adressait aux personnes sourdes et malentendantes. Le second visait les services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) pour personnes handicap es et le troisième s'adressait aux entreprises adapt es.

### **1.4.1 Questionnaire destiné aux personnes sourdes et malentendantes**

Le questionnaire utilisé auprès des personnes sourdes et malentendantes est composé de 16 sections (voir le questionnaire à l'annexe 1) :

- a) renseignements généraux
- b) communication
- c) occupation
- d) – j) scolarité
- k) travail
- l) recherche d'emploi et services d'aide.

Les dernières sections proposent des questions à développement et concernent les :

- k) difficultés reli es aux études
- l) barrières à la recherche d'emploi
- m) incitatifs à l'embauche
- n) difficultés rencontr es sur le marché du travail et les améliorations souhait es.

Les participants n'étant pas tous concernés par chacune des sections, seules celles qui étaient pertinentes à leur vécu devaient être compl t es.

Avant sa diffusion, le questionnaire a été soumis à l'appréciation de cinq personnes vivant avec une surdité du milieu francophone, dont trois sont des personnes sourdes gestuelles et deux des personnes oralistes, afin d'apporter des correctifs à la forme, au contenu et à la formulation des questions. Ce questionnaire a été, par la suite, traduit en anglais et a été l'objet d'une révision linguistique.

#### **1.4.2 Questionnaire destiné aux services spécialisés de main-d'œuvre**

Les services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO) pour personnes handicapées de seize régions du Québec ont été contactés afin de participer à un sondage concernant leur clientèle sourde et malentendante. Les SSMO devaient ainsi répondre à un questionnaire qui abordait les points suivants (voir questionnaire à l'annexe 2) :

1. types de clientèle
2. services offerts et leur adaptation aux clients sourds et malentendants
3. types d'adaptation
4. degré de sensibilisation des conseillers à la problématique de la surdité
5. intérêt à recevoir de la formation ou de l'information sur la surdité
6. degré de compréhension de la clientèle face aux services dispensés.

#### **1.4.3 Questionnaire destiné aux entreprises adaptées**

Les entreprises adaptées devaient répondre à un questionnaire concernant leur personnel sourd et malentendant (voir questionnaire à l'annexe 3) :

1. leur nombre et leur fonction
2. leur durée en emploi
3. les obstacles à l'intégration
4. les adaptations qui ont été effectuées
5. les organismes de référence et le suivi effectué en milieu de travail
6. une appréciation globale de ces employés.

### **1.5 Langues utilisées**

Les participants devaient répondre par écrit à un questionnaire et avaient la possibilité de le faire en français ou en anglais. Une adaptation linguistique était offerte aux utilisateurs de la langue des signes québécoise (LSQ) et de l'American Sign Language (ASL) et consistait à interpréter les questions écrites en langue des signes (LSQ ou ASL) et à formuler les réponses des participants par écrit (français ou anglais), sauf dans le cas où le participant souhaitait le faire lui-même. Ce soutien linguistique était dispensé soit par les responsables de l'enquête, soit par des interprètes qualifiés. Si aucune adaptation n'était nécessaire, les participants répondaient par écrit au questionnaire et le remettaient en mains propres aux responsables ou le retournaient par la poste.

### **1.6 Régions représentées**

Toutes les régions de la province du Québec sont représentées dans l'étude actuelle, à un niveau similaire au pourcentage de la population de chacune des régions, établi par l'Institut de la statistique du Québec (voir le tableau 2.2 au chapitre 2). Ainsi, les participants à l'enquête qui habitent la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue représentent 2,6 %, de l'échantillon alors que la population de cette même région correspond à 2,0 % de la population totale du Québec<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Institut de la statistique du Québec. *Population et occupation du territoire, régions administratives du Québec, 2001*, Québec, 2002 a.

## 1.7 Méthodes d'enquête

Les méthodes d'enquête décrites ci-dessous concernent les participants sourds et malentendants, les services spécialisés de main- d'œuvre (SSMO) pour personnes handicapées et les entreprises adaptées.

### 1.7.1 Enquête auprès des participants sourds et malentendants

Quatre procédés d'enquête ont été utilisés lors du sondage auprès des participants sourds et malentendants : des rencontres de groupe, des rencontres individuelles, des envois par courrier postal et électronique et un affichage sur un site Internet.

Des rencontres de groupe ont été organisées dans les régions suivantes : Québec, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Laurentides, Lanaudière, Montérégie, Montréal, Outaouais, Côte-Nord, Estrie, Chaudière–Appalaches, Centre-du-Québec. Ces rencontres ont été animées en langue des signes par les responsables de l'enquête, car les participants étaient tous des utilisateurs de la LSQ ou de l'ASL. Lorsque les participants étaient trop nombreux, l'assistance d'interprètes était prévue afin de rendre plus efficace la complétion des questionnaires. Les participants pouvaient, s'ils le souhaitaient, obtenir l'aide d'un interprète ou celle des animateurs de la rencontre pour l'explication des questions écrites et pour la retranscription des réponses. Lors de certaines rencontres, les questions à développement ont été traitées sous forme d'échange entre les participants et les animateurs de la rencontre.

Afin d'assurer un nombre suffisant de participants sourds et malentendants d'une région donnée, il est arrivé, suite à une rencontre de groupe, que la participation d'un interprète de la région soit sollicitée. Ces situations se sont présentées pour les régions de l'Outaouais, de l'Estrie, du Centre-du-Québec, de Montréal, des Laurentides et de la Montérégie.

Pour certaines régions, dont la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et la Mauricie, des rencontres de groupe se sont révélées impossibles à organiser. Dans ces cas, la façon la plus efficace pour joindre les personnes sourdes et malentendantes a été de solliciter la participation d'interprètes locaux qui connaissent très bien la population sourde et malentendante de leur région. Les interprètes avaient alors la tâche de contacter directement des personnes sourdes ou malentendantes, de prendre rendez-vous avec ces dernières, d'expliquer le but de l'étude et, au besoin, d'interpréter les questions en langue des signes (LSQ ou ASL) et de retranscrire les réponses par écrit, sauf si le participant souhaitait le faire lui-même.

Certains participants sourds et malentendants ont été contactés par courrier postal ou par courrier électronique lorsqu'une assistance extérieure n'était pas requise ou lorsqu'un intermédiaire servait de lien entre les responsables de l'enquête et le participant. Cette situation s'est surtout présentée lorsque l'intermédiaire, tel que les universités, les cégeps, les centres de réadaptation, etc., était soumis à des règles de confidentialité quant aux informations nominatives des personnes concernées par l'enquête.

Finalement, une annonce paraissait sur le site *La Surdité au Québec* ([www.surdite.org](http://www.surdite.org)) et les visiteurs pouvaient répondre au questionnaire en direct.

### **1.7.2 Enquête auprès des services spécialisés de main-d'œuvre**

Appuyés par le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO), les responsables de l'enquête ont pu participer à une réunion annuelle du RSSMO, présenter le projet et distribuer les questionnaires que devaient remplir les responsables des SSMO pour personnes handicapées et retourner par la poste. Outre cette réunion, huit SSMO pour personnes handicapées ont été rencontrés lors des visites en région (Montréal [2], Québec, Outaouais, Laval, Montérégie, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Côte-Nord). De plus, les SSMO pour personnes handicapées non présents ainsi que ceux non membres du RSSMO ont été contactés par la poste ou par téléphone afin de participer à l'enquête. Certains d'entre eux ont été ensuite relancés par téléphone.

### **1.7.3 Enquête auprès des entreprises adaptées**

Les entreprises adaptées ont été contactées par courrier postal et étaient invitées à répondre à un questionnaire concernant leurs employés sourds et malentendants. Cette invitation à participer était appuyée par le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA), organisme qui regroupe ce type d'entreprises. Le questionnaire pouvait être complété par le département des ressources humaines de l'entreprise, le directeur général ou par une personne qui avait accès aux informations demandées.

## **1.8 Traitement statistique des données**

Le Centre québécois de la déficience auditive (CQDA) a mandaté la firme Sogémap afin d'effectuer le traitement statistique des données recueillies dans le cadre de l'EFEDA. Plus précisément, le mandat de Sogémap consistait à élaborer un fichier de données, à procéder au traitement statistique, à offrir un soutien au CQDA dans l'analyse et l'interprétation, et à rédiger une note méthodologique.

### **1.8.1 Élaboration d'un fichier pour le traitement statistique des données**

Les participants à l'enquête ont complété un questionnaire qui a été saisi dans un fichier informatique en format Excel. Afin de permettre des traitements statistiques complexes, la base de données a été transférée en format SPSS.

#### **1.8.1.1 Préparation de la base de données**

Outre les variables déjà construites, de nouvelles variables ont été créées afin de maximiser l'information qui pouvait être extraite du questionnaire. Par exemple, à partir des réponses aux questions sur la situation en emploi et sur l'inscription à un programme d'études, une variable a été constituée pour identifier les personnes qui n'étaient ni aux études ni en emploi.

### 1.8.1.2 Validation des données

À la suite de la préparation de la base de données, un exercice de validation des données a été fait avec un représentant du CQDA. Grâce au croisement de certaines variables, le représentant du CQDA a pu déceler des données suspectes ou contradictoires. Une fois ces données identifiées, les numéros de questionnaires correspondants ont été transmis au CQDA et des vérifications ont été faites, question de s'assurer que la réponse de la personne interrogée avait été correctement saisie.

## 1.8.2 Traitements statistiques

Trois types de traitement statistique ont été utilisés. Un premier traitement consistait en une analyse univariée. Délibérément descriptive, elle a fourni les données brutes pour chacune des questions posées. Ainsi, un profil des répondants a pu être dressé, pour ensuite en établir la situation en termes d'emploi, de formation et de situation de vie.

Un deuxième traitement statistique consistait en une analyse bivariée. Basée sur le croisement de variables, cette analyse bivariée précisait l'information obtenue lors de l'analyse univariée. Par exemple, il est possible de présenter les réponses aux questions selon le profil des répondants. Des tests statistiques ont permis de vérifier l'existence d'une relation significative entre deux variables. Le test d'hypothèse sur la différence de moyennes (test ANOVA) a servi dans le cas d'un croisement entre une variable binaire et une variable continue. Le test du  $\text{Chi}^2$  a, quant à lui, été appliqué lorsqu'il y avait croisement de deux variables catégoriques. Finalement, dernière étape du traitement statistique, l'analyse de régression linéaire a été retenue pour un croisement entre deux variables continues. Tous les traitements statistiques ont été testés à un niveau de confiance de 95 %.

Puis, des analyses de régression multiple ont été effectuées. Celles-ci visent à construire une équation explicative d'un phénomène, en tenant compte de plusieurs variables plutôt que d'une seule comme dans le cas de l'analyse bivariée. Par exemple, une analyse peut révéler un écart statistiquement significatif entre les hommes et les femmes pour ce qui est du revenu. Cette analyse bivariée attribue à la variable sexe un effet de prédiction important sur le revenu des personnes. Cependant, l'écart observé peut être l'effet combiné de plusieurs autres facteurs tels que la scolarité, l'âge et la nature de la déficience. L'analyse de régression multiple considère alors chacun de ces autres facteurs et leur importance dans le phénomène étudié. Pour établir ces facteurs, le modèle prenait en considération tous les facteurs apparus statistiquement significatifs lors de l'analyse bivariée. De cette manière, il devenait possible d'identifier ceux dont la contribution était statistiquement significative et d'en établir l'ordre d'importance.

Dans la présentation des données, les différences significatives mettent en opposition des taux qui ne sont pas nécessairement les taux les plus hauts par opposition à ceux qui sont les plus bas. Ainsi, l'on peut opposer 75,6 % à 28,2 % alors qu'un nombre supérieur, exemple 79,3 %, existe dans le tableau. Ce qui peut sembler être, à prime abord, une erreur pour le lecteur n'en est pas une. La fréquence étant prise en considération dans le calcul des différences significatives, si le nombre est trop faible, par exemple 15 répondants pour un taux de 79,3 % comparativement à 115 répondants pour un taux de 75,6 %, le premier taux ne sera pas significatif.

### 1.8.3 Validité du plan d'échantillonnage

Le CQDA a fait appel aux associations, écoles, clubs de loisirs, centres de réadaptation, intervenants, personnes ressources, etc., afin de publiciser son enquête. Cette approche a entraîné un nombre important de participants : 672 ont complété le questionnaire, dont 582 ont été retenus aux fins de l'enquête. Cette proportion est importante étant donné la petite taille de la population cible répondant aux quatre critères de participation définis à la section 1.2.

Plus spécifiquement, la question de la représentativité de l'échantillon recruté a été posée et fait l'objet d'une étude à la section 1.10 ; Michel Picard a effectué cette analyse en appui à l'enquête du CQDA. Si l'analyse de Picard fournit une évaluation de la taille de la population visée par l'enquête, elle demeure toutefois muette sur un ensemble de caractéristiques démographiques qui auraient facilité le repérage de ces individus sourds et malentendants dans la société québécoise. À défaut d'une telle information, le CQDA a dû s'en remettre aux découpages d'effectifs réalisés dans l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998 (EQLA)<sup>8</sup> et l'Enquête sociale et de santé 1998 (ESS)<sup>9</sup> ainsi qu'à des analyses de sous-ensembles de données réalisées par l'OPHQ (présentés au tableau 1.1 plus haut).

#### 1.8.3.1 Le choix du type d'échantillon

Les modèles d'échantillonnage appartiennent à deux grandes familles : les échantillons probabilistes (tirage aléatoire) et les échantillons non probabilistes (échantillon accidentel ou d'accommodation).

##### *Difficultés de constituer un échantillon probabiliste*

L'échantillonnage probabiliste requiert la sélection d'unités de la population cible (estimée à 5 268,3 personnes<sup>10</sup>) au moyen d'une méthode aléatoire permettant de mesurer la probabilité qu'a chaque unité de la population cible de faire partie de l'échantillon et de s'assurer que toutes les unités ont une chance d'en faire partie.

Pour cela, il aurait fallu que les ministères et organismes qui offrent des services ou des prestations aux personnes faisant partie de la population cible acceptent de fournir les coordonnées de leur clientèle. Dans une pareille éventualité, un échantillon aurait pu être constitué de façon aléatoire, ce qui aurait permis de généraliser les résultats obtenus à l'ensemble de la population cible en tenant compte d'une marge d'erreur connue. Malheureusement, il est très difficile voire impossible d'obtenir de tels renseignements étant donné les règles de confidentialité dont se dotent les ministères et organismes publics.

Une autre solution, à défaut d'avoir accès aux coordonnées de la population cible, aurait été d'élaborer un échantillon aléatoire. Toutefois, cela aurait engendré des coûts disproportionnés, compte tenu des objectifs de l'enquête. En effet, il aurait alors fallu effectuer des appels téléphoniques ou transmettre un questionnaire par la poste à un nombre élevé de ménages québécois (soit 5 % de la population du Québec âgée de 15 à 35 ans, correspondant à un nombre d'environ 103 700 citoyens), afin de recenser suffisamment d'individus faisant partie de la population cible.

<sup>8</sup> Camirand, J. et coll. *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2001, 516 p.

<sup>9</sup> Daveluy, C. et coll. *Enquête sociale et de santé 1998*, 2<sup>e</sup> édition, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2000, 642 p.

<sup>10</sup> Estimation fournie par Picard, voir tableau 1.2.

### *Le choix d'un échantillon non probabiliste*

En regard des contraintes mentionnées, l'utilisation d'une stratégie d'échantillonnage non probabiliste par homogénéisation – confection d'échantillon par boule de neige selon Pires<sup>11</sup> – apparaissait comme la technique de choix, autant que la plus réaliste. Le recours à une technique procédant par informateurs se justifie, en effet, par la difficulté particulière de localiser des individus susceptibles de ne pas pouvoir être joints par la poste ou par téléphone. Aussi, le scénario d'un souhait de non-participation devait être pris au sérieux soit à cause du stigmatisme associé à la surdité, soit à cause de l'effet de saturation – mentionné à la section 1.3 – d'une cohorte déjà trop sollicit e.

Le CQDA a mis à contribution plusieurs organismes et intervenants afin de publiciser son enquête et ce faisant, s'est donné des moyens extraordinaires pour rejoindre la clientèle recherch e. Cette méthode l'a bien servi pour obtenir un nombre important de répondants sourds et malentendants. Malgré cela, l'approche ne permet pas d'évaluer la probabilité d'être échantillonné pour chaque unité de la population cible ni d'assurer une chance à toutes les unités de la population d'être incluses dans l'échantillon. Ce risque de biais doit toutefois être considéré comme faible avec la représentation de 11,05 % de la population cible (comme l'établit l'étude de Picard à la section 1.9).

#### 1.8.3.2 Fidélité des données

Actuellement, il n'existe aucune donn e comparative permettant d'évaluer la fidélité des données recueillies. Deux études traitant des personnes sourdes et malentendantes en emploi ont bien été men es en 1994. L'une d'elles (Marcil<sup>12</sup>) a pour objet d'étude les difficultés en emploi vécues par les personnes utilisant le mode oral comme moyen de communication alors que la seconde (Dagenais<sup>13</sup>) a été men e auprès des personnes utilisant autant le mode oral que gestuel. Ces deux études ont toutefois été faites auprès d'un nombre restreint d'individus et exclusivement dans la région de Montréal. Ainsi, le positionnement par rapport à ces études ne constitue pas un moyen probant d'assurer la fidélité des données de l'étude projet e par le CQDA. Il n'y a pas, en fait, pour la cohorte  tudi e, de population de référence contre laquelle éprouver les données de l'étude projet e.

Dans l'impossibilité de comparer les données avec d'autres études de même nature, nous nous sommes assurés que l'échantillon avait permis une représentation selon le sexe et les régions administratives. La répartition des répondants selon ces critères indique que l'échantillon à l'étude correspond à ce que l'on peut observer pour l'ensemble de la population québécoise et ce, malgré un type d'échantillonnage non probabiliste. Ceci puisque les méthodes de recrutement utilis es lors de l'enquête ont permis une répartition proportionnelle des participants selon le sexe et les régions administratives.

Malgré les réserves que nous devons émettre sur un échantillon non probabiliste, il nous faut souligner que le CQDA a constitué la base de données la plus complète à ce jour sur l'inclusion sociale des personnes sourdes et malentendantes au Québec. En outre, le nombre élevé de répondants autorise divers tests statistiques sur, notamment, les facteurs qui facilitent le plus l'inclusion sociale, la réussite scolaire ou professionnelle. La

---

<sup>11</sup> Pires, A. P. «  chantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique » dans *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Poupard, J. et coll., Montréal, Ga tan Morin, 1997, p. 113–169.

<sup>12</sup> Marcil, A. « Difficultés vécues au travail par les personnes ayant un problème auditif et communiquant en mode oraliste », mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal,  cole d'orthophonie et d'audiologie, avril 1994, 168 p.

<sup>13</sup> Dagenais, B. « Difficultés vécues au travail par les personnes ayant un problème d'audition et d'expression bilingue (oralité au travail; langue des signes dans la vie priv e) », mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal,  cole d'orthophonie et d'audiologie, août 1994, 181 p.



richesse de la base de données constituée va donc bien au-delà du portrait socioéconomique anecdotique de la population sourde et malentendante.

## **1.9 Estimation de la population québécoise âgée de 15 à 46 ans ayant une incapacité auditive irréversible depuis l'enfance et d'un degré supérieur à 40 dB**

Tel que mentionné précédemment, l'incapacité auditive irréversible en enfance peut entraîner de lourdes conséquences sur le développement du langage et de la parole, sur l'épanouissement affectif et social de l'enfant et l'actualisation de sa capacité d'apprentissage<sup>14</sup>. Malgré le coût social élevé associé à une atteinte précoce et malgré une forte prévalence dans toutes les sociétés du monde<sup>15</sup>, le Québec ne dispose d'aucune estimation du nombre d'individus concernés qui soit fondé sur des enquêtes populationnelles rigoureuses. Les seules indications disponibles localement sont fournies par Picard et Gagné<sup>16</sup> ainsi que par MacDougall<sup>17</sup>. Les premiers auteurs estiment la prévalence des jeunes Québécois de 0 à 17 ans se considérant « sourd » ou ayant une accessibilité limitée à la parole conversationnelle à 2,72 / 1 000. Cette prévision applique la donnée épidémiologique américaine de Ries<sup>18</sup> et Shewan<sup>19</sup> à la population du Québec pour l'année de référence 1990. MacDougall estime, pour sa part, cette prévalence à 1,046 / 1 000 chez les Canadiens âgés de 0 à 21 ans. Pour ce, il se réfère à la statistique de fréquentation scolaire des enfants « sourds » dans les institutions spécialisées du Canada.

Dans ce contexte, la présente démarche a pour objet de combler la lacune identifiée en établissant un taux ponctuel de prévalence<sup>20</sup> de l'atteinte auditive irréversible depuis l'enfance (et les nombres associés) dans la population adulte du Québec pour l'année de référence 2000. Cette analyse répond à une demande du CQDA qui veut apprécier la représentativité d'une étude nationale sur la formation et l'employabilité des personnes avec incapacité auditive de naissance ou acquise en enfance, à la suite d'une maladie ou d'un accident. L'enquête du CQDA a été menée auprès de 582 répondants âgés de 15 à 46 ans qui présentent les caractéristiques suivantes :

1. surdité congénitale (dite « de naissance »), correspondant à la surdité permanente néonatale (SPN) de l'ANAES<sup>21</sup>; surdité acquise par maladie ou accident avant l'âge de 18 ans, ce que l'on pourrait qualifier de surdité en cours de développement (SD) ;
2. absence d'autres limitations fonctionnelles (handicaps associés).

<sup>14</sup> Newton, V. « Special Senses : Vision and Hearing; Introduction to the Hearing Section », *Seminars in Neonatology*, vol. 6, 2001, p. 499.

<sup>15</sup> Picard, M. « Children with Permanent Hearing Loss and Associated Disabilities : Revisiting Current Epidemiological Data and Causes of Deafness », *The Volta Review*, vol. 104, n° 4, 2004, p. 221–236.

<sup>16</sup> Picard, M. et J. P. Gagné. *Rôles des intervenants de l'audiologie et de l'audioprothèse en réadaptation auprès des personnes avec problème auditif*, Montréal, Institut Raymond-Dewar, 1994, 132 p.

<sup>17</sup> MacDougall, J. C. « The McGill Study of Deaf Children in Canada » in A. Weisel, *Demographic and Large Scale Research with Hearing Impaired Populations : An International Perspective*, Washington D.C., Gallaudet Research Institute, 1990, p. 97–114; voir aussi Ministère de la Justice. *Family Violence and the Deaf*, 2000.

<sup>18</sup> Ries, P. W. « Hearing Ability of Persons by Socioeconomic and Health Characteristics, United States », *Vital and Health Statistics*, série 10 (Data from the National Survey), n° 140, 1982, 60 p.

<sup>19</sup> Shewan, C. M. « The Prevalence of Hearing Impairment », *American Speech & Hearing association (ASHA)*, vol. 32, 1990, p. 62.

<sup>20</sup> À la suite de Mausner, Kramer et Bahn (1985), la prévalence mesure la probabilité que les individus aient une affection ou maladie dans la population totale à un moment donné (nombre total de cas). Réf. Mausner, J.S., S. Kramer et A. K. Bahn. *Epidemiology: An Introductory Text*, Philadelphia, Saunders, 1985, 361 p.

<sup>21</sup> Agence nationale d'accréditation et d'évaluation des technologies en santé. *Évaluation clinique et économique : Dépistage néonatal de la surdité permanente par les otoémissions acoustiques*, Paris, 1999, 89 p.

### 1.9.1 La surdité congénitale ou acquise en enfance dans la population adulte, une incapacité affectant un nombre indéterminé de Québécois

Prise comme un tout, la prévalence de surdité chez l'enfant (SPN et SD confondues) – estimée au Canada à 1,046 jeunes / 1 000 par MacDougall<sup>22</sup> et à 2,72 / 1 000 par Picard et Gagné<sup>23</sup> – se rapproche de la donnée épidémiologique américaine. En ajustant la prévalence américaine de 0,71 événement / 1 000 naissances en 1997<sup>24</sup> selon l'accroissement des cas anticipés de 0 à 16 ans (indice de Fortnum et coll.<sup>25</sup> corrigé de 1,07 à 2,05 / 1 000 pour couverture jusqu'à 16 ans), l'évaluation de la surdité chez l'enfant passerait en effet à 1,69 cas par 1 000 individus. L'indice est dérivé de l'expression :

$$P_{SPNM} + (P_{SPNDF} - P_{SPNF}) \quad (\text{équation 1})$$

où,  $P_{SPNM}$  représente la prévalence de SPN aux États-Unis pour l'année de référence 1997 selon Mencher;  $P_{SPNM}$  est égal à 0,71;

$P_{SPNDF}$  est la prévalence de SPN et de SD en Angleterre pour la période de 1982 à 1989 selon Fortnum et coll.;  $P_{SPNDF}$  est égal à 2,05;

$P_{SPNF}$  est la prévalence de SPN en Angleterre pour l'année de référence 1995 selon Fortnum et coll.;  $P_{SPNF}$  est égal à 1,07;

L'évaluation de 1,69 / 1 000 vaut des jeunes avec incapacité auditive excédant 40 dB (moyenne d'audition aux sons purs de 0,5, 1, 2 et 4 kHz à chaque oreille), mais ne présume pas de la population adulte présentant une surdité remontant à l'enfance (SPN et SD confondues).

En général, il est prévisible que les indicateurs concordants fournis par la donnée épidémiologique européenne et américaine en matière d'incapacité auditive s'appliquent également à la population du Québec. D'une part, les pays de l'Europe de l'Ouest autant que les États-Unis sont fortement industrialisés et capitalisent sur un développement technologique à la fine pointe du progrès au même titre que le Québec, sinon davantage. Tout comme le Québec, ces pays possèdent une richesse collective importante et sont dotés de services socio-sanitaires très développés, sans contrainte financière d'accès lorsque que la couverture des services de santé est assurée par l'État. Il y a donc, de ce point de vue, une similitude évidente des conditions sociosanitaires et de la disponibilité de soins médicaux de qualité entre toutes ces sociétés, le Québec y compris. De plus, il ne faut pas perdre de vue qu'à cause de son développement comme colonie française puis anglaise, le Québec offre la particularité d'un bagage génétique partagé avec les pays de l'Europe de l'Ouest (la France, en particulier). Enfin, dans le contexte historique nord-américain du dernier siècle et demi, le Québec a bénéficié de contacts assidus avec les populations de la Nouvelle-Angleterre par phénomène de mouvements migratoires successifs et alternatifs. Pour toutes ces raisons, la donnée épidémiologique du Québec ne saurait être en rupture de banc avec celle des États-Unis et de l'Europe de l'Ouest, sauf pour des cas d'espèce comme la santé des populations autochtones ou celle des aînés, lorsque les habitudes de vie ajoutent au fardeau de la maladie.

<sup>22</sup> MacDougall, J. C., *op. cit.*, 1990.

<sup>23</sup> Picard, M. et J. P. Gagné, *op. cit.*, 1994.

<sup>24</sup> Mencher, G. T. « Challenge of Epidemiological Research in the Developing World: Overview », *Audiology*, vol. 39, 2000, p. 178–183.

<sup>25</sup> Fortnum, H. M. et coll. « Prevalence of Permanent Childhood Hearing Impairment in the United Kingdom and Implications for Universal Neonatal Hearing Screening : Questionnaire Based Ascertainment Study », *British Medical Journal*, vol. 323, 2001, p. 1–6.

À la lumière de la connaissance colligée sur la prévalence de la surdité chez l'enfant, l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités (EQLA)<sup>26,27</sup> et l'Enquête sociale et de santé (ESS)<sup>28</sup> n'apportent pas d'éléments nouveaux avec seulement quelques questions portant sur l'incapacité auditive. D'abord, l'ESS ne s'attarde pas à l'audition des moins de 16 ans. En outre, les deux études ne fractionnent pas les cohortes adultes selon le moment d'apparition de l'incapacité auditive dans la vie. De ce fait, elles ne peuvent pas être mises à contribution pour déterminer la prévalence de la surdité permanente congénitale ou acquise en enfance dans la population adulte du Québec.

On doit, en outre, souligner que les enquêtes de l'EQLA et de l'ESS comportent des limites méthodologiques importantes. Dans un premier temps, elles affichent un résultat contradictoire alors qu'elles interrogent un même échantillon de 30 386 participants sur l'incapacité auditive. Ceci soulève la possibilité d'un problème de validité de construit : le questionnaire de chaque enquête ne mesurerait pas les mêmes incapacités et surtout, celles qui sont les plus représentatives des difficultés d'écoute au quotidien avec des évaluations de 4,0 et 7,2 % de gens atteints (EQLA et ESS, respectivement) comparativement à 10 % dans les études américaines<sup>29</sup> et anglaises<sup>30,31</sup>. Ce résultat est prévisible quand on sait qu'une seule question porte sur l'audition dans l'ESS et deux dans l'EQLA, sans correspondance d'une enquête à l'autre. Les deux enquêtes québécoises ne prennent, en outre, aucune précaution particulière pour assurer la participation d'individus à capacités auditives et linguistiques limitées au point de ne pas nécessairement pouvoir répondre au téléphone ou compléter un questionnaire écrit; pis encore, l'on permet la description du statut auditif par un corépondant. Considérations très importantes s'il en est, lorsqu'on envisage l'examen des populations lourdement atteintes parce qu'ayant développé des incapacités auditives tôt dans la vie<sup>32</sup>. Ainsi, les enquêtes de l'EQLA et de l'ESS introduisent un biais qui contribue clairement à la sous-représentation des personnes les plus lourdement atteintes dans la sphère auditive notamment en raison d'une SPN ou d'une SD.

---

<sup>26</sup> Camirand, J. et coll. « Chapitre 1 : Méthodes » dans *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Camirand, J. et coll., Québec, Institut de la statistique du Québec, 2001, p. 47–55.

<sup>27</sup> Gosselin, C. et coll. « Chapitre 3 : Nature et autres caractéristiques des incapacités » dans *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Camirand, J. et coll., Québec, Institut de la statistique du Québec, 2001, p. 89–118.

<sup>28</sup> Paré, L. et M. Levasseur. « Chapitre 14 : Problèmes auditifs et problèmes visuels » dans *Enquête sociale et de santé 1998*, 2<sup>e</sup> édition, Daveluy, C. et coll., Québec, 2000, p. 297–314.

<sup>29</sup> Shewan, C. M., *op. cit.*, 1990.

<sup>30</sup> Davis, A. C. *Hearing in Adults : The Prevalence and Distribution of Hearing Impairment and Reported Hearing Disability in the MRC Institute of Hearing Research's National Study of Hearing*, London, Whurr, 1995, 1011 p.

<sup>31</sup> Davis, A. C. « Epidemiology of Permanent Hearing Loss » in D. Stephens, *Handbook of Adult Audiology*, Scott Brown's *Otolaryngology*, Vol. 2, 5<sup>th</sup> ed., London, Butterworths, 1987, p. 90–126.

<sup>32</sup> Newton, V., *op. cit.*, 2001.

## 1.9.2 Dérivation d'un indicateur du nombre d'adultes québécois de 15 à 46 ans avec incapacité auditive congénitale ou acquise en enfance

Si l'indicateur de 1,69 cas / 1 000 personnes peut camper la situation de l'incapacité auditive permanente apparue à la naissance ou en cours d'enfance pour la cohorte des jeunes Québécois de 0 à 16 ans – ce qui fixerait à 2 513 la taille du groupe dans la population générale pour l'année de référence 2001<sup>33</sup> –, il ne permet pas de déterminer le nombre d'adultes âgés de 15 à 46 ans dont la surdité est apparue en enfance. L'outil requis à cet effet doit faire appel à la statistique de natalité pour les années correspondant à la date de naissance des individus de la cohorte désignée, moyennant une série d'ajustement que l'on pourrait résumer comme suit :

1. Ajustement du nombre annuel des naissances pour les personnes nées entre 1954 et 1985 selon la prévalence de SPN pour l'année de naissance correspondante (nombre annuel de naissances tiré de l'Institut de la statistique du Québec<sup>34</sup>).
2. Ajout au nombre d'individus avec SPN des cas de SD anticipés jusqu'au début de l'âge adulte. Si la connaissance actuelle n'est pas assez précise pour fixer un indice de fluctuation des prévalences pour les années de naissance de 1954 à 1985 (prévision de SPN et SD confondues), l'indicateur de 2,05 événements par tranche de 1 000 personnes de Fortnum et coll.<sup>35</sup> est la donnée la plus précise que l'on puisse utiliser à ce chapitre.
3. La prévalence de la SPN aux États-Unis ayant chuté entre 1964 et 1997 de 1-2 cas / 1 000 naissances<sup>36</sup> à 0,71 / 1 000<sup>37</sup> une correction est apportée pour refléter plus exactement l'état de situation des individus nés entre 1954 et 1985 inclusivement (année médiane de naissance correspondant à 1970) : majoration de l'indicateur de 2,05 de Fortnum et coll. pour refléter la réduction de 1,5 cas / 1 000 naissances des années 60 à 70 au taux actuel de 0,71 / 1 000. L'indice, établi à 2,48, est dérivé de l'équation 1 en remplaçant le terme  $P_{SPNM}$  par  $P_{SPNDS}$ .  $P_{SPNDS}$  représente la prévalence de SPN aux États-Unis pour les années 60 selon Downs et Steritt<sup>38</sup>. Sa valeur est fixée à 1,5 pour apparier l'année médiane de naissance de la cohorte étudiée par le CQDA, soit 1970.
4. Ajustement pour inclusion des adultes ayant la surdité comme seul handicap. En référence à la donnée de Picard<sup>39</sup>, la correction permettrait la rétention de 60 % de l'effectif issu des filtres précédents.
5. Ajustement pour tenir compte du taux de mortalité au sein de la cohorte étudiée. En référence à la donnée de Statistique Canada<sup>40</sup>, un nombre de 7 candidats / 1 000 peut, en conséquence, être retranché à l'estimation pour l'année de référence 2000.

<sup>33</sup> La nature particulière des données exigent de considérer ici l'année 2001 car le site Internet de l'Institut de la statistique du Québec ne fournit pas de données démographiques stratifiées selon l'âge pour les années antérieures à 2001.

<sup>34</sup> Institut de la statistique du Québec. *Naissances et taux de natalité, Québec, 1900-2003*, Québec, 2004.

<sup>35</sup> Fortnum et coll., *op. cit.*, 2001.

<sup>36</sup> Downs, M. P. et G. M. Steritt, « Identification Audiometry for Neonates : A Preliminary Report », *Journal of Auditory Research*, vol. 4, 1964, p. 69–80.

<sup>37</sup> Mencher, G. T., *op. cit.*, 2000.

<sup>38</sup> Downs, M. P. et G. M. Steritt, *op. cit.*, 1964.

<sup>39</sup> Picard, M., *op. cit.*, 2004.

<sup>40</sup> Statistique Canada. *Décès 1991-2002*, Catalogue n°84-F0211-XIF, Ottawa, avril 2003 b.

Le tableau 1.2 illustre la mécanique d'application des différents critères de filtrage établis pour arriver à une population de 5 268,3 Québécois âgés de 15 à 46 ans en 2000 et ayant la déficience auditive (SPN ou SD) comme seul handicap. Avec un total de 582 participants à l'enquête du CQDA, l'estimation assure la représentation de 11,05 % de la population ciblée (582 / 5 268,3).

Tableau 1.2

**Calcul de prévalence et nombres de Québécois âgés de 15 à 46 ans avec incapacité auditive congénitale ou acquise en enfance (année de référence 2000)**

Entrée et ajustement de la donnée populationnelle	Facteur d'ajustement	Base de calcul de cohorte	Taille estimée de la cohorte
Nombre de naissances de 1954 à 1985	2,05 / 1 000 <sup>a</sup>		
Sommation des naissances de 1954 à 1985			<b>3 565 476</b>
Prévalence SPN + SD dans la cohorte des 0-16 ans	Correction de 0,71 / 1 000 <sup>b</sup> à 1,5 / 1 000 <sup>c</sup>	3 565 476 * 0,00205	<b>7 309,22</b>
Hausse de prévalence SPN + SD de 1997 à 1964	0,6 <sup>d</sup>	7 309,22 * (2,48 / 2,05)	<b>8 842,37</b>
Réduction lorsque l'audition est le seul handicap	Correction de 7 / 1 000 <sup>e</sup>	8 842,37 * 0,6	<b>5 305,42</b>
Réduction attribuable au taux de mortalité		5 305,4 – (5 305,4 * 0,007)	<b>5 268,30</b>
<b>Total ou taille estimée de la cohorte</b>			<b>5 268,30</b>
Poids de la cohorte		5 268,3 / 7 396 900	
<b>Prévalence dans la population du Québec</b>			<b>0,71 / 1 000</b>

<sup>a</sup> Fortnum et coll. 2001.

<sup>b</sup> Mencher 2000.

<sup>c</sup> Downs & Steritt 1964.

<sup>d</sup> Picard 2004.

<sup>e</sup> Statistique Canada 2003 b.

### 1.9.3 Limites de l'étude de prévalence

Si l'estimation de 5 268,3 personnes permet de déterminer le poids de la cohorte des gens âgés de 15 à 46 ans ayant une baisse de capacité auditive irréversible depuis l'enfance dans la société québécoise, il ne peut être assorti d'aucune autre caractéristique populationnelle utile à la réalisation d'une enquête de surdité ou à l'interprétation de ses résultats (répartition selon le sexe, le niveau d'éducation, le revenu, la distribution territoriale des individus, etc.). Le poids démographique ne présume donc pas des autres caractéristiques témoignant de l'évolution, la transformation ou le mouvement de cohortes d'intérêt. Pour faire des inférences à ce chapitre, les choix se limitent à développer des scénarios à partir soit de ce qui est connu de la population générale, soit des caractéristiques retrouvées parmi les groupes ayant déclaré des difficultés auditives aux enquêtes de l'EQLA et de l'ESS dans le cas particulier qui intéresse le CQDA. Même si ce dernier scénario semble plus susceptible de coller à la réalité des personnes avec incapacités auditives, il ne faut toutefois pas perdre de vue que l'approche comporte un risque d'erreur à cause des écarts importants dans les évaluations de population et les diverses entités cliniques que l'on peut regrouper sous une même étiquette d'atteinte sensorielle : surdité professionnelle, presbycusie, atteinte unilatérale, perte tout juste décelable, pluri-handicap, trouble d'audition centrale, neuropathie auditive, etc.

À titre indicatif, la donnée épidémiologique de Picard et Gagné<sup>41</sup> situe l'ordre de grandeur des 18–44 ans avec incapacité auditive à 147 357 citoyens au Québec pour l'année de référence 1990. Cette estimation dépasse largement celle de 111 000 avancée par l'ESS<sup>42</sup> chez les 16–44 ans (année de référence 1998) et celle de 26 400 fournie par l'EQLA<sup>43</sup> pour la tranche des 15–54 ans (année de référence 1998 toujours). Toutes ces prévisions sont, par ailleurs, en désaccord avec la prévalence de 5 268,3 Québécois âgés de 15 à 46 ans ayant comme seul handicap une baisse de capacité auditive irréversible depuis l'enfance.

Enfin, en raison des difficultés importantes à maîtriser une langue orale et l'exigence accrue pour assurer la réussite scolaire, l'on ne doit pas perdre de vue que la population ciblée par l'enquête du CQDA est susceptible de présenter des caractéristiques sociodémographiques et une répartition territoriale uniques. Dans ce sens, l'inférence à partir de données valables de l'ensemble des personnes présentant une incapacité auditive demeure une situation de pis-aller à défaut d'indicateurs plus précis. Elle justifie aussi largement l'effort déployé par le CQDA pour mener son enquête sur la formation et l'employabilité des personnes avec incapacité auditive de naissance ou acquise en enfance.

## 1.10 Représentativité de l'effectif recruté dans le cadre de l'enquête du CQDA

Dans l'état actuel des connaissances, l'enquête du CQDA ne pouvait confectionner un échantillon probabiliste, sans information sur l'épidémiologie et les caractéristiques démographiques de la population visée. En pareil cas, l'approche alternative consiste à intercepter le plus grand nombre d'individus répondant aux critères de participation par croisement de sources d'informations indépendantes (fichiers médicaux ou scolaires, par exemple) et à procéder à une étude descriptive de cohorte. C'est le procédé qu'ont utilisé Fortnum et coll.<sup>44</sup> en Angleterre et le Gallaudet Research Institute américain (GRI, 2001<sup>45</sup>, 2002<sup>46</sup>, 2003<sup>47</sup>).

<sup>41</sup> Picard, M. et J. P. Gagné, *op. cit.*, 1994.

<sup>42</sup> Paré, L. et M. Levasseur, *op. cit.*, 2000.

<sup>43</sup> Gosselin, C. et coll., *op. cit.*, 2001.

<sup>44</sup> Fortnum et coll., *op. cit.*, 2001

<sup>45</sup> Gallaudet Research Institute (GRI). « Regional and National Summary Report of Data from the 2000-2001 Annual Survey of Deaf and Hard of Hearing Children and Youth », Washington D.C., Gallaudet University, 2002.

<sup>46</sup> Gallaudet Research Institute (GRI). « Regional and National Summary Report of Data from the 2001-2002 Annual Survey of Deaf and Hard of Hearing Children and Youth », Washington D.C., Gallaudet University, 2003 b.

Dans ce dernier cas, les chercheurs ont tenté de retracer le plus grand nombre de cas par croisement de dossiers de fréquentation scolaire. Ainsi, en invitant 1 000 candidats à participer dont 582 ont répondu favorablement, le CQDA s'est assuré la participation de 11,05 % de la population visée, tel qu'il est indiqué au point précédent. Cette proportion est très élevée. Par comparaison, l'EQLA et l'ESS, avec une représentativité de 4,2 personnes par tranche de 1 000 (30 386 individus pour représenter une population estimée à 7 295 973 citoyens en 1998), n'auraient interrogé que 22 participants ( $0,0042 * 5\,268,3$ ). Toutes proportions gardées, la représentativité de l'enquête du CQDA est donc 26 fois supérieure à celle des enquêtes québécoises de l'EQLA et de l'ESS ( $0,1105 / 0,0042$ ). Cette disproportion souligne le travail de repérage très important qui a été fait par l'organisme et les moyens extraordinaires mis en place pour intercepter une population mal connue au Québec et difficile à interroger à cause notamment de la difficulté de communication rendant plus ardu le recours à des moyens traditionnels d'enquête (entrevue téléphonique et questionnaire autoadministré, notamment).

En référence aux travaux du GRI américain, où l'on interroge tous les ans la population étudiante avec baisse de capacité auditive en enfance<sup>48</sup>, l'enquête du CQDA intercepte la même proportion d'individus que l'organisme américain, malgré la différence d'âge des groupes ciblés. Le tableau 1.3 témoigne de ces résultats. À l'examen de ce tableau, l'on constate une proportion de l'échantillon identique de 7 individus par 100 000 pour l'ensemble des enquêtes. Il semble donc que le CQDA ait réussi, par ses contacts avec les diverses ressources du milieu, à égaliser la capacité de recrutement des enquêtes du GRI américain pourtant rodé à cette procédure depuis plus de 20 ans<sup>49</sup>. Ce résultat est particulièrement probant si l'on tient compte de la différence d'une clientèle plus difficile à intercepter parce qu'adulte, active et non institutionnalisée et de ce fait, plus à risque de ne pas être connue du réseau des services à la collectivité (santé, éducation, soutien à l'emploi).

Tableau 1.3

**Représentativité de l'échantillon dans l'enquête du CQDA et les enquêtes du GRI pour les années de référence de 2000 à 2003**

Critère de participation	CQDA			GRI
	SPN ou SD seul handicap chez l'adulte 2000-01	SPN ou SD seul handicap chez les étudiants 2002-03	SPN ou SD seul handicap chez les étudiants 2001-02	SPN ou SD seul handicap chez les étudiants 2000-01
Taille de l'échantillon	582	22 173	22 434	20 508
Estimation de la population générale	7 396 900	290 788 976	287 941 220	285 102 075
Proportion de l'échantillon par rapport à la population générale	7,86 / 100 000	7,62 / 100 000	7,79 / 100 000	7,19 / 100 000

Sources : EFEDA 2001; GRI 2002-03, 2001-02 et 2000-01.

<sup>47</sup> Gallaudet Research Institute (GRI). « Regional and National Summary Report of Data from the 2002-2003 Annual Survey of Deaf and Hard of Hearing Children and Youth », Washington D.C., Gallaudet University, 2003 a.

<sup>48</sup> En effet, le Gallaudet Research Institute (GRI) enquête auprès des cohortes étudiantes connues du réseau de l'Université Gallaudet pour les sourds et du National Technological Institute for the Deaf.

<sup>49</sup> Picard, M., *op. cit.*, 2004.

## 1.11 Limites de cette étude

Le type d'échantillonnage privilégié dans cette étude pose certains problèmes. Il y a d'abord le biais d'autosélection. Les participants volontaires sont-ils représentatifs de l'ensemble de la population cible ? Il y a également un biais quant à la façon de publiciser l'enquête. En choisissant de le faire par l'entremise d'organismes tels que des associations, des SSMO, des établissements d'enseignement, des centres de réadaptation, ou par l'entremise d'individus tels que les intervenants, les interprètes, les personnes ressources, etc., il se peut que le CQDA ait constitué un échantillon composé d'individus parmi les plus actifs de la communauté sourde ou les plus susceptibles d'utiliser les services existants au détriment de personnes qui s'en excluent en n'ayant aucun contact avec ces organismes ou ces intervenants. Ainsi les personnes qui sont inactives et qui n'entretiennent aucun lien avec quelque service que ce soit (association, centre de réadaptation, service d'interprétation, etc.), plus spécialement celles qui sont recluses dans des villes où les services spécialisés en surdité sont inexistantes ou situés à une trop grande distance, n'ont, somme toute, probablement pas été jointes par le sondage sur l'emploi et la formation. Toutefois, la technique de l'échantillon par boule de neige retenue<sup>50</sup> demeure le moyen le plus légitime pour minimiser ces effets pervers et, dans ce sens, assure la pertinence scientifique de l'étude.

---

<sup>50</sup> Pires, A. P., *op. cit.*, 1997.



# Chapitre 2

## Caractéristiques sociodémographiques, socioéconomiques et communicationnelles des répondants

### Introduction

Ce chapitre dresse un portrait des 582 répondants qui ont été retenus pour l'enquête. Les données univariées ont été regroupées en fonction des caractéristiques sociodémographiques, socioéconomiques et communicationnelles des répondants. Les données sociodémographiques (section 2.1) concernent le sexe, l'âge, les régions de résidence, le statut civil et le nombre d'enfants, ainsi que le type et le degré de surdité des répondants. Les caractéristiques socioéconomiques (section 2.2) sont l'occupation – le fait d'être en emploi, aux études ou de n'être concerné par aucune de ces activités<sup>51</sup> – et le revenu d'emploi des répondants au sondage. En troisième lieu, nous présentons les caractéristiques communicationnelles (section 2.3) : les divers modes de communication, les habiletés linguistiques (langues écrite, lue et signée), la langue maternelle, les habiletés de communication avec les personnes entendantes, les besoins en interprétation visuelle et, en dernier lieu, la communication technologique.

---

<sup>51</sup> En français le terme occupation signifie « l'activité à laquelle on occupe son temps » ou « la façon de remplir son temps » (Office québécois de la langue française) et ne peut être utilisé dans le sens de profession, métier, emploi ou catégorie professionnelle. Notre utilisation différente de ce mot repose sur la nécessité d'être capable d'effectuer la comparaison avec les études-références de l'*Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998* (EQLA) et de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001* (EPLA).

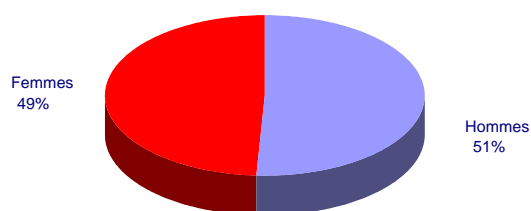
## 2.1 Caractéristiques sociodémographiques

Les caractéristiques sociodémographiques des répondants à l'enquête concernent le sexe, l'âge, la région de résidence, le statut civil, le nombre d'enfants, le type et le degré de surdité (section A du questionnaire<sup>52</sup>).

### 2.1.1 Sexe des répondants

Les réponses à la question 2 de la section A du questionnaire, concernant le sexe des répondants, établissent que les répondants sont équitablement répartis entre les femmes (49 %) et les hommes (51 %) [figure 2.1].

**Figure 2.1**  
Sexe des répondants, EFEDA 2001



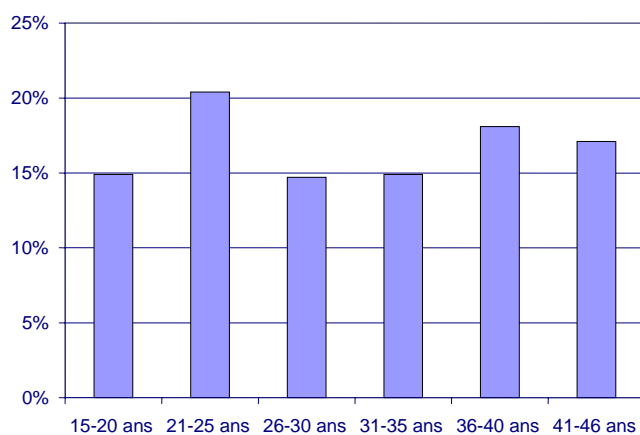
<sup>52</sup> Dans le questionnaire destiné aux répondants, la section A traite des renseignements généraux. Le lecteur intéressé trouvera ce questionnaire à l'annexe 1.

## 2.1.2 Âge des répondants

Les données concernant l'âge des répondants font partie de la question A 1 du questionnaire où les répondants devaient inscrire leur année de naissance. Lorsque l'on examine les résultats du tableau 2.1, il faut tenir compte du fait que l'âge inscrit correspond à celui de la personne au moment de l'enquête qui a été réalisée en 2000. Les répondants de 35 ans et moins comptent pour 65 % de l'échantillon.

**Tableau 2.1 / Figure 2.2**  
Âge des répondants, EFEDA 2001

Année de naissance	Âge	%
1980–1985	15–20 ans	14,9
1975–1979	21–25 ans	20,4
1970–1974	26–30 ans	14,7
1965–1969	31–35 ans	14,9
1960–1964	36–40 ans	18,1
1954–1959	41–46 ans	17,1



### 2.1.3 Région de résidence des répondants

Les répondants devaient mentionner leur ville de résidence (question A 3), à partir de laquelle un classement en fonction des régions a été fait, ainsi que leur lieu de naissance (question A 4). Chacune des 17 régions du Québec est représentée dans l'enquête comme le révèle le tableau 2.2. On observe toutefois une plus grande représentation pour trois régions : Montréal (27 %), Laval (10 %) et Québec (10 %), correspondant au plus grand poids démographique de la population québécoise soit 47 %. Étant donné le très faible pourcentage de la population du Nord-du-Québec et les difficultés d'entrer en contact avec les personnes sourdes et malentendantes qui y vivent, cette région n'était initialement pas concernée par la présente enquête. Cependant, un répondant de cette région a participé à l'enquête.

La répartition des répondants en fonction de la région correspond relativement bien au pourcentage de la population des régions du Québec, établi par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), qui apparaît à la colonne droite du tableau 2.2.

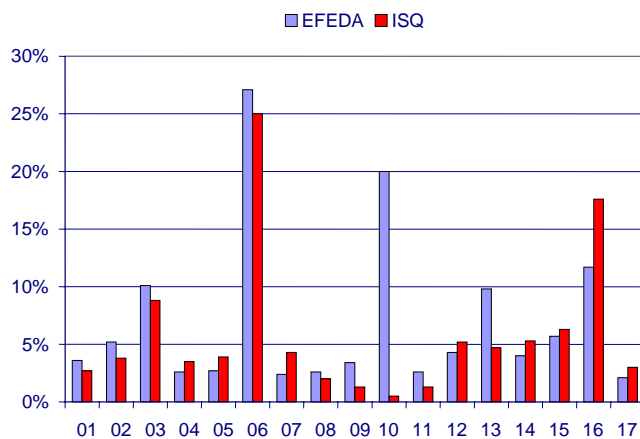
**Tableau 2.2 / Figure 2.3**

Région de résidence des répondants (EFEDA 2001) et répartition de la population au Québec (ISQ 2001)

	EFEDA	ISQ
	%	% <sup>a</sup>
01 : Bas-Saint-Laurent	3,6	2,7
02 : Saguenay–Lac-Saint-Jean	5,2	3,8
03 : Québec	10,1	8,8
04 : Mauricie	2,6	3,5
05 : Estrie	2,7	3,9
06 : Montréal	27,1	25,0
07 : Outaouais	2,4	4,3
08 : Abitibi–Témiscamingue	2,6	2,0
09 : Côte-Nord	3,4	1,3
10 : Nord-du-Québec	0,2	0,5
11 : Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	2,6	1,3
12 : Chaudière–Appalaches	4,3	5,2
13 : Laval	9,8	4,7
14 : Lanaudière	4,0	5,3
15 : Laurentides	5,7	6,3
16 : Montérégie	11,7	17,6
17 : Centre-du-Québec	2,1	3,0

<sup>a</sup> Les taux ont été calculés sur une population totale de 7 237 479 habitants au Québec (compilation CQDA).

Source : ISQ 2002 a.



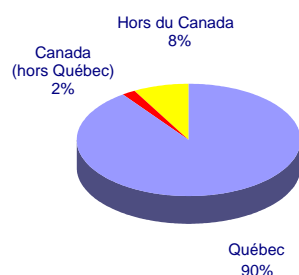
## 2.1.4 Lieu de naissance des répondants

Les répondants sont majoritairement originaires du Québec (90 %) [tableau 2.3]. Douze sont nés à l'extérieur du Québec, mais à l'intérieur des frontières canadiennes (2 %) alors que les personnes nées à l'extérieur du Canada totalisent 46 répondants (8 %). Pour ces derniers, les lieux de naissance sont mentionnés au tableau 2.4.

**Tableau 2.3 / Figure 2.4**

Lieu de naissance des répondants, EFEDA 2001

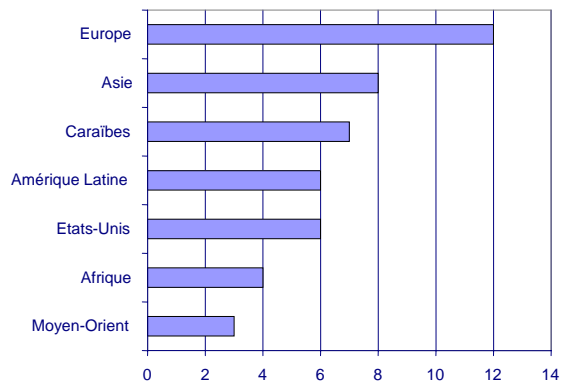
	%
Québec	90,0
Canada (hors Québec)	2,0
Hors du Canada	8,0



**Tableau 2.4 / Figure 2.5**

Lieu de naissance des répondants nés hors du Canada, EFEDA 2001

	N <sup>bre</sup>
Europe	12
Asie	8
Caraïbes	7
Amérique Latine	6
Etats-Unis	6
Afrique	4
Moyen-Orient	3



## 2.1.5 Statut civil et nombre d'enfants

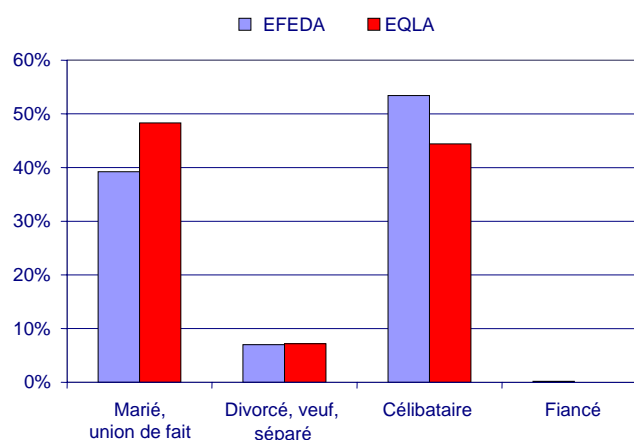
Les répondants sont, en forte majorité, des personnes célibataires à raison de 53 % et des personnes sans enfant (67 %) (questions A 8 et A 9) [tableaux 2.5 et 2.6]. Ceci s'explique par le fait que la moitié des répondants ont 30 ans et moins, et que 90 % d'entre eux n'ont pas d'enfant. Les données de *l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités (EQLA)*<sup>53</sup> indiquent que les personnes qui ont une incapacité et qui sont âgées entre 15 et 44 ans sont célibataires dans une proportion de 44 %.

**Tableau 2.5 / Figure 2.6**

Statut civil des répondants (EFEDA 2001) et de la population sans incapacité (EQLA 1998)

	EFEDA 15-46 ans %	EQLA 15-44 ans %
Marié, union de fait	39,2	48,3
Divorcé, veuf, séparé	7,0	7,2
Célibataire	53,4	44,4
Fiancé	0,2	n.d.

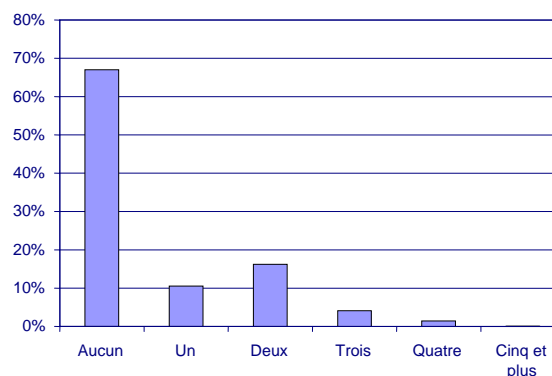
Source : EQLA 1998, p. 147 et 149 (compilation CQDA).



**Tableau 2.6 / Figure 2.7**

Nombre d'enfants des répondants, EFEDA 2001

	%
Aucun	67,0
Un	10,5
Deux	16,2
Trois	4,1
Quatre	1,4
Cinq et plus	0,3



<sup>53</sup> J. Camirand, et coll., *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2001, 516 p. À titre de rappel, l'une des spécificités de l'enquête EFEDA est la tranche d'âge des répondants : de 15 à 46 ans.

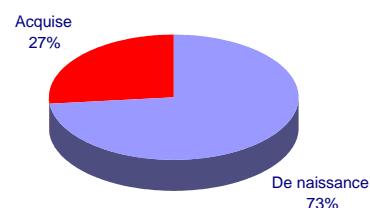
## 2.1.6 Moment d'apparition et degré de surdité

Les questions A 5 et A 6 du questionnaire concernent l'âge auquel la surdité a été diagnostiquée ainsi que le degré de surdité des individus. À la question A 5, les répondants devaient mentionner si leur surdité était congénitale ou acquise. Dans ce dernier cas, l'âge d'acquisition de la surdité devait être mentionné. Nous rappelons que les répondants à l'enquête devaient avoir soit une surdité congénitale, soit une surdité survenue avant l'âge de 18 ans. Les répondants sont en forte proportion des personnes ayant une surdité congénitale pour 73 % d'entre eux alors que les personnes qui ont une surdité acquise correspondent à 27 % du total des répondants (tableau 2.7).

**Tableau 2.7 / Figure 2.8**

Moment d'apparition de la surdité chez les répondants, EFEDA 2001

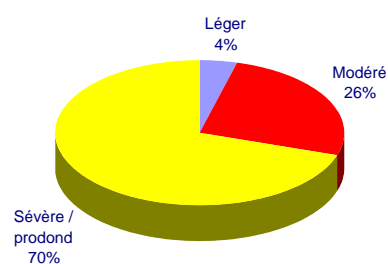
	%
De naissance	73,2
Acquise	26,6



**Tableau 2.8 / Figure 2.9**

Degré de la surdité des répondants, EFEDA 2001

	%
Léger	4,1
Modéré	25,8
Sévère / profond	69,8



## 2.2 Caractéristiques socioéconomiques

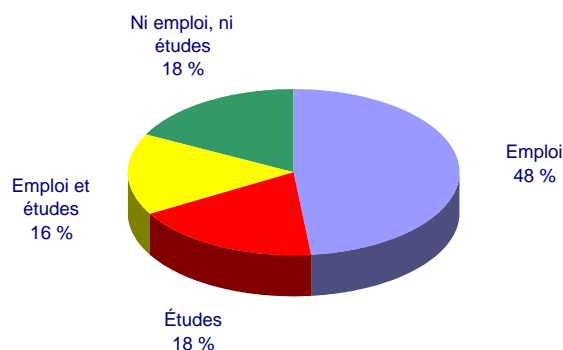
Les questions 1, 2, 5 et 6 de la section C du questionnaire visaient à connaître dans quel secteur d'activité les personnes sourdes et malentendantes sont impliquées. Sont-elles des membres actifs de la société ou, au contraire, sont-elles inactives et en lien de dépendance économique envers l'aide gouvernementale ? Les résultats qui suivent donnent un éclairage sur le type d'activité des personnes vivant avec une surdité. Nous présentons au paragraphe 2.2.1 les données concernant les personnes en emploi, suivies de celles qui sont aux études et nous terminons avec celles relatives aux personnes qui ne sont impliquées dans aucune activité. Le paragraphe 2.2.2 traite du revenu d'emploi des répondants.

### 2.2.1 Occupation des répondants

Parmi les répondants au sondage, 82 % d'entre eux sont impliqués dans une activité, c'est-à-dire qu'ils sont en emploi à temps plein ou à temps partiel, aux études à temps plein ou à temps partiel, ou qu'ils cumulent emploi et études. Ceux qui ne sont impliqués dans aucune activité, c'est-à-dire qui ne sont ni en emploi ni aux études, représentent 18 % de l'échantillonnage. Parmi ceux qui sont activement impliqués, 73 % le sont à temps plein<sup>54</sup>, et 9 % le sont à temps partiel. Les données du tableau 2.9 illustre ces résultats.

**Tableau 2.9 / Figure 2.10**  
Occupation des répondants, EFEDA 2001

	%
Uniquement en emploi	48,3
<i>À temps plein</i>	40,7
<i>À temps partiel</i>	7,6
Uniquement aux études	18,2
<i>À temps plein</i>	16,7
<i>À temps partiel</i>	1,5
En emploi et aux études	15,7
Ni en emploi, ni aux études	17,6



<sup>54</sup> Les répondants qui sont à la fois aux études et en emploi ont été considérées comme étant actives à temps plein.

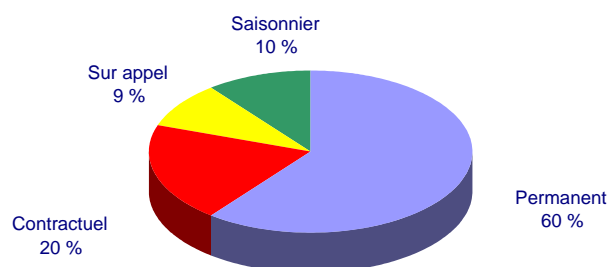


### 2.2.1.1 Les répondants en emploi

Le statut d'emploi des répondants sourds et malentendants varie selon que ces derniers sont en emploi de façon permanente, contractuelle, sur appel ou saisonnière (question C 7). Les répondants en emploi de façon permanente le sont dans une proportion de 60 % et ceux en emploi de façon irrégulière (sur appel, contractuel, saisonnier) le sont dans une proportion de 39 % (tableau 2.10). Il est opportun de mentionner que le terme « permanence » n'est pas relié à une stabilité d'emploi comportant tous les avantages sociaux d'une convention collective forte. Certains répondants travaillent depuis deux ans, trois ans voire plus pour le même employeur certes, mais dans le cadre de renouvellement « permanent » de contrat. Certains travaillent de façon « permanente » mais sans avoir de permanence. En fait, ces personnes travaillent de façon régulière. Le choix de réponse « permanent » doit donc être interprété à la fois comme la permanence d'emploi au sein d'une entreprise (tel est le cas de certains répondants) mais aussi comme une régularité d'emploi qui ne comporte pas de sécurité d'emploi.

**Tableau 2.10 / Figure 2.11**  
Statut d'emploi des répondants actifs sur le marché du travail, EFEDA 2001

	%	
Permanent	60,2	
Contractuel	19,5	39,0
Sur appel	9,1	
Saisonnier	10,4	

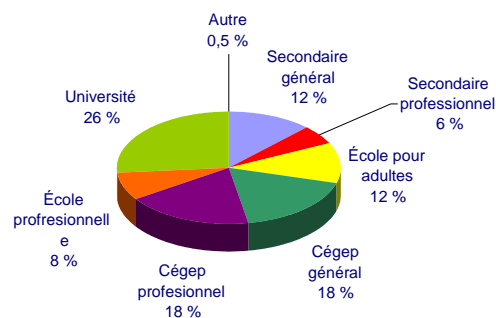


### 2.2.1.2 Les répondants qui poursuivent des études

Le tableau 2.11 indique la répartition de tous les répondants qui sont aux études sans égard au fait qu'ils soient ou non impliqués dans une activité d'emploi ou que leurs études soient à temps plein ou à temps partiel et ce, en fonction du type d'établissement fréquenté (question C 3). Une première constatation est le pourcentage important d'individus inscrits dans des établissements d'études postsecondaires (70 %) et plus particulièrement, à l'université (26 %) <sup>55</sup>.

**Tableau 2.11 / Figure 2.12**  
Établissements fréquentés par les répondants aux études, EFEDA 2001

	%
École secondaire générale	12,1
École secondaire professionnelle	5,6
École pour adultes (jour/soir)	11,6
Cégep, option générale	17,7
Cégep, option professionnelle	18,2
École ou collège professionnel	8,1
Université	26,3
Autre	0,5



<sup>55</sup> Nous référons le lecteur au chapitre 4, section 4.9, pour une analyse de la situation des étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement.

### 2.2.1.3 Les répondants qui ne sont ni en emploi ni aux études

Les personnes qui ne sont impliquées dans aucune activité, c'est-à-dire ni en emploi ni aux études, devaient répondre aux questions C 11 à C 14. Ces personnes correspondent à 18 % du total des répondants (voir tableau 2.9). Parmi celles-ci, 67 % disent être en recherche d'emploi et 33 % disent ne pas l'être. Les raisons de l'inactivité sont variées mais ce sont principalement des mises à pied (28 %) et des fins de contrat (19 %) [tableau 2.12]. Ainsi près de la moitié (47 %) des personnes inactives le sont pour de raisons de fin d'emploi. Celles qui ont abandonné leur travail concernent 12 % des répondants et celles qui n'ont jamais travaillé, 11 %. La situation des personnes sans emploi, et qui ne sont pas inscrites comme étant des étudiants, est présentée au chapitre 4, section 4.3.

**Tableau 2.12**  
Raisons de l'inactivité des répondants, EFEDA 2001

	%
Mise à pied	28,4
Fin de contrat	18,6
Abandon d'emploi	11,8
Jamais travaillé	10,8
Femme au foyer	9,8
Congé de maladie	4,9
Impossibilité de trouver un emploi	2,9
Accident de travail	2,0
Déménagement	2,0
Cas particulier	2,0
Retraite forcée	1,0
Autres	5,9

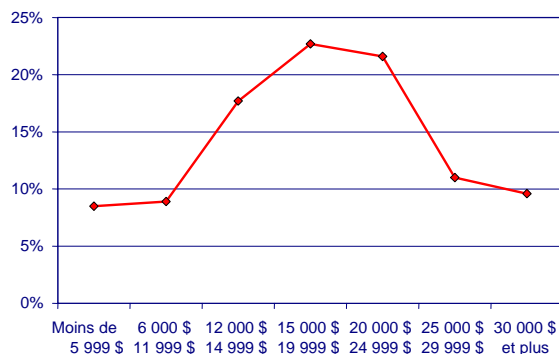
## 2.2.2 Revenu des répondants

Le revenu des répondants concerne uniquement le revenu d'emploi et non le revenu personnel total. Deux questions de l'enquête faisaient référence au salaire des individus. La question C 8 concerne le salaire annuel brut ou le salaire mensuel net, ainsi que la question K 4 où les répondants au sondage devaient inscrire le taux horaire et le nombre d'heures de travail par semaine. Les réponses à la question C 8 étant peu nombreuses, le calcul du revenu annuel brut (tableau 2.13) a été fait à partir des 282 réponses à la question K 4 à raison de 35 heures par semaine. Ce calcul n'est cependant qu'approximatif car il n'inclut pas les heures supplémentaires, les primes ou, au contraire, la diminution des heures de travail. Quoique légèrement en dessous ou au-dessus, cette approximation n'est toutefois pas hors proportion.

Près de 45 % des répondants ont un revenu d'emploi qui varie entre 15 000 \$ et 24 999 \$. Le salaire moyen annuel est de 19 118 \$ et le salaire médian est de 18 343 \$. Le salaire horaire moyen est de 11,28 \$ et le salaire horaire médian est de 10 \$. À la figure 2.13, l'on observe une augmentation des taux pour trois tranches salariales et une chute pour les salaires plus importants. Le pourcentage de ceux qui gagnent 30 000 \$ et plus rejoint celui de ceux qui gagnent entre 6 000 \$ et 11 999 \$. Le revenu d'emploi est traité en détail au chapitre 4, section 4.4.

**Tableau 2.13 / Figure 2.13**  
Revenu d'emploi des répondants, EFEDA 2001

	%
Moins de 5 999 \$	8,5
6 000 \$–11 999 \$	8,9
12 000 \$–14 999 \$	17,7
15 000 \$–19 999 \$	22,7
20 000 \$–24 999 \$	21,6
25 000 \$–29 999 \$	11,0
30 000 \$ et plus	9,6



## 2.3 Caractéristiques communicationnelles

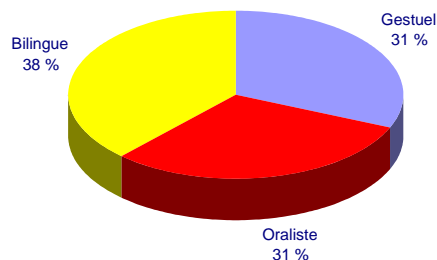
La section B du questionnaire ainsi que la question A 7 concernent la communication des répondants. Ces derniers devaient spécifier leur mode de communication usuel, soit la langue des signes, le mode oral ou l'un et l'autre des deux modes de communication (bilingue). Ils devaient, de plus, évaluer leur habileté de communication selon quatre échelons : 1) bonne, 2) moyenne, 3) faible, 4) ne connais pas, en ce qui concerne la langue des signes, le français (anglais pour les anglophones) parlé, écrit et lu, la langue des signes américaine et l'anglais (la langue des signes québécoise et le français pour les anglophones). La question B 2 permettait d'identifier la langue maternelle des répondants soit la langue des signes québécoise (LSQ), la langue des signes américaine (ASL), le français ou l'anglais, ainsi que de connaître si les répondants maîtrisaient une deuxième langue qu'elle soit signée ou parlée : la LSQ et/ou le français pour les anglophones, l'ASL et/ou l'anglais pour les francophones ou une autre langue (étrangère). Les répondants devaient aussi évaluer la qualité de leur communication avec les personnes entendantes selon trois échelons : 1) bonne, 2) moyenne ou 3) faible. Par la suite, une autoévaluation des besoins en interprétation visuelle était proposée à la question B 4 en fonction de trois situations de communication. Le dernier volet de la communication concerne les habiletés en lien avec les technologies, soit l'utilisation de l'informatique et d'Internet.

### 2.3.1 Mode de communication privilégié des répondants

Les répondants se répartissent équitablement quant au mode de communication privilégié. L'utilisation de la langue des signes (gestuel) concerne 31 % des répondants, celle du mode oral (oraliste) concerne 31 % des répondants et l'utilisation des modes oral et signé (bilingue) concerne 38 % des répondants (tableau 2.14).

**Tableau 2.14 / Figure 2.14**  
Mode de communication privilégié des répondants, EFEDA 2001

	%
Gestuel	31,4
Oraliste	30,6
Bilingue	38,0



Il est important de mentionner que le mode de communication – plus particulièrement le mode gestuel – a, pour certaines personnes sourdes, une valeur culturelle identitaire. Ainsi, certaines personnes se considèrent « gestuelles » quoiqu'elles puissent s'exprimer dans une langue orale. Pour des raisons d'identité culturelle, de choix personnel, de confort par l'expression d'une langue signée, etc., ces personnes peuvent choisir de ne plus utiliser la langue orale ou de ne l'utiliser qu'à des occasions particulières. Ainsi, ces répondants peuvent avoir choisi de s'identifier comme étant des utilisateurs de la langue des signes (gestuel) ou comme étant des personnes bilingues. En ce qui concerne les personnes oralistes, il y a moins d'ambiguïté. Ce sont des personnes qui utilisent exclusivement ou principalement le mode oral comme moyen de communication. Certaines d'entre elles peuvent

avoir des rudiments de la langue des signes, mais elles l'utilisent en général en présence de personnes sourdes gestuelles et non comme moyen de communication avec la société entendante. Les réponses à la question A 7 « Êtes-vous gestuel, oraliste, les deux » doivent donc être considérées comme étant la perception que les répondants ont d'eux-mêmes en termes de mode de communication, mais aussi en termes d'appartenance à une culture par le canal linguistique.

### 2.3.2 Langue maternelle

La question concernant la langue maternelle (B 2) nécessite quelques explications afin de bien interpréter les résultats où plus du quart des répondants (26 %) considèrent avoir une langue signée comme langue maternelle (tableau 2.15).

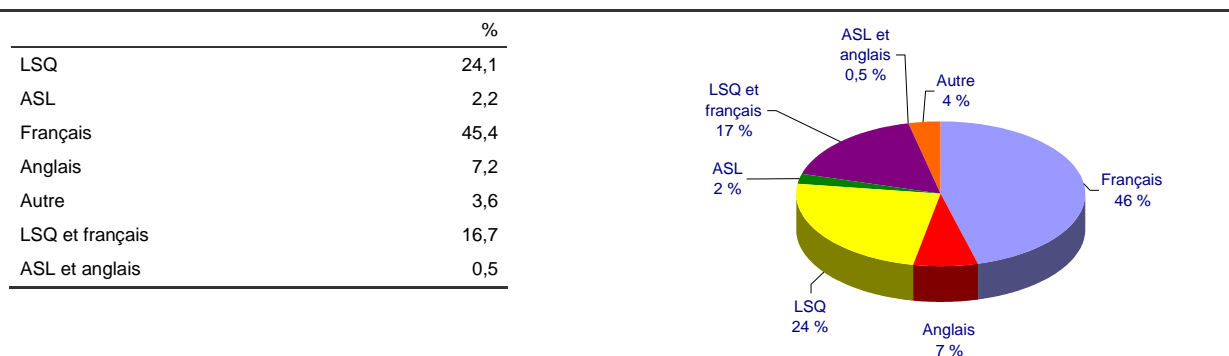
Les personnes vivant avec une surdité grandissent soit dans des familles de parents sourds, soit dans des familles de parents entendants. Dans la première situation, si les parents utilisent le mode de communication gestuel, les enfants sourds auront comme langue maternelle cette langue signée, ce qui est le cas d'une minorité d'enfants<sup>56</sup>. Dans la deuxième situation, les choix quant au moyen de communication sont variés. Certains parents choisiront de donner accès à leur enfant à une langue signée alors que d'autres choisiront la langue orale. Dans le premier cas, la langue maternelle ou « naturelle » sera la langue des signes. Dans le second cas, nous observons deux possibilités. Si l'accès à la langue orale est réussi, tant dans la famille qu'à l'école, l'enfant aura alors comme langue maternelle la langue orale, le français, en l'occurrence. Cependant, si l'accès n'est pas réussi et que le choix d'une langue signée s'impose à un moment donné dans le parcours de l'enfant, celui-ci pourra considérer avoir comme langue maternelle, la langue des signes et ce, sans égard à l'âge à auquel il aura été exposé à cette langue.

Dans le cadre de l'enquête, la langue maternelle est considérée comme étant la langue à laquelle l'enfant a été exposé en bas âge, dans le milieu familial. Pour certains individus, entre autres ceux qui ont évolué dans le système institutionnel, quoique ayant été exposés au français à la maison, ce n'est que lors de leur entrée à l'institution des sourds qu'ils ont eu accès à une langue qui leur convenait et avec laquelle ils pouvaient apprendre des concepts et en exprimer. Ces personnes peuvent considérer avoir une langue signée (LSQ ou ASL) comme langue maternelle. D'autres individus qui ont eu accès à une langue orale en bas âge dans le milieu familial considèrent quand même avoir comme langue maternelle la LSQ ou l'ASL, car ce n'est que par l'intermédiaire de cette langue qu'ils ont pu entrer en contact de façon efficace avec leur environnement et ainsi socialiser et s'exprimer. Les réponses à cette question varient donc selon les individus, certains ayant considéré comme langue maternelle celle avec laquelle ils ont pu communiquer efficacement. D'autres ont considéré comme langue maternelle celle de leurs parents, peu importe l'efficacité avec laquelle ils pouvaient utiliser cette langue. Les réponses à cette question sont donc le reflet de la perception des répondants et non pas la langue maternelle tel qu'il est convenu par les spécialistes de l'acquisition de la langue maternelle.

Plus de la moitié des répondants ont comme langue maternelle une langue orale (français : 45 %, anglais : 7 %). Un peu plus du quart (26 %) considèrent avoir une langue signée (LSQ : 24 %, ASL : 2 %) comme langue maternelle. Finalement, certains répondants ont considéré avoir deux langues maternelles (17 %) soit une langue signée et une langue orale (LSQ/français ou ASL/anglais). Ce sont en général des individus qui ont acquis à la fois la langue des signes et la langue orale en bas âge.

<sup>56</sup> Seulement 10 % des enfants sourds naissent dans une famille de parents sourds. *Réf. Liben, L. « The Development of Deaf Children : An Overview of the Issues », in L. Liben (éd.), Deaf Children Developmental Perspectives, Academic Press, New York, 1978, p. 3-18.*

**Tableau 2.15 / Figure 2.15**  
Langue maternelle déclarée par les répondants, EFEDA 2001



### 2.3.3 Habiletés de communication

Les personnes sourdes et malentendantes devaient faire une autoévaluation de leurs habiletés à communiquer en langue des signes et en langue orale. Il ressort (tableau 2.16) qu'environ la moitié des répondants considèrent avoir de bonnes habiletés à communiquer en langue des signes (51 %) et en français ou en anglais (parole 54 %, écriture 50 %, lecture 54 %).

**Tableau 2.16**  
Autoévaluation des habiletés linguistiques des répondants, EFEDA 2001

	Bonne	Moyenne	Faible	Ne sait pas
	%	%	%	%
LSQ / ASL	50,9	21,1	10,0	17,4
Français / Anglais parlé	53,8	27,0	14,6	4,3
Français / Anglais écrit	49,8	37,1	12,4	0,3
Français / Anglais lu	54,0	36,4	8,6	0,7
Langue seconde (signée)	6,7	15,6	21,4	56,4
Langue seconde (orale)	8,9	25,6	35,7	29,4

Il faut souligner que l'autoévaluation des habiletés communicationnelles varie selon la situation de communication à laquelle un individu est exposé ; la lecture d'une revue spécialisée nécessite des compétences en lecture différentes de celles nécessaires à la lecture d'une liste d'épicerie. Les répondants de l'enquête ont évalué leurs habiletés de façon globale et en fonction de leur exposition au français. Ainsi, un étudiant de niveau universitaire pourrait s'être sous-évalué étant donné les niveaux de langue auxquels il est confronté alors qu'un individu moins scolarisé et peu en contact avec le français pourrait s'être surévalué comparativement aux étudiants du postsecondaires dû au fait que ses habiletés correspondent à ses besoins, et que ses besoins sont relativement restreints.

Un très faible pourcentage de répondants ont fait mention d'aucune connaissance en français ou en anglais (parole 4 %, écriture 0,3 %, lecture 0,7 %). Dix-sept pourcent ne connaissent pas une langue signée et 56 % ne connaissent pas une deuxième langue signée. Quant à la maîtrise d'une langue seconde, 29 % ne le savent, ou ne le peuvent pas et 36 % se considèrent en être faibles. Ces derniers résultat n'a rien d'inattendu étant donné que

plusieurs étudiants vivant avec une surdité sont dispensés des cours d'anglais langue seconde (français pour les anglophones). Il faut, de plus, tenir compte du degré de difficulté auquel sont confrontées les personnes sourdes et malentendantes dans l'apprentissage de la langue de l'environnement<sup>57</sup> et, à plus forte raison, dans l'apprentissage d'une deuxième langue orale<sup>58</sup>.

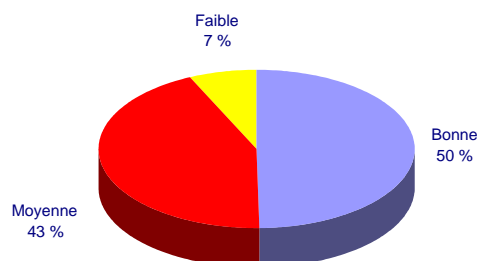
### 2.3.4 Communication avec les personnes entendantes

La facilité à communiquer avec les personnes entendantes peut être un facteur déterminant pour l'intégration scolaire, l'embauche ou le maintien en emploi des personnes sourdes et malentendantes. La question B 3 du sondage consistait en une autoévaluation de leur qualité de la communication avec les personnes entendantes.

Très peu de répondants (7 %) considèrent ne pas avoir une bonne communication avec les personnes entendantes (tableau 2.17). Cette autoévaluation dépend des situations de communication auxquelles la personne sourde ou malentendante est confrontée. Une communication avec un seul interlocuteur sera beaucoup plus facile qu'une situation où divers interlocuteurs prennent la parole. De même, le contenu de la communication aura une influence sur l'habileté à communiquer. Recevoir une information dont le contenu n'est pas familier sera beaucoup plus difficile que de demander le prix d'un article. De même, devoir s'exprimer dans un contexte empreint d'émotions peut avoir une influence importante sur la qualité et la quantité de l'échange.

**Tableau 2.17 / Figure 2.16**  
Autoévaluation des habiletés communicationnelles avec les personnes entendantes, EFEDA 2001

	%
Bonne	49,5
Moyenne	43,1
Faible	7,0



<sup>57</sup> Des difficultés d'apprentissage en lecture et en écriture chez les personnes sourdes sont attestées pour plusieurs langues dont l'anglais, l'espagnol, l'italien.

<sup>58</sup> Pour les personnes sourdes qui utilisent principalement le mode de communication gestuel, la langue seconde peut être considérée en fait comme une troisième langue, la langue signée étant considérée la langue première, le français (ou l'anglais pour les anglophones) comme langue seconde et l'anglais (ou le français pour les francophones) comme troisième langue.



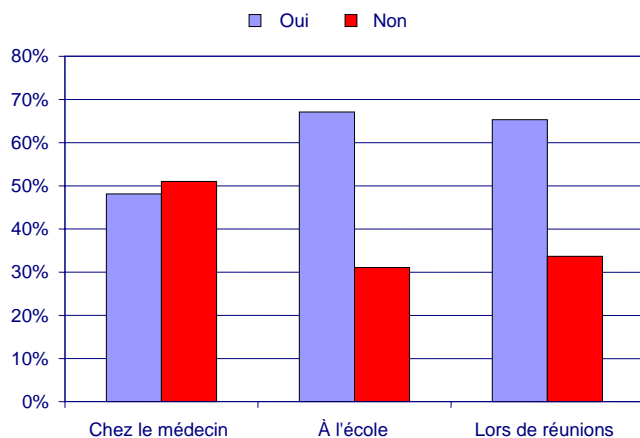
### 2.3.5 Besoins en interprétation visuelle

Le sondage a pris en considération les besoins en interprétation visuelle qu'éprouvent les personnes sourdes et malentendantes dans trois situations courantes de la vie : chez le médecin, à l'école et dans des réunions. On remarque que dans des situations de communication interindividuelle telles que la visite chez le médecin, le besoin en interprétation est plus faible (48 %) que lors de situations de groupes (réunion : 65 %) et d'apprentissage (école : 67 %) [tableau 2.18].

Il faut différencier l'autoévaluation des habiletés communicationnelles, situées dans un contexte de dyade, et les besoins en interprétation visuelle. Une bonne autoévaluation des habiletés de communication faisant intervenir deux interlocuteurs ne signifie pas une absence de besoin d'interprétation visuelle dans tous les contextes, spécialement ceux où plusieurs interlocuteurs prennent part au message. Les données de l'enquête indiquent bien que, malgré les habiletés de communication avec les personnes entendant, évaluées comme étant majoritairement bonnes de la part des répondants, les besoins en interprétation visuelle sont importants et ne concernent pas uniquement les individus qui se seraient évalués comme ayant de faibles habiletés de communication orale avec les personnes entendant.

**Tableau 2.18 / Figure 2.17**  
Besoins en interprétation visuelle des répondants, EFEDA 2001

	Oui %	Non %
Consultation médicale	48,1	51,0
École	67,1	31,1
Réunions	65,3	33,7



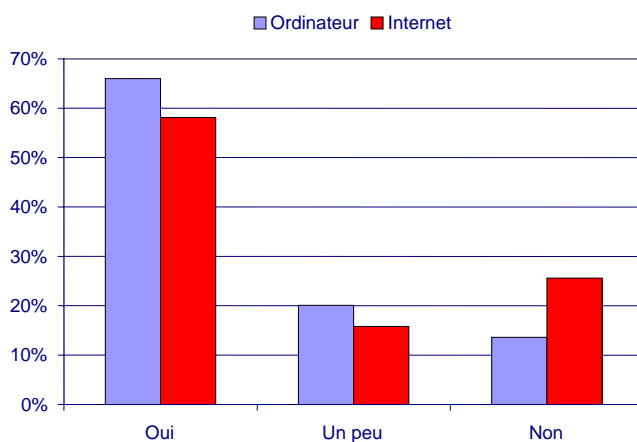
### 2.3.6 Communication technologique

Les technologies de la communication sont présentes dans plusieurs aspects de la vie, tant sur le plan professionnel que personnel. Toute personne active socialement, professionnellement, en recherche d'emploi, aux études, etc., ne peut ignorer l'aspect essentiel que revêt l'informatique et Internet. Afin de voir comment les personnes sourdes et malentendantes ont, elles aussi, pris le virage technologique, les répondants devaient évaluer leurs capacités à utiliser l'informatique et Internet (questions B 5 et B 6).

Les répondants qui disent utiliser un ordinateur comptent pour 66 % des cas, et ceux qui disent utiliser Internet représentent 58 %. En janvier 2001, selon une étude du Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO), 34 % de la population québécoise utilisait Internet<sup>59</sup>.

**Tableau 2.19 / Figure 2.18**  
Utilisation des outils informatiques par les répondants, EFEDA 2001

	Oui	Un peu	Non
	%	%	%
Ordinateur	66,0	20,1	13,6
Internet	58,1	15,8	25,6



<sup>59</sup> La question du sondage était : « Avez-vous utilisé l'Internet au moins une fois depuis les sept derniers jours? ». Réf. Lacroix, É. *Sondage NETendances 2002, Utilisation d'Internet au Québec (version abrégée)*, CEFRIO et Léger Marketing, janvier 2003.

## Conclusion

Les répondants sourds et malentendants se répartissent équitablement entre les sexes et ils représentent les régions dans une proportion similaire à celle de la population au Québec. Ils sont, pour la plupart (65 %) âgés de moins de 35 ans et présentent dans près de 70 % des cas, une surdité sévère à profonde d'origine congénitale. Ils sont majoritairement actifs au sein de la société dans 82 % des cas en étant impliqués sur le marché du travail (48 %), en étant aux études (18 %) ou en étant à la fois en emploi et aux études (16 %). Seuls 18 % des répondants à l'enquête ne sont impliqués dans aucune des deux activités mentionnées dont 47 % le sont pour des raisons de fin d'emploi. Les personnes qui travaillent sont, pour 60 % d'entre elles, dans des situations d'emploi permanent alors que 39 % occupent des emplois non permanents. Les répondants aux études fréquentent majoritairement le cégep (36 %) et l'université (26 %). Le revenu annuel médian est de 18 343 \$. Peu d'individus se situent dans les tranches salariales les plus faibles et dans celles qui sont les plus élevées. Du point de vue de la communication, les répondants se divisent de façon quasi équitable entre ceux qui utilisent le mode gestuel (31 %), le mode oral (31 %) et ceux qui sont bilingues (38 %). Les individus qui ont comme langue maternelle une langue orale comptent pour 53 %, ceux qui ont une langue signée, 26 %, et ceux qui ont deux langues maternelles comptent pour 17 %. Selon leur autoévaluation, près de la moitié considèrent avoir de bonnes habiletés en français ou en anglais et une bonne communication avec les personnes entendantes mais, dans les situations de groupe, les besoins en interprétation visuelle concernent environ 65 % des individus. Près de 60 % des répondants connaissent l'utilisation d'Internet.

# Chapitre 3

## Scolarisation des répondants

### Introduction

Plusieurs études menées auprès de la population québécoise et canadienne – dont l'*Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998* (EQLA)<sup>60</sup> et l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001* (EPLA)<sup>61</sup> – démontrent le lien qui existe entre le niveau de scolarité et le taux d'emploi : plus la personne est scolarisée, meilleures sont ses chances d'avoir en emploi.

Le chapitre 3 cerne les caractéristiques des répondants en fonction de leur scolarité pour en déterminer et mieux comprendre les facteurs favorables et défavorables. Après avoir défini la notion de « parcours scolaire » (3.1), nous présentons les résultats des analyses faites en lien avec la diplomation (3.2) que nous spécifions selon la catégorie de diplôme détenu par les répondants (3.3). Nous traitons ensuite du plus haut niveau de scolarité atteint (3.4) pour poursuivre avec une présentation des données concernant l'arrêt des études au niveau secondaire (3.5). Nous traitons de l'alphabétisation et de l'éducation aux adultes (3.6) et finalement nous exposons les difficultés rencontrées par les répondants lors de leurs études (3.7).

### 3.1 Définition de la variable « parcours scolaire »

Tout d'abord, la notion de parcours scolaire doit être définie en tant que variable régulièrement utilisée au fil de cette étude. Trois parcours scolaires ont été déterminés dans le cadre de cette étude : le parcours spécialisé, le parcours régulier et le parcours varié. Le parcours spécialisé concerne les écoles publiques qui accueillent des enfants sourds et malentendants au primaire. On identifie, entre autres, l'école Gadbois (Montréal), l'école Joseph-Paquin (Québec), l'école J.-J.-Joubert (anciennement les écoles Saint-Paul et Saint-Norbert à Laval), l'école Saint-Enfant-Jésus (Montréal), l'école Saint-Jude (Longueuil), autrefois l'Institut des sourdes-muettes (Montréal). Au secondaire, ce sont des écoles publiques qui, en plus de leur clientèle régulière, accueillent aussi des jeunes vivant avec une surdité en leur offrant une intégration partielle ou des classes exclusives. La polyvalente Lucien-Pagé (Montréal) et la polyvalente de Charlesbourg (Québec) en font, entre autres, partie. Le parcours régulier concerne les écoles de quartier alors que le parcours varié est une combinaison de scolarité régulière et spécialisée.

<sup>60</sup> Camirand, J. et coll. *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2001, 516 p.

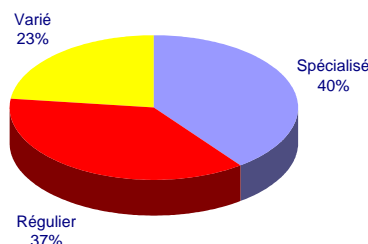
<sup>61</sup> Statistique Canada. *Éducation, emploi et revenu des adultes handicapés et non handicapés : Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001*, Division de la statistique sociale, du logement et des familles, Catalogue n°89-587-XIF, Ottawa, Ministère de l'Industrie, septembre 2003 a, 109 p.

Dans ce contexte, le classement des répondants a été fait en considérant exclusivement le parcours au primaire et au secondaire. Si une personne a poursuivi toutes ses études dans des écoles régulières, elle a été classée dans la catégorie « parcours régulier ». Lorsqu'un individu a suivi un cheminement scolaire uniquement dans des écoles spécialisées durant le primaire et le secondaire, il a été classé dans la catégorie « parcours spécialisé ». Si un individu a fréquenté à la fois des écoles régulières et des écoles spécialisées, il a été alors classé dans la catégorie « parcours varié » – une seule année dans l'un ou l'autre des deux types d'écoles étant suffisante pour justifier ce classement.

Le tableau 3.1 et la figure 3.1 nous donnent un aperçu d'ensemble du parcours des 582 répondants. Le taux de répondants ayant suivi un parcours spécialisé (40 %) est similaire à celui de ceux qui ont suivi un parcours régulier (37 %), comparativement au parcours varié qui totalise 23 % des répondants.

**Tableau 3.1 / Figure 3.1**  
Parcours scolaire des répondants, EFEDA 2001

	%
Spécialisé	39,8
Régulier	37,2
Varié	23,0



## 3.2 Diplômation

Être détenteur – ou non – d'un diplôme est un facteur important pour tout individu qui souhaite intégrer le marché du travail. Cette section présente les résultats de notre enquête sur la diplômation, c'est-à-dire le type de diplôme obtenu par les répondants que nous comparons, par la suite, avec les données de l'EQLA et de l'EPLA. Nous présentons le portrait des diplômés et des non diplômés en fonction des variables qui ont un effet significatif à la suite de l'analyse bivariée : l'âge, le parcours scolaire, le mode de communication ainsi que la région de résidence. Nous incluons les données concernant le sexe même si cette variable ne présente pas de différence significative.

### 3.2.1 Aspects méthodologiques

Nous avons considéré comme étant diplômé tout individu détenteur d'un diplôme provenant d'un établissement scolaire ou d'une école spécialisée de métier, de l'enseignement public ou privé, de niveau secondaire. Il s'agit du diplôme d'études secondaires (DES) et du diplôme de formation professionnelle (DEP). Pour l'enseignement postsecondaire, il s'agit du diplôme d'études collégiales (DEC) et des diplômes d'études universitaires (baccalauréat, maîtrise, doctorat). Les répondants qui ont suivi une formation menant à une attestation n'ont pas été considérés comme étant diplômés, quel que soit le niveau d'étude.

Le traitement des 582 réponses aux sections D à J du questionnaire (qui concernent la scolarisation) permet de dresser une représentation d'ensemble selon la catégorie « diplômés / non diplômés », puis un portrait détaillé selon les catégories de diplômés.

### 3.2.2 Résultats

Le tableau et la figure 3.2 et nous indiquent que les répondants sourds et malentendants se répartissent presque également entre ceux qui sont détenteurs d'un diplôme (55 %) et ceux qui n'ont aucun diplôme (45 %). Ces taux de diplômation sont comparables à ceux des personnes avec incapacité (EQLA et EPLA) comme nous l'indique la figure 3.3. Ils sont, par contre, en deçà des taux des personnes sans incapacité au Québec. Ainsi, nous pouvons dire que la moitié des personnes avec une surdité et la moitié des personnes avec incapacité sont diplômées alors que la proportion oscille entre les deux tiers et les trois quarts pour les personnes sans incapacité

**Tableau 3.2**

Taux de diplômation chez les répondants, comparaisons EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001

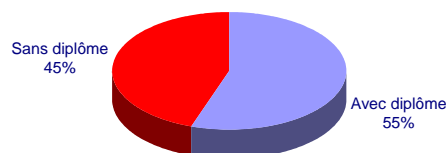
	EFEDA 15-46 ans		EQLA 15-64 ans		EPLA 15-54 ans <sup>a</sup>
	Avec surdité	Avec incapacité	Sans incapacité	Avec incapacité	Sans incapacité
	%	%	%	%	%
Avec diplôme	55,2	51,9	67,4	57,3	77,0
Sans diplôme	44,8	48,1	32,6	42,4	22,8

<sup>a</sup> Répondants de la province du Québec seulement.

Sources : EQLA 1998, p. 256 ; EPLA 2001, p. 17 et 34 (compilation CQDA).

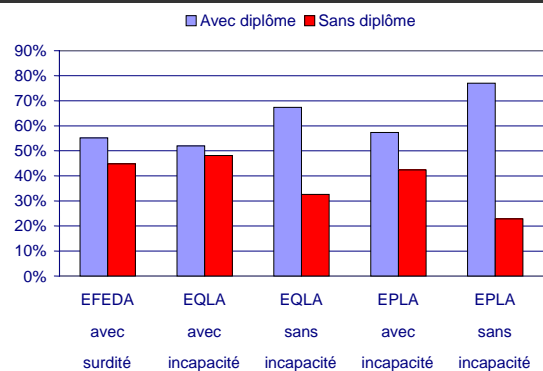
**Figure 3.2**

Taux de diplômation chez les répondants, EFEDA 2001



**Figure 3.3**

Taux de diplômation chez les répondants, comparaisons EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001



### 3.2.2.1 Diplômation selon le sexe

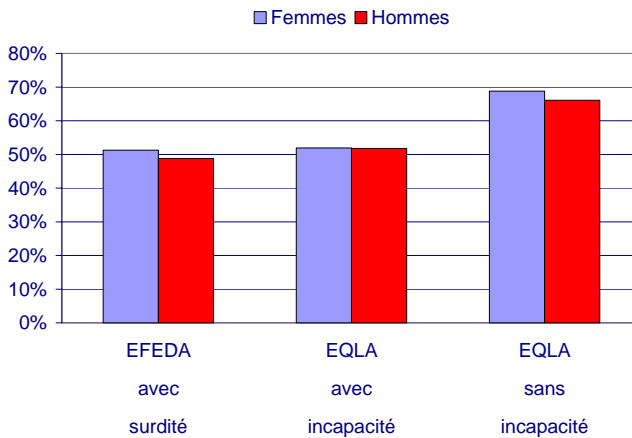
Il n'y a pas de différence significative quant au taux de diplômation entre, d'une part, les hommes et les femmes avec surdité et, d'autre part, les hommes et les femmes avec incapacité selon l'EQLA (tableau 3.3).

Cependant le taux de diplômés chez les femmes et les hommes avec surdité (51 % et 49 %), tout comme chez les personnes avec incapacité, est inférieur à celui des femmes et des hommes sans incapacité (69 % et 66 %) [figure 3.4].

**Tableau 3.3 / Figure 3.4**  
Taux de diplômation selon le sexe, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998

	EFEDA 15-46 ans		EQLA 15-64 ans	
	Avec surdité	Avec incapacité	Sans incapacité	
	%	%	%	
Femmes	51,3	51,9	68,8	
Hommes	48,8	51,8	66,1	

Source : EQLA 1998, p.256.

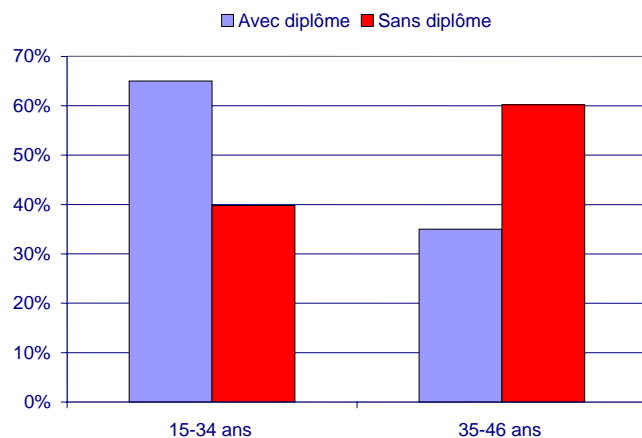


### 3.2.2.2 Diplômation selon le groupe d'âge

L'on constate que l'âge est une variable qui a un effet déterminant sur le taux de diplômation. En effet, on enregistre de grandes différences entre les 15-34 ans et les 35-46 ans : 65 % de diplômés pour le premier groupe comparativement à 40 % pour le second; et c'est l'inverse pour les sans diplômés : 35 % contre 60 %. La figure 3.5 indique clairement cette relation directe qui existe entre les groupes d'âges et la diplômation.

**Tableau 3.4 / Figure 3.5**  
Taux de diplômation selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

	Avec diplôme	Sans diplôme
	%	%
15-34 ans	65,0	35,0
35-46 ans	39,8	60,2





Le tableau 3.5 présente les taux de diplômation de l'EQLA selon les cohortes d'âges (15–34 ans, 35–54 ans et 55–64 ans). Ces résultats démontrent peu de différences – voire aucune – pour les personnes sans incapacité, entre les deux premiers groupes d'âge. La différence se situe surtout entre chacun des deux premiers groupes (15–34 ans et 35–54 ans) pris individuellement avec le troisième (55–64 ans). Si nous comparons les tableaux de ces deux séries de données, les résultats établissent peu de différences – voire aucune – entre les deux premiers groupes d'âges pour les personnes sans incapacité et celles avec incapacité. La différence se situe surtout entre les deux premiers groupes (15–34 ans et 35–54 ans) et le troisième (55–64 ans).

**Tableau 3.5**  
Taux de diplômation selon le groupe d'âge, EQLA 1998<sup>a</sup>

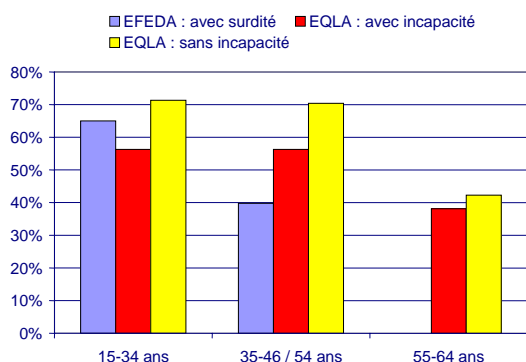
	Avec incapacité		Sans incapacité	
	Avec diplôme	Sans diplôme	Avec diplôme	Sans diplôme
	%	%	%	%
15–34 ans	56,3	43,7	71,3	28,7
35–54 ans	56,3	43,7	70,4	29,6
55–64 ans	38,1	61,9	42,3	57,7

<sup>a</sup> Il ne faut pas oublier que l'EQLA considère la tranche d'âges 15–64 ans.

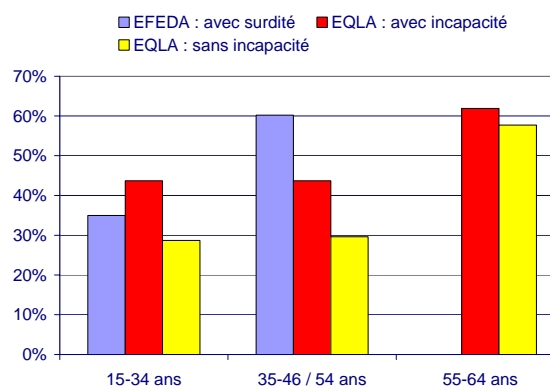
Source : EQLA 1998, p. 256 (compilation CQDA).

Prolongeons maintenant cette comparaison par l'examen de la hauteur des courbes propres à chacune des trois catégories de personnes (avec surdité, avec incapacité et sans incapacité) [figures 3.6 et 3.7]. En observant ces figures, nous remarquons des hauteurs similaires entre les deux premiers groupes d'âge et ce, tant pour les personnes avec incapacité que pour celles sans incapacité. Le pourcentage de personnes diplômées chute lorsqu'il s'agit du troisième groupe (55–64 ans) et, inversement, le pourcentage de personnes non diplômées augmente. En ce qui concerne les personnes avec surdité, cette chute – révélée par un plus faible taux de diplômation – ne se manifeste pas chez les personnes âgées entre 55 et 64 ans, mais elle apparaît dans le groupe des individus âgés entre 35–54 ans. Ces informations nous permettent de constater que l'augmentation de la diplômation chez les personnes sourdes et malentendantes est relativement récente car elle ne concerne que les individus âgés entre 15 et 34 ans.

**Figure 3.6**  
Proportion de diplômés selon le groupe d'âge, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998



**Figure 3.7**  
Proportion de non diplômés selon le groupe d'âge, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998



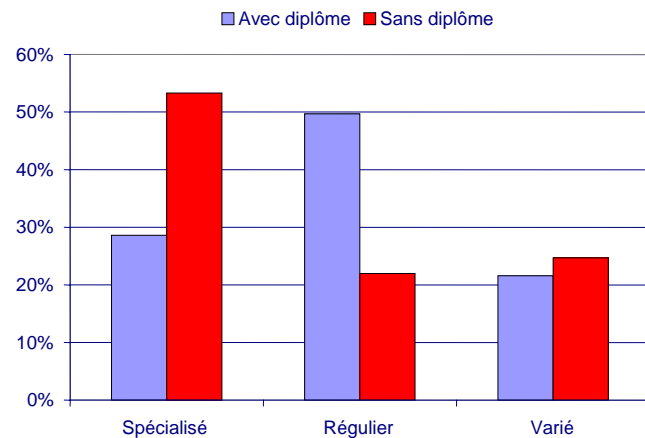
### 3.2.2.3 Diplômation selon le parcours scolaire

Une différence significative importante existe entre les diplômés et les non-diplômés et ce, pour deux parcours scolaires, le régulier et le spécialisé (tableau 3.6). Parmi les non-diplômés, l'on compte un pourcentage plus élevé d'individus qui sont issus du parcours scolaire spécialisé (53 %) comparativement à ceux qui sont diplômés et issus de ce même parcours (29 %). Parmi les diplômés, près de la moitié sont issus du parcours scolaire régulier alors que ceux qui sont non diplômés et qui sont allés dans les écoles régulières comptent pour 22 % des non-diplômés.

La figure 3.8 illustre ces pourcentages inverses entre les parcours scolaire régulier et spécialisé en fonction du taux de diplômation.

**Tableau 3.6 / Figure 3.8**  
Taux de diplômation selon le parcours scolaire, EFEDA 2001

	Avec diplôme	Sans diplôme
	%	%
Spécialisé	28,6	53,3
Régulier	49,7	22,0
Varié	21,6	24,7

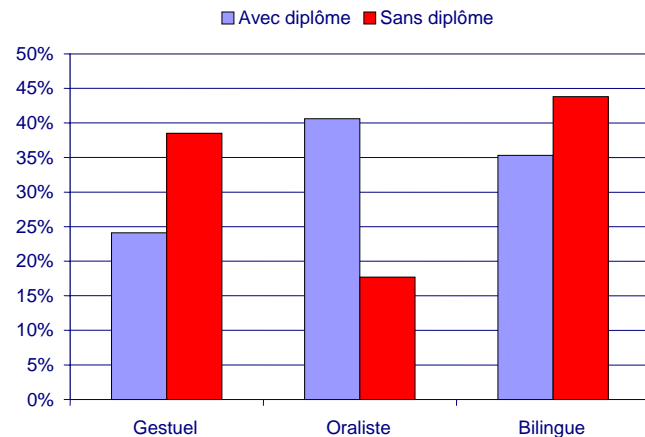


### 3.2.2.4 Diplômation selon le mode de communication

Le mode de communication est la troisième variable qui a un effet sur la diplômation (tableau 3.7 et figure 3.9). Les diplômés sont, en forte proportion, des personnes oralistes (41 %) alors que les personnes sans diplôme sont principalement des personnes bilingues (44 %) et des personnes qui utilisent une langue signée comme mode de communication (39 %).

**Tableau 3.7 / Figure 3.9**  
Taux de diplômation selon le mode de communication, EFEDA 2001

	Avec diplôme	Sans diplôme
	%	%
Gestuel	24,1	38,5
Oraliste	40,6	17,7
Bilingue	35,3	43,8



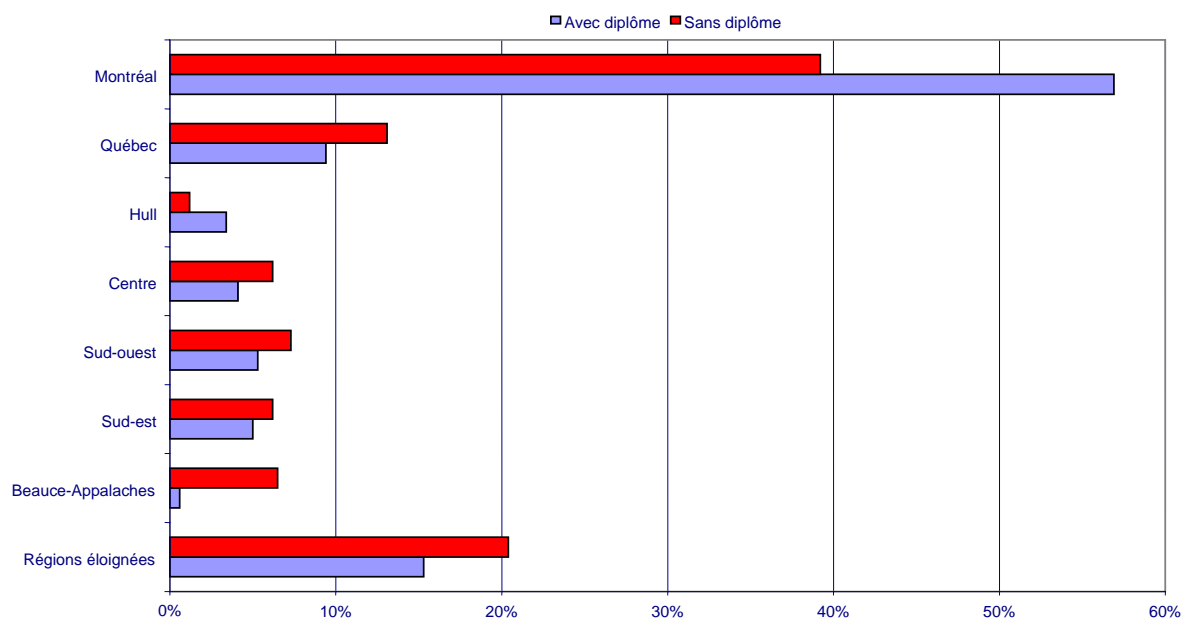
### 3.2.2.5 Diplômation selon la région de résidence

La région de résidence des répondants<sup>62</sup> est aussi une variable qui a une influence sur la diplômation.

Comme on peut le voir au tableau 3.8, il y a, dans chaque région, un écart entre diplômés et non-diplômés. Cependant, les différences significatives se retrouvent dans la région métropolitaine de Montréal (57 % c. 39 %) et celle de Beauce–Appalaches (0,6 % c. 7 %).

**Tableau 3.8 / Figure 3.10**  
Taux de diplômation selon la région de résidence, EFEDA 2001

	Avec diplôme		Sans diplôme	
	n	%	n	%
Région métropolitaine de Montréal	182	56,9	102	39,2
Région métropolitaine de Québec	30	9,4	34	13,1
Région métropolitaine de Hull	11	3,4	3	1,2
Centre (Mauricie et Centre-du-Québec)	13	4,1	16	6,2
Sud-ouest	17	5,3	19	7,3
Sud-est	16	5,0	16	6,2
Beauce (Chaudière–Appalaches)	2	0,6	17	6,5
Régions éloignées	49	15,3	53	20,4



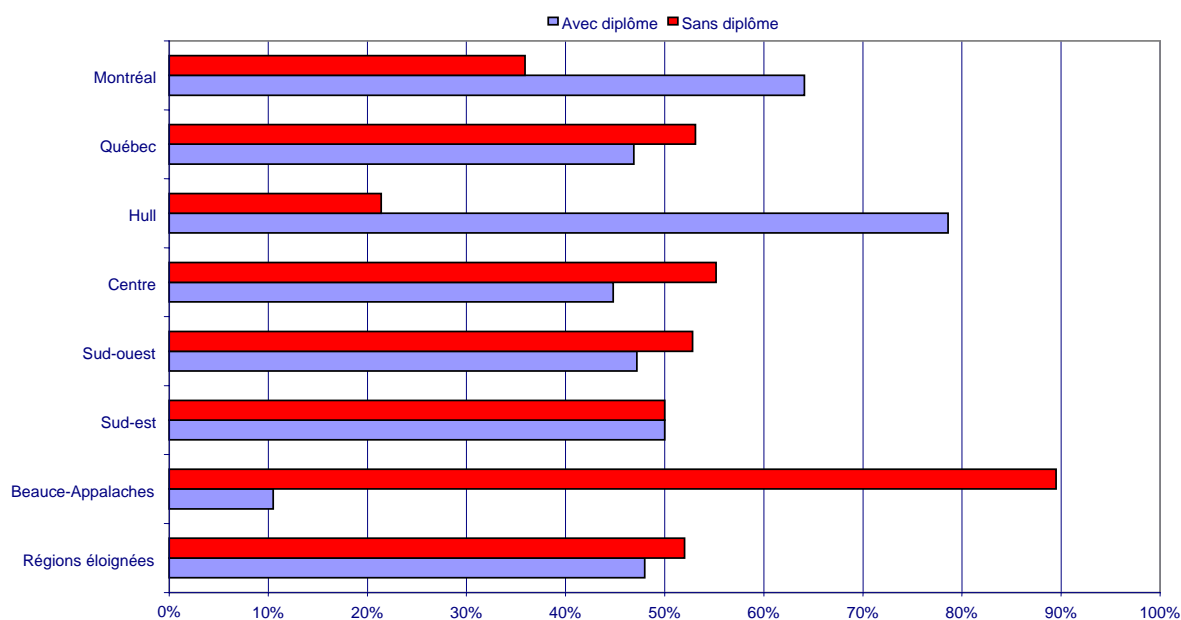
<sup>62</sup> L'EFEDA utilise un découpage des régions qui prend en compte la proximité ou l'éloignement des villes par rapport aux trois grandes métropoles du Québec où sont dispensés la grande majorité des services spécialisés (voir la section 4.3.2.5 pour plus de détails). Les cartes de l'annexe 4 illustrent ce découpage.

Par ailleurs, si l'on observe chaque région en fonction du taux de diplômation (tableau 3.9), on note des taux relativement similaires entre les diplômés et les non-diplômés, sauf pour les régions métropolitaines de Montréal (64 % c. 36 %) et de Hull (79 % c. 21 %), ainsi que pour la région de Beauce–Appalaches (11 % c. 90 %). Il faut cependant être prudent avec les données de la région métropolitaine de Hull, compte tenu du fait que plusieurs répondants de cette région sont du même milieu de travail, celui de l'éducation. Si l'on exclut cette région, la grande différence se situe entre la région métropolitaine de Montréal et celle de Beauce–Appalaches où le taux de diplômation est exceptionnellement faible. Si ces données sont fidèles à la réalité, la situation de la Beauce–Appalaches, en termes de diplômation, est inquiétante.

**Tableau 3.9 / Figure 3.11**

Importance des régions relativement aux taux de diplômation des répondants, EFEDA 2001

	Avec diplôme	Sans diplôme
	%	%
Région métropolitaine de Montréal	64,1	35,9
Région métropolitaine de Québec	46,9	53,1
Région métropolitaine de Hull	78,6	21,4
Centre (Mauricie et Centre-du-Québec)	44,8	55,2
Sud-ouest	47,2	52,8
Sud-est	50,0	50,0
Beauce (Chaudière–Appalaches)	10,5	89,5
Régions éloignées	48,0	52,0



### **3.2.3 Faits saillants**

Les participants sourds et malentendants se répartissent équitablement entre ceux qui ont et ceux qui n'ont pas de diplôme, soit 55 % et 45 %. Leur taux de diplômation est comparable à celui des personnes avec incapacité, mais il est inférieur à celui des personnes sans incapacité. Il n'y a pas de différences significatives entre les hommes et les femmes vivant avec une surdité quant au taux de diplômation, le taux des femmes étant cependant légèrement supérieur.

L'âge, le parcours scolaire et le mode de communication sont déterminants dans la diplômation des individus sourds et malentendants. Les personnes de moins de 35 ans sont, dans une proportion beaucoup plus élevée, diplômées (65 %) comparativement aux personnes de 35 ans et plus (40 %). Lorsque les taux de diplômation des personnes avec une surdité sont comparés avec ceux des personnes avec incapacité et sans incapacité, l'on note un retard chez les personnes sourdes et malentendantes qui ont vu leur taux de diplômation augmenter depuis peu. Parmi les diplômés, ce sont les personnes qui ont suivi un parcours scolaire régulier (50 %) et ceux qui utilisent le mode de communication oral (41 %) qui sont, en proportion, plus nombreuses que les individus qui ont fréquenté des écoles spécialisées (29 %) et ceux qui utilisent la langue des signes comme mode de communication (24 %). Pour la plupart des régions, les taux de diplômés et de non-diplômés n'indiquent pas de différences significatives, hormis les régions de Montréal et de Beauce-Appalaches.

## **3.3 Catégories de diplômes**

Nous présentons les résultats concernant les catégories de diplômes des répondants en les comparant, dans un premier temps aux données concernant les personnes avec incapacité et sans incapacité selon l'EPLA, et, par la suite, en prenant en considération les variables qui ont démontré des différences significatives soit l'âge, le parcours scolaire, le mode de communication et la région de résidence (analyses bivariées). Quoique le sexe ne fasse ressortir aucune différence significative, nous exposons les données à ce sujet car c'est une information intéressante qui complète utilement l'analyse.

### **3.3.1 Aspects méthodologiques**

Les sections D à J du questionnaire concernent l'historique des études des répondants du primaire à l'université, en passant par l'éducation des adultes. Les individus devaient y inscrire, entre autres, les noms des institutions, les domaines d'études et le fait d'avoir ou non obtenu le diplôme correspondant à ces études. Lorsqu'un individu est détenteur de plusieurs diplômes, seul le plus élevé a été retenu. Ainsi, un individu détenteur d'un DES, d'un DEC et d'un baccalauréat sera classé dans la catégorie universitaire et ne sera pas comptabilisé dans les précédentes catégories de diplômes. Les résultats qui suivent concernent 580 répondants.

### **3.3.2 Résultats**

Parmi les 55 % d'individus qui ont un diplôme, 31 % ont un diplôme secondaire et 24 % ont un diplôme de niveau postsecondaire (tableau 3.10 et figure 3.12). Lorsque comparées avec l'EPLA, les données de l'EFEDA indiquent un taux de diplômation au niveau secondaire similaire, dans l'ensemble, aux données de l'EPLA compte tenu du fait que les diplômés de métier sont inclus dans le niveau secondaire. Le taux de diplômation des répondants sourds et malentendants au niveau collégial est légèrement supérieur et le taux de diplômation universitaire légèrement inférieur aux taux des personnes avec incapacité.

**Tableau 3.10**

Catégorie de diplômes des répondants, comparaisons EFEDA 2001 et EPLA 2001

	EFEDA 15-46 ans		EPLA 15-54 ans <sup>a</sup>
	Avec surdité	Avec incapacité	Sans incapacité
	%	%	%
Sans diplôme	44,8	42,4	22,8
Diplôme secondaire	30,9	22,9	27,6
Diplôme de métier	--- <sup>b</sup>	10,3	12,2
Diplôme collégial	16,0	13,5	17,8
Diplôme universitaire	8,3	10,6	19,4

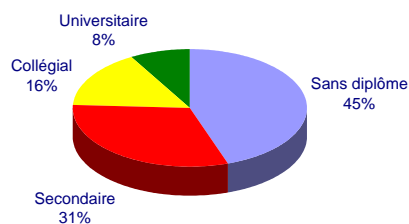
<sup>a</sup> Répondants de la province du Québec seulement.

<sup>b</sup> Données incluses dans la catégorie diplôme secondaire.

Source : EPLA 2001, p. 17 et 34 (compilation CQDA).

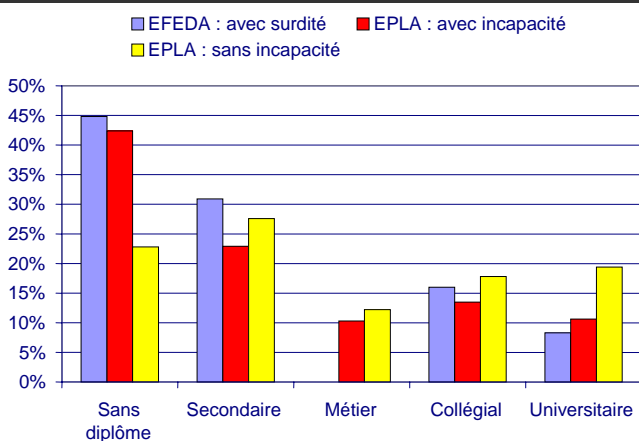
**Figure 3.12**

Catégorie de diplômes des répondants, EFEDA 2001



**Figure 3.13**

Catégorie de diplômes des répondants, comparaisons EFEDA 2001 et EPLA 2001

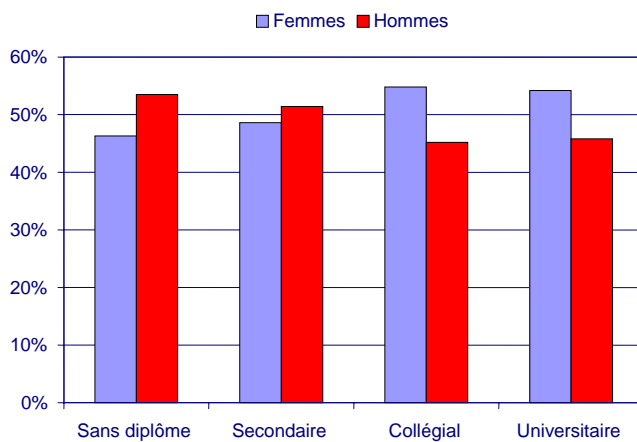


### 3.3.2.1 Catégorie de diplômes selon le sexe

Quoiqu'aucune différence significative ne distingue les femmes et les hommes, nous pouvons observer au tableau 3.11 que les femmes sont moins représentées dans les catégories sans diplôme et diplôme secondaire alors qu'elles sont plus représentées dans les catégories de diplômes postsecondaires. La figure 3.14 illustre ces différences.

**Tableau 3.11 / Figure 3.14**  
Catégorie de diplômes selon le sexe, EFEDA 2001

	Sans diplôme	Secondaire	Collégial	Universitaire
	%	%	%	%
Femmes	46,3	48,6	54,8	54,2
Hommes	53,5	51,4	45,2	45,8

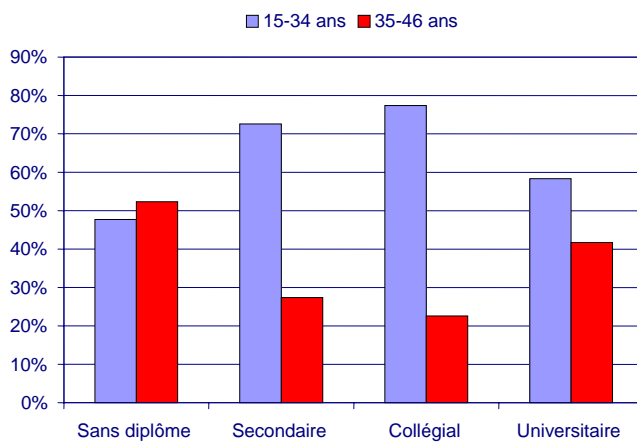


### 3.3.2.2 Catégorie de diplômes selon le groupe d'âge

L'âge a une influence sur la catégorie du diplôme obtenu. Les diplômes du secondaire et collégial sont en plus forte proportion détenus par les individus de moins de 35 ans (73 % et 77 %) alors que pour les diplômes universitaires, aucune différence significative n'est notée (tableau 3.12). On observe tout de même un pourcentage plus élevé de diplômés universitaires qui ont moins de 35 ans (58 %).

**Tableau 3.12 / Figure 3.15**  
Catégorie de diplômes selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

	Sans diplôme	Secondaire	Collégial	Universitaire
	%	%	%	%
15-34 ans	47,7	72,6	77,4	58,3
35-46 ans	52,3	27,4	22,6	41,7



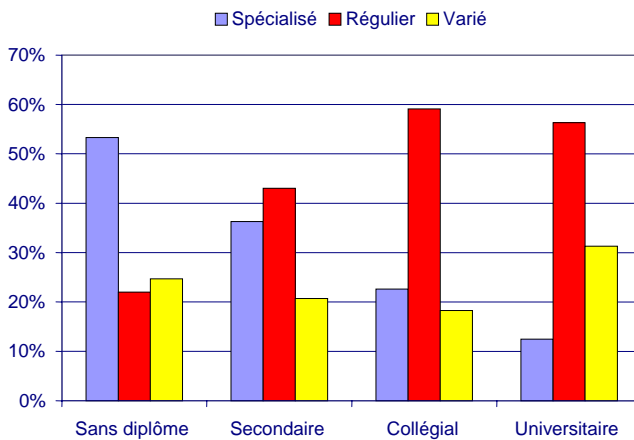


### 3.3.2.3 Catégorie de diplômes selon le parcours scolaire

Le parcours scolaire a des répercussions sur la catégorie du diplôme obtenu (tableau 3.13). Ainsi, les détenteurs de diplômes secondaire et postsecondaire sont, en proportion plus élevée, chez les individus qui ont fréquenté les écoles régulières (43 %, 59 % et 56 %). La figure 3.15 permet d'observer la courbe descendante des personnes du parcours spécialisé et la courbe ascendante des individus du parcours régulier. À l'opposé, les non-diplômés sont, en plus grande majorité, issus du milieu scolaire spécialisé (53 %). L'on note aussi, quoique ces différences ne soient pas significatives, que les personnes du parcours spécialisé obtiennent des DES (36 %) et des DEC (23 %) dans une proportion plus élevée que ceux qui ont poursuivi un parcours scolaire varié (21 % et 18 %); de même, il y a peu de différence entre les détenteurs d'un DES qui sont du parcours spécialisé (36 %) et ceux qui sont du parcours régulier (43 %).

**Tableau 3.13 / Figure 3.16**  
Catégorie de diplômes selon le parcours scolaire, EFEDA 2001

	Sans diplôme	Secondaire	Collégial	Universitaire
	%	%	%	%
Spécialisé	53,3	36,3	22,6	12,5
Régulier	22,0	43,0	59,1	56,3
Varié	24,7	20,7	18,3	31,3

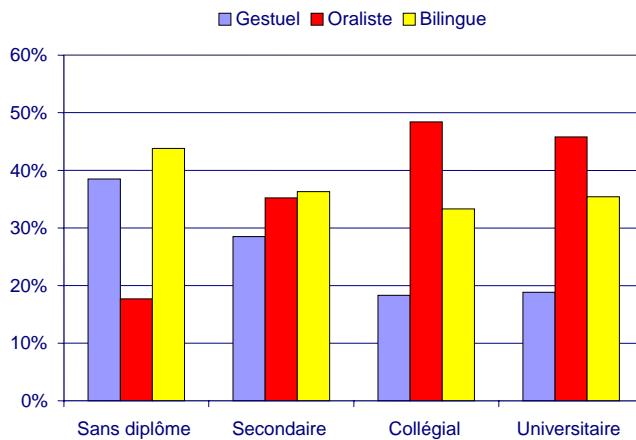


### 3.3.2.4 Catégorie de diplômes selon le mode de communication

Touchant le mode de communication (tableau 3.14), les différences significatives se situent entre les diplômés oralistes de tous les ordres d'enseignement (DES : 35 %, DEC : 48 % et diplôme d'études universitaires : 46 %) et les non-diplômés oralistes (18 %). Pour les personnes utilisatrices de la langue des signes, les différences se situent entre les diplômés de niveau collégial (18 %) et les non-diplômés (39 %). De plus, et ce malgré que les taux ne présentent aucune différence qui soit significative, les non-diplômés sont plus fortement représentés par les personnes bilingues (44 %) que par les personnes qui utilisent une langue des signes (39 %). On note aussi qu'à l'intérieur de chaque mode de communication, les taux de diplomation collégial et universitaire sont très similaires. On peut aussi remarquer la similitude entre les hauteurs des colonnes du mode de communication oraliste (figure 3.17) et celles du parcours scolaire régulier (figure 3.16).

**Tableau 3.14 / Figure 3.17**  
Catégorie de diplômes selon le mode de communication, EFEDA 2001

	Sans diplôme	Secondaire	Collégial	Universitaire
	%	%	%	%
Gestuel	38,5	28,5	18,3	18,8
Oraliste	17,7	35,2	48,4	45,8
Bilingue	43,8	36,3	33,3	35,4

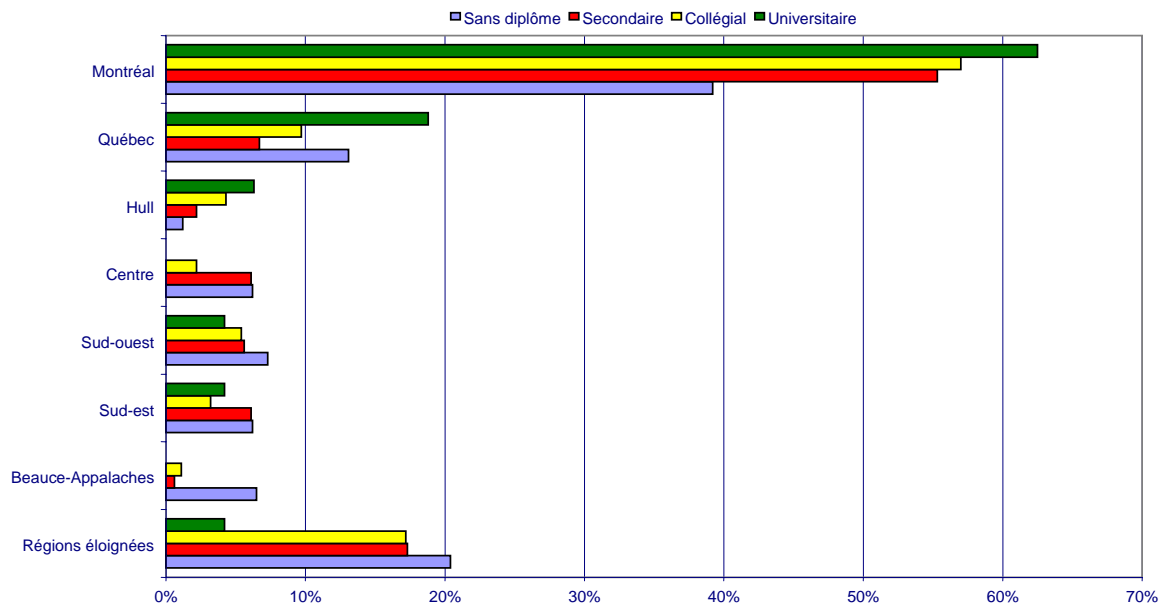


### 3.3.2.5 Catégorie de diplômes selon la région de résidence

Le tableau 3.15 dresse un portrait d'ensemble des catégories de diplômes par région de résidence. Les différences significatives se situent à l'intérieur de la région métropolitaine de Montréal (RMM), celle de Beauce–Appalaches et les régions éloignées. Pour la RMM, on observe une différence entre les personnes sans diplôme et celles qui sont diplômées (secondaire, collégial et universitaire). Pour la région de Beauce–Appalaches la différence se situe entre les non-diplômés et les diplômés du secondaire. Finalement, les régions éloignées se distinguent par leur taux de non-diplômés comparativement à celui des diplômés universitaires.

**Tableau 3.15 / Figure 3.18**  
Catégorie de diplômes selon la région de résidence, EFEDA 2001

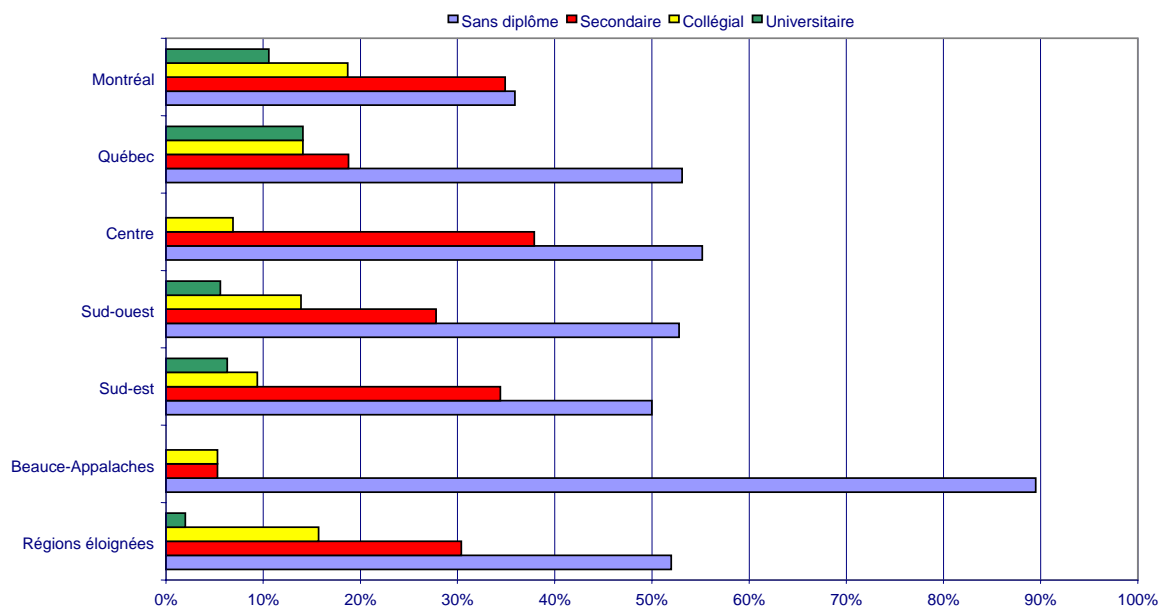
	Sans diplôme	Secondaire	Collégial	Universitaire
	%	%	%	%
Région métropolitaine de Montréal	39,2	55,3	57,0	62,5
Région métropolitaine de Québec	13,1	6,7	9,7	18,8
Région métropolitaine de Hull	1,2	2,2	4,3	6,3
Centre (Mauricie et Centre-du-Québec)	6,2	6,1	2,2	0
Sud-ouest	7,3	5,6	5,4	4,2
Sud-est	6,2	6,1	3,2	4,2
Beauce (Chaudière–Appalaches)	6,5	0,6	1,1	0
Régions éloignées	20,4	17,3	17,2	4,2



En regardant les régions selon les catégories de diplômes de leurs résidents sourds et malentendants (tableau 3.16), l'on note que la région métropolitaine de Québec (RMQ) est celle où l'on retrouve un plus grand pourcentage de diplômés universitaires (14 %) – en excluant la région métropolitaine de Hull pour les raisons expliquées à la section 3.2.2.5 –, suivie par la RMM (11 %). Le nombre et la diversité des services pour les personnes sourdes et malentendantes dans ces régions, ainsi que la diversité des choix d'études (particulièrement pour les programmes universitaires), favorisent le déplacement des personnes habitant les autres régions vers ces deux centres pour y étudier. Les résultats actuels seraient donc le reflet de cette situation. La figure 3.19 permet de mettre en relief ce qui semble un paradoxe : le taux élevé de sans diplôme pour la RMQ (53 %), très similaire à ceux des régions périphériques aux grands centres (à l'exception de la Beauce–Appalaches) et des régions éloignées.

**Tableau 3.16 / Figure 3.19**  
Importance de la région selon les catégories de diplômes des répondants, EFEDA 2001

	Sans diplôme	Secondaire	Collégial	Universitaire
	%	%	%	%
Région métropolitaine de Montréal	35,9	34,9	18,7	10,6
Région métropolitaine de Québec	53,1	18,8	14,1	14,1
Région métropolitaine de Hull	21,4	28,6	28,6	21,4
Centre (Mauricie et Centre-du-Québec)	55,2	37,9	6,9	0
Sud-ouest	52,8	27,8	13,9	5,6
Sud-est	50,0	34,4	9,4	6,3
Beauce (Chaudière–Appalaches)	89,5	5,3	5,3	0
Régions éloignées	52,0	30,4	15,7	2,0



### 3.3.3 Faits saillants

Parmi les répondants diplômés, la catégorie où l'on retrouve le plus haut taux de répondants est celle du diplôme d'études secondaires (31 %), suivie de celle des diplômés d'études postsecondaires (24 %). Les personnes sourdes et malentendantes ont des taux de diplômation inférieurs à la population sans incapacité mais similaires à ceux des personnes avec incapacité, sauf en ce qui concerne l'université où les répondants sont nettement moins représentés (8 % c. 12 %). Les femmes sourdes et malentendantes qui sont diplômées de l'enseignement collégial et universitaire sont plus nombreuses que leurs pairs masculins. Les détenteurs de diplômes du secondaire et du collégial se retrouvent en forte proportion dans le groupe d'âge des 15–34 ans. À l'université cependant, l'âge n'est plus un facteur influent et la différence entre les deux groupes d'âges est moins marquée. Le parcours scolaire et le mode de communication sont deux facteurs qui ont un effet important sur la catégorie de diplômés. Globalement (secondaire, collégial et universitaire), les diplômés sont d'une part, des individus qui ont suivi un parcours scolaire régulier et, d'autre part, des personnes qui utilisent le mode oral comme moyen de communication. Si l'on exclut la région métropolitaine de Hull, ce sont les grands centres tels que Montréal et Québec qui comptent le taux plus le plus élevé de diplômés postsecondaires.

## 3.4 Plus haut niveau de scolarité atteint

Obtenir un diplôme est certes important, mais le bagage de connaissances d'une personne qui a poursuivi ses études sans les compléter ne peut être ignoré et il est important qu'il soit pris en considération. C'est pourquoi dans, cette section, nous portons une attention particulière aux degrés de scolarité des répondants. Nous les analysons dans la même optique que les sections précédentes et nous présentons nos résultats en les comparant avec ceux de l'EQLA. Rappelons que l'EQLA, à l'instar de l'EPLA et de l'ESLA<sup>63</sup>, fait partie des études statistiques gouvernementales qui servent de référence majeure d'information en donnant un portrait des personnes vivant avec des limitations fonctionnelles. Malgré certaines réserves et en dépit des différences de méthodologies et de définitions entre ces études et l'EFEDA, il serait difficile de passer outre à cet exercice de comparaison compte tenu de ses implications. Par la suite, nous traitons de la présence des personnes sourdes et malentendantes au collégial et à l'université et nous exposons les résultats des analyses bivariées en fonction du sexe, de l'âge, du parcours scolaire, du mode de communication et de l'appartenance linguistique.

### 3.4.1 Aspects méthodologiques

Dans cette section, ce n'est pas le fait d'avoir ou non un diplôme, ni la catégorie de diplôme, qui a été observée mais les échelons de scolarité des 570 individus ayant répondu aux parties D à J du questionnaire. L'attention a ainsi été portée sur le plus haut échelon scolaire que l'individu a atteint, sans égard au fait qu'il ait complété ou non sa formation. En conséquence, une personne qui n'a pas complété son diplôme d'études secondaires (DES), qui a suivi des cours au niveau collégial sans terminer sa formation et qui, par la suite, a suivi un cours à l'université, sera classée dans la catégorie universitaire.

---

<sup>63</sup> Statistique Canada. *Enquête sur la santé et les limitations d'activités 1991*. Division des statistiques sociales, du logement et des familles, Ottawa, 1991.

### 3.4.2 Résultats

Le plus haut niveau de scolarité atteint parmi les répondants sourds et malentendants est, pour près de la moitié d'entre eux (49 %), le deuxième cycle du secondaire (de la 3<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année du secondaire) [tableau 3.17 et figure 3.20].

**Tableau 3.17**

Plus haut niveau de scolarité atteint des répondants, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998

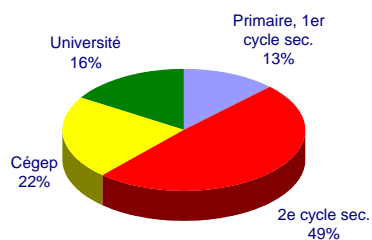
	EFEDA 15-46 ans		EQLA 15-64 ans	
	Avec surdité	Avec surdité	Avec incapacité	Sans incapacité
	%	%	%	%
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	12,5	24,3	21,4	9,2
2 <sup>e</sup> cycle secondaire	49,1	31,3	38,2	38,1
Cégep	22,3	29,9 <sup>a</sup>	28,2 <sup>a</sup>	35,0 <sup>a</sup>
Université	16,1	14,6	12,1	17,8

<sup>a</sup> Les données concernant les études postsecondaires partielles et complètes ont été fusionn es et int gr es à la catégorie *cégep*.

Source : EQLA 1998, p. 255 et 273 (compilation CQDA).

**Figure 3.20**

Plus haut niveau de scolarité atteint des répondants,  
EFEDA 2001

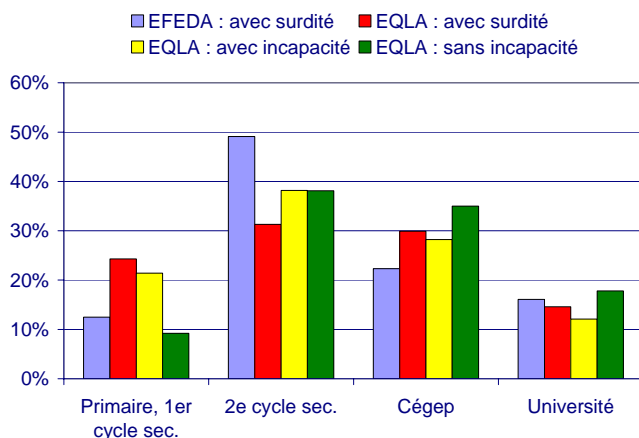


Lorsque les données sont comparées avec l'EQLA (tableau 3.17 et figure 3.21), l'on observe que, dans le plus bas échelon de la scolarisation, les personnes sourdes et malentendantes de l'étude sont nettement moins représentées (13 %) que les personnes avec incapacité (21 %) et celles qui ont des incapacités auditives (24 %). Malgré des différences qui ne sont possiblement pas significatives, les répondants de l'EFEDA sont, en proportion, plus nombreux que toutes les autres catégories de personnes au niveau du second cycle du secondaire (49 %), mais leur pourcentage régresse au niveau collégial (22 %) comparativement aux autres groupes. On remarque d'ailleurs que l'écart qui sépare la fin du cycle secondaire et le niveau collégial est très marqué (27 points de pourcentage) comparativement aux autres groupes de personnes. Au niveau universitaire, ils sont toutefois plus représentés (16 %) que les personnes avec incapacité (12 %) et celles avec incapacités auditives (15 %), alors que leur taux est presque équivalent à celui des personnes sans incapacité soit 18 %.

Doit-on conclure que notre échantillon est composé de personnes très scolarisées comparativement à la population sourde et malentendante au Québec ou, au contraire, conclure que nous avons ici un portrait inconnu jusqu'à présent des personnes vivant avec une surdité en termes de niveau de scolarité ?

**Figure 3.21**

Plus haut niveau de scolarité atteint des répondants, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998



### 3.4.2.1 Présence des personnes sourdes et malentendantes dans les cégeps et universités du Québec

Les pourcentages relativement semblables que nous venons d'observer entre les répondants sourdes et malentendantes et celles ayant des incapacités, au collégial et à l'université, nous ont fait nous interroger sur leur représentativité du cycle d'études postsecondaires. Pour pouvoir répondre, nous avons d'abord étudié les statistiques des cégeps du Vieux Montréal<sup>64</sup> et de Sainte-Foy<sup>65</sup> – ces deux établissements ont la responsabilité de dispenser des services aux étudiants ayant des limitations fonctionnelles inscrits à un programme d'études collégiales. Nous avons ensuite compilé les données pour l'année 2002–2003 de l'Association québécoise inter-universitaire des conseillers aux étudiants ayant des besoins spéciaux (AQICEBS)<sup>66</sup>.

Selon notre compilation (tableau 3.18), les étudiants sourds et malentendants représentent 47 % de la clientèle collégiale avec limitations fonctionnelles. Pour la région de l'ouest du Québec (Montréal, Laurentides, Montérégie, Estrie, etc.), ces étudiants représentent 49 % des étudiants ayant des limitations fonctionnelles, soit près de la moitié de la clientèle, alors qu'ils représentent 38 % pour l'est du Québec (Québec, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Bas-Saint-Laurent, etc.). Pour mémoire, les limitations fonctionnelles autres qu'auditives concernent la déficience visuelle, les troubles d'apprentissage ou les autres formes d'incapacité. Le tableau 3.18 compare sur sept années le détail de la répartition de ces clientèles pour les cégeps de l'est et l'ouest du Québec.

**Tableau 3.18**  
Étudiants avec surdité et autres limitations fonctionnelles dans les cégeps, 1996–2003

	Cégeps de l'ouest du Québec		Cégeps de l'est du Québec	
	Avec surdité	Avec autres limitations	Avec surdité	Avec autres limitations
	%	%	%	%
Automne 1996	51,6	48,4	n.d.	n.d.
Automne 1997	50,0	50,0	n.d.	n.d.
Année scolaire 1998–1999	51,8	48,2	33,8	66,2
Année scolaire 1999–2000	45,2	54,8	30,8	69,2
Année scolaire 2000–2001	50,4	49,6	43,2	56,8
Année scolaire 2001–2002	50,3	49,7	41,5	58,5
Automne 2002–hiver 2003	47,2	52,8	35,8	64,2
<b>Moyenne</b>	<b>49,2</b>	<b>50,8</b>	<b>38,1</b>	<b>61,9</b>
<b>% d'étudiants avec surdité</b>			<b>46,6</b>	

Sources : Cégep du Vieux Montréal 2003 ; Cégep de Sainte-Foy 2003 (compilation CQDA).

<sup>64</sup> Cégep du Vieux Montréal. Données non publiées, Service d'aide à l'intégration des élèves, 2003 [Communication personnelle, Montréal, 2004].

<sup>65</sup> Cégep de Sainte-Foy. Données non publiées, Services aux étudiants handicapés, 2003 [Communication personnelle, Sainte-Foy, 2004].

<sup>66</sup> Association québécoise inter-universitaire des conseillers aux étudiants ayant des besoins spéciaux. Statistiques concernant les étudiants ayant des besoins spéciaux dans les universités québécoises 2002–2003, 80 p.



Au niveau universitaire, les personnes sourdes et malentendantes représentent 18 % de la clientèle avec des limitations fonctionnelles dans les universités francophones et 4 % de la clientèle des universités anglophones. Au total, les personnes sourdes et malentendantes représentent 9 % des étudiants avec limitations fonctionnelles. Les limitations prises en compte sont : les troubles d'apprentissage, les troubles de santé mentale, la déficience organique, la déficience motrice, la déficience visuelle et les déficiences multiples. Le tableau 3.19 expose les pourcentages des personnes avec surdité comparativement aux autres limitations fonctionnelles pour chaque université québécoise. Les personnes sourdes et malentendantes s'inscrivent en plus grand nombre à l'UQAM et à l'Université de Montréal (UdM), mais elles sont proportionnellement plus importantes à l'École de technologie supérieure (ETS) et à l'Université du Québec à Hull (UQAH). Il faut noter que la définition de la notion d'aménagement<sup>67</sup> est différente dans les universités francophones et anglophones. Ceci explique le nombre important d'étudiants avec limitations inscrits aux universités Concordia et McGill.

**Tableau 3.19**  
Étudiants avec surdité et autres limitations fonctionnelles dans les universités québécoises, 2002–2003

	Étudiants avec surdité	Total d'étudiants avec limitations	Ratio surdité
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>
<b>Universités francophones</b>	<b>106</b>	<b>595</b>	<b>17,8</b>
Université Laval	15	99	15,2
Université de Montréal	23	127	18,1
Université Sherbrooke	9	70	12,9
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	1	12	8,0
Université du Québec à Chicoutimi	1	8	12,5
Université du Québec à Montréal	40	147	27,2
Université du Québec à Hull	4	13	30,7
Université du Québec à Rimouski	4	19	21,1
Université du Québec à Trois-Rivières	1	11	9,0
Télé-Université	2	41	4,9
École des hautes études commerciales de Montréal	5	40	12,5
École Polytechnique	0	5	0
École de technologie supérieure	1	3	33,3
<b>Universités anglophones</b>	<b>45</b>	<b>1050</b>	<b>4,3</b>
Bishop's University	0	57	0
Concordia University	37	580	6,4
McGill University	8	413	1,9
<b>Total / moyenne</b>	<b>151</b>	<b>1645</b>	<b>9,2</b>

Source : AQICEBS 2002–2003 (compilation CQDA).

<sup>67</sup> Le nombre plus élevé d'étudiants dans les universités anglophones est attribuable au groupe d'étudiants ayant un trouble d'apprentissage. Ils sont plus nombreux à réclamer des services dans les universités anglophones car ils proviennent de provinces où le gouvernement leur accorde un statut d'étudiant ayant une déficience fonctionnelle. Le ministère de l'Éducation du Québec ne reconnaît pas les troubles d'apprentissage comme étant une limitation fonctionnelle après les études de niveau secondaire. Toutes proportions gardées, les autres groupes d'étudiants handicapés sont moins nombreux dans les universités anglophones.

### 3.4.2.2 Plus haut niveau de scolarité atteint selon le sexe

Si nous comparons l'EFEDA et l'EQLA, le sexe est une variable où des différences significatives ont été notées entre les femmes et les hommes vivant avec une surdité (tableau 3.20 et figure 3.23), contrairement aux autres groupes où cette différence n'existe pas et ce, tant dans la population sans incapacité qu'avec incapacité.

Au deuxième cycle du secondaire, les hommes (55 %) sont proportionnellement plus nombreux que les femmes (43 %) ; au collégial, ce sont les femmes qui sont les plus représentées (28 % c. 17 %). À l'université, il n'y a pas de différences significatives, quoique les femmes (19 %) soient proportionnellement un peu plus nombreuses que les hommes (14 %).

Lorsque l'on compare les femmes sourdes et malentendantes avec les femmes avec incapacité (EQLA), l'on observe que ces dernières sont légèrement moins scolarisées. Elles sont, en fait, deux fois plus nombreuses, en termes de proportion, au primaire et au 1<sup>er</sup> cycle du secondaire (20 %) que les répondantes à l'EFEDA (10 %) qui, elles, ont un taux comparable aux femmes sans incapacité (9 %).

Au niveau collégial, les femmes sourdes et malentendantes ont un taux de participation presque identique à celui des femmes avec incapacité. Cependant, à l'université, les femmes avec surdité sont légèrement plus représentées que les femmes avec incapacité (19 % c. 12 %) en affichant un taux similaire à celui des femmes sans incapacité (18 %).

Lorsque l'on examine les résultats des hommes sourds et malentendants, ceux-ci sont plus fortement représentés au 2<sup>e</sup> cycle du secondaire (55 %) comparativement aux hommes avec incapacité (36 %) et aux hommes sans incapacité (39 %). Ils atteignent le niveau collégial dans une proportion plus faible (17 %) que les hommes sans incapacité (34 %) et avec incapacité (29 %). De plus, l'écart entre le niveau du second cycle du secondaire et celui du collégial est très marqué (de 55 % à 17 % soit 38 points de pourcentage) comparativement aux autres hommes et aussi, à tous les groupes de femmes. Quant à la présence des hommes sourds et malentendants à l'université, ils affichent un taux intermédiaire (14 %) à celui des hommes avec incapacité (12 %) et à celui des hommes sans incapacité (18 %).

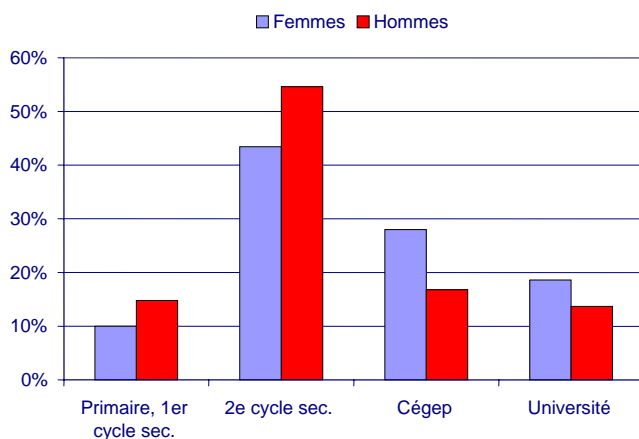
**Tableau 3.20**  
Plus haut niveau de scolarité atteint selon le sexe, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998

	EFEDA 15–46 ans		EQLA 15–64 ans		EQLA 15–64 ans	
	avec surdité		avec incapacité		sans incapacité	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	%	%	%	%	%	%
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	10,0	14,8	20,1	22,9	9,1	9,3
2 <sup>e</sup> cycle secondaire	43,4	54,6	39,7	36,4	37,1	39,0
Cégep	28,0	16,8	27,8 <sup>a</sup>	28,8 <sup>a</sup>	35,8 <sup>a</sup>	34,2 <sup>a</sup>
Université	18,6	13,7	12,3	11,9	18,1	17,6

<sup>a</sup> Les données concernant les études postsecondaires partielles et complètes ont été fusionnées et intégrés à la catégorie *cégep*.

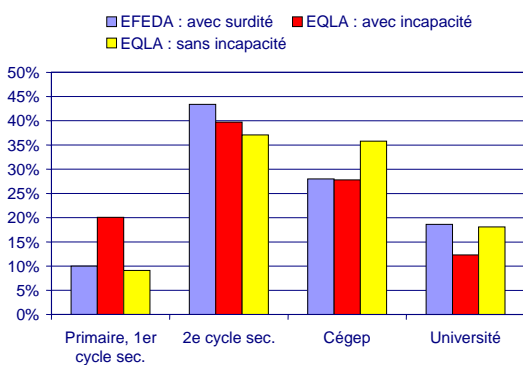
Source : EQLA 1998, p. 255 (compilation CQDA).

**Figure 3.22**  
Plus haut niveau de scolarité atteint selon le sexe, EFEDA 2001

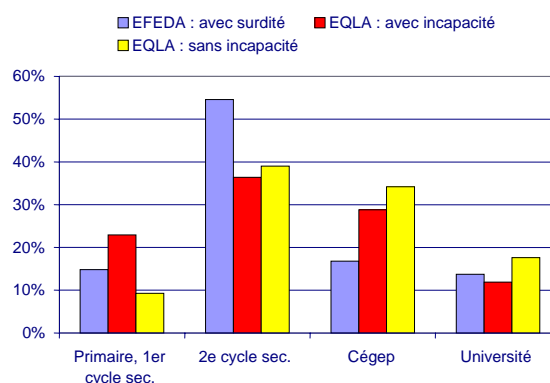


La figure 3.23 illustre les résultats des répondants avec surdité de l'EFEDA et ceux avec incapacité de l'EQLA. Quant à la figure 3.24, elle illustre les résultats des répondants avec surdité de l'EFEDA et ceux sans incapacité de l'EQLA. Les deux figures révèlent que les colonnes qui représentent les femmes sourdes et malentendantes suivent, de façon générale, celles des autres groupes, à l'exception de celles qui représentent les hommes vivant avec une surdité. Ainsi, les répondantes au sondage ont de plus grandes similarités avec les autres groupes qu'avec leurs pairs masculins lorsqu'il s'agit du plus haut niveau de scolarité atteint.

**Figure 3.23**  
Plus haut niveau de scolarité atteint chez les femmes, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998



**Figure 3.24**  
Plus haut niveau de scolarité atteint chez les hommes, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998



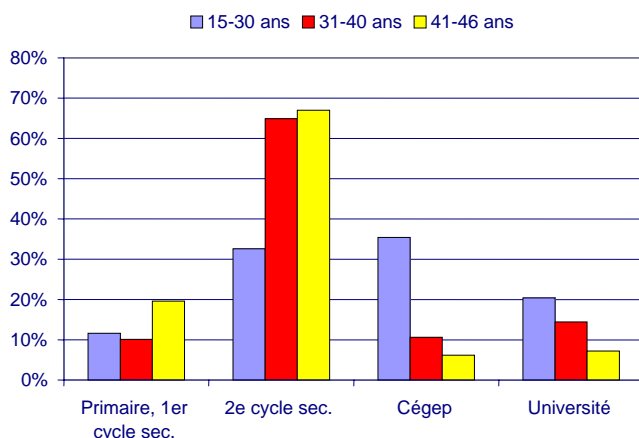
### 3.4.2.3 Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe d'âge

Dans cette section, nous traitons de l'âge en fonction de trois groupes. Ces groupes d'âge ont été créés afin d'examiner si les changements apportés au système scolaire québécois à partir des années 70 par le ministère de l'Éducation pouvaient avoir été un facteur qui influence les études des élèves. Nous avons créé trois groupes d'âges : les 15–30 ans, les 31–40 ans et les 41–46 ans. Le dernier groupe d'âge concerne les individus qui ont connu l'enseignement dispensé par les trois institutions de sourds de la province. Le deuxième groupe inclut ceux qui ont connu le bouleversement de la première intégration avec un minimum de services – voire sans aucun service – et qui ont poursuivi leurs études pendant la mise sur pied progressive de ces services. Ce groupe comprend aussi ceux qui ont été transférés dans des écoles spécialisées au primaire. Le premier groupe, celui des plus jeunes, compte les individus qui ont abordé le système scolaire une fois les services déjà mis en place et fonctionnels dans les classes régulières, ainsi que ceux qui ont fréquenté les écoles spécialisées pour personnes sourdes.

Parmi les répondants à l'enquête, les plus jeunes sont plus scolarisés que les groupes plus âgés (tableau 3.21). L'on observe un accroissement du niveau de scolarité atteint par les groupes d'âges et ce, plus spécialement pour le groupe des 15–30 ans qui se démarque des deux autres groupes d'âge comme l'indique clairement la figure 3.25. À l'université, la proportion des 15–30 ans est presque trois fois plus grande que celle des 41–46 ans (20 % c. 7 %). De même, au collégial, la proportion des plus jeunes est plus que quintuplée par rapport à celle des 41–46 ans (35 % c. 6 %). L'on observe aussi des taux qui sont plus ou moins équitablement répartis entre les divers niveaux de scolarité à l'intérieur de ce groupe des 15–30 ans comparativement aux deux autres groupes. Cette répartition se manifeste par des hauteurs de colonnes moins accentuées que celles qui représentent les groupes des 31–40 ans et 41–46 ans (figure 3.25). Il faut souligner ici que les objectifs scolaires entre les groupes d'âge se sont modifiés au fil des ans, en plus du contexte spécifique à chacun des groupes (nous abordons plus en profondeur ce sujet à la section 3.5).

**Tableau 3.21 / Figure 3.25**  
Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

	15–30 ans	31–40 ans	41–46 ans
	%	%	%
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	11,6	10,1	19,6
2 <sup>e</sup> cycle secondaire	32,6	64,9	67,0
Cégep	35,4	10,6	6,2
Université	20,4	14,4	7,2



Pour avoir une représentation la plus globale possible, nous pouvons comparer ces données avec celles des niveaux de scolarité atteints par les personnes avec incapacité et les personnes sans incapacité de l'EQLA même si – comme nous l'avons déjà signalé – le rapprochement entre ces études ne peut être qu'approximatif étant donné les différences dans les regroupements d'âge, dans les définitions et dans les méthodologies utilisées (tableau 3.22).

Les figures 3.26 et 3.27 matérialisent la superposition des deux ensembles de données (EFEDA et EQLA). On y distingue que les deux groupes de personnes sourdes et malentendantes – celui des 31–40 ans et celui des 41–46 ans – se démarquent grandement des autres groupes y compris de celui des 15–30 ans avec une surdité. Pour ces derniers, les hauteurs des colonnes ressemblent à celles des personnes avec et sans incapacité. On constate aussi que l'écart qui existe entre les groupes d'âges chez les personnes sourdes et malentendantes n'existe pas chez les personnes avec et sans incapacité.

La superposition des données de cette figure nous permet de déduire que les personnes vivant avec une surdité ont accusé un retard en matière d'éducation comparativement aux personnes avec des incapacités autres ; on observe que ce n'est que tout récemment qu'il y a eu une augmentation de la scolarité chez les personnes avec surdité. Malgré ce retard, l'on constate que chez les personnes avec surdité, le groupe des 15–30 ans qui a accédé à l'université représente 20 % comparativement aux groupes des 15–34 ans avec incapacité et sans incapacité qui affichent respectivement des taux de 14 et 17 %.

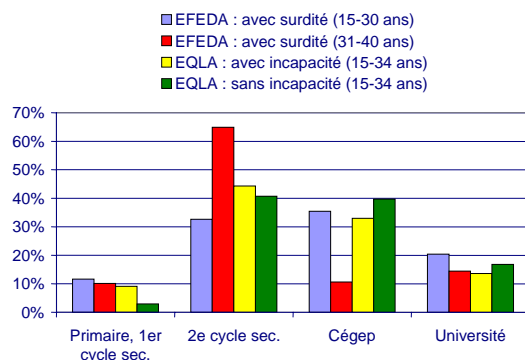
**Tableau 3.22**  
Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe d'âge, EQLA 1998

	Avec incapacité		Sans incapacité	
	15–34 ans	35–54 ans	15–34 ans	35–54 ans
	%	%	%	%
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	9,1	16,2	2,9	8,1
2 <sup>e</sup> cycle secondaire	44,3	41,7	40,7	38,3
Cégep	33,0	29,3 <sup>a</sup>	39,7 <sup>a</sup>	33,4 <sup>a</sup>
Université	13,6	12,9	16,8	20,3

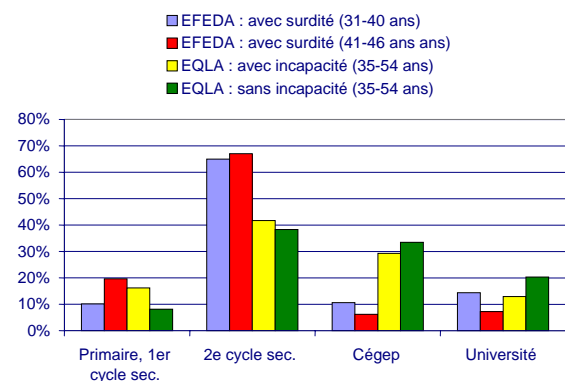
<sup>a</sup> Les données concernant les études postsecondaires partielles et complètes ont été fusionn es et int gr es à la catégorie *cégep*.

Source : EQLA 1998, p. 255 (compilation CQDA).

**Figure 3.26**  
Plus haut niveau de scolarité atteint chez les 40 ans et moins, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998



**Figure 3.27**  
Plus haut niveau de scolarité atteint chez les 31 ans et plus, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998



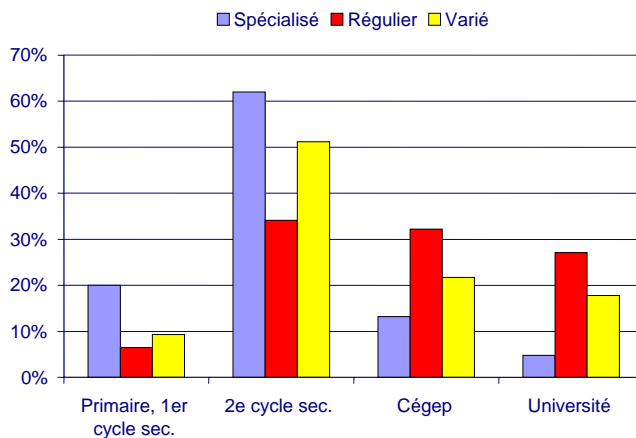
### 3.4.2.4 Plus haut niveau de scolarité atteint selon le parcours scolaire

Le parcours scolaire est une variable où des différences significatives sont observées (tableau 3.23). De façon générale, les personnes issues des parcours régulier et varié sont nettement plus représentées dans les niveaux de scolarité postsecondaires. Les individus qui ont fréquenté les écoles spécialisées sont, proportionnellement, plus nombreux dans les deux premiers niveaux de scolarité que ceux qui ont fréquenté les écoles régulières (20 % c. 7 % pour le primaire et 1<sup>er</sup> cycle du secondaire; 62 % c. 34 % pour le 2<sup>e</sup> cycle du secondaire); ils sont aussi plus nombreux que ceux qui ont connu le parcours varié (9 % et 51 %).

La figure 3.28 permet de visualiser, pour le parcours spécialisé, une chute abrupte des taux entre le 2<sup>e</sup> cycle du secondaire et le collégial (une différence de 49 points de pourcentage). Les personnes du parcours régulier ont atteint le collégial, dans des proportions plus grandes (32 %), que les personnes issues du parcours spécialisé (13 %). Finalement, à l'université, les répondants des parcours régulier (27 %) et varié (18 %) sont plus nettement représentés que les personnes du parcours spécialisé (5 %).

**Tableau 3.23 / Figure 3.28**  
Plus haut niveau de scolarité atteint selon le parcours scolaire, EFEDA 2001

	Spécialisé %	Régulier %	Varié %
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	20,0	6,5	9,3
2 <sup>e</sup> cycle secondaire	62,0	34,1	51,2
Cégep	13,2	32,2	21,7
Université	4,8	27,1	17,8



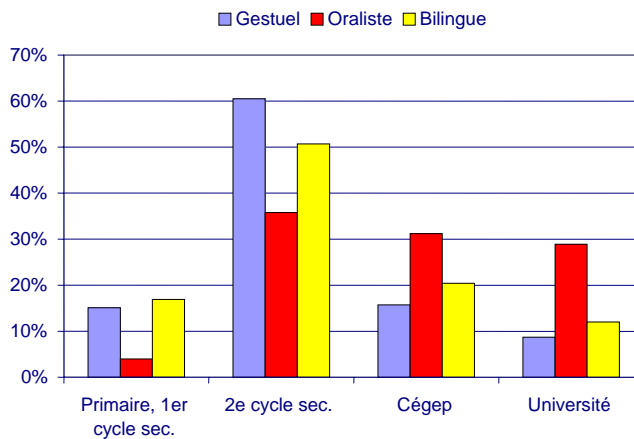
### 3.4.2.5 Plus haut niveau de scolarité atteint selon le mode de communication

Les personnes qui utilisent la langue des signes comme langue de communication ainsi que les personnes bilingues sont plus fortement représentées au primaire et 1<sup>er</sup> cycle du secondaire (15 % et 17 %) et 2<sup>e</sup> cycle du secondaire (61 % et 51 %) comparativement aux personnes qui utilisent le mode oral (4 % et 36 %) [tableau 3.24]. Ces dernières ont, à l’opposé, des taux plus élevés au collégial (31 %) et à l’université (29 %). Encore une fois, on observe, pour les répondants gestuels et bilingues, un grand écart entre la fin du cycle secondaire et le collégial (45 et 30 points de pourcentage) comparativement aux oralistes (5 points).

**Tableau 3.24 / 3.29**

Plus haut niveau de scolarité atteint selon le mode de communication, EFEDA 2001

	Gestuel %	Oraliste %	Bilingue %
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	15,1	4,0	16,9
2 <sup>e</sup> cycle secondaire	60,5	35,8	50,7
Cégep	15,7	31,2	20,4
Université	8,7	28,9	12,0



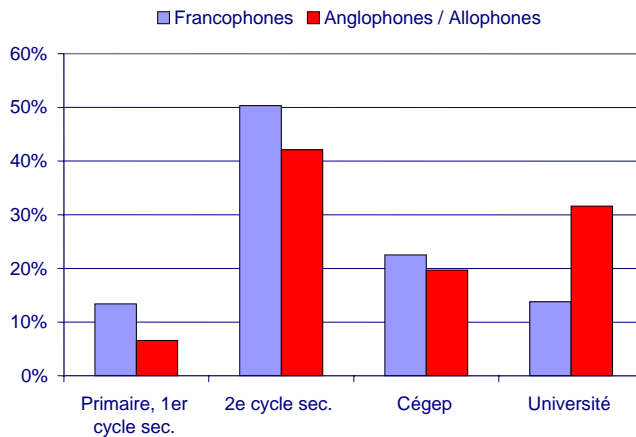
### 3.4.2.5 Plus haut niveau de scolarité atteint selon l'appartenance linguistique

Afin de déterminer l'appartenance linguistique d'un individu, nous avons pris en considération la langue maternelle et la langue écrite dans laquelle le questionnaire a été rempli afin de distinguer la communauté linguistique francophone de celle non francophone (anglophone et allophone). Cette distinction visait à vérifier si la variable « appartenance linguistique » pouvait influencer le facteur étudié. L'appartenance linguistique a été significative pour la variable du plus haut niveau de scolarité atteint.

Le tableau 3.25 nous indique qu'il existe une différence significative entre les individus de la communauté francophone et des communautés anglophones et allophones pour le niveau universitaire. Les personnes des communautés anglophone et allophone sont, en proportion, plus nombreux à atteindre un niveau scolaire universitaire (32 %) comparativement à la communauté francophone (14 %) [figure 3.30]. Par contre, ce taux nous semble démesuré car la proportion de personnes sans limitation fonctionnelle qui a atteint le niveau universitaire au Québec est de 18 % (tableau 3.17). Cette disproportion peut être due au fait que peu d'anglophones et d'allophones ont participé à l'EFEDA et que, parmi ceux-ci, un grand nombre était particulièrement très scolarisé.

**Tableau 3.25 / 3.30**  
Plus haut niveau de scolarité atteint selon le groupe linguistique,  
EFEDA 2001

	Francophones %	Anglophones / allophones %
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	13,4	6,6
2 <sup>e</sup> cycle secondaire	50,3	42,1
Cégep	22,5	19,7
Université	13,8	31,6





### 3.4.3 Faits saillants

Les répondants sourds et malentendants ont atteint des niveaux de scolarité qui sont, de façon générale, similaires aux personnes qui ont des incapacités et aux personnes sans incapacité. Les répondants sourds et malentendants de l'EFEDA ont atteint le niveau universitaire pour 16 % d'entre eux comparativement aux répondants de l'EQLA : personnes avec incapacité auditive (15 %), personnes avec incapacité (12 %) et personnes sans incapacité (18 %). Cependant, ils sont proportionnellement moins nombreux à avoir accédé à des études collégiales (22 %) comparativement aux répondants de l'EQLA : personnes avec incapacité auditive (30 %), personnes avec incapacité (28 %) et personnes sans incapacité (35 %). Fait intéressant, les personnes sourdes et malentendantes francophones représentent 47 % de la clientèle avec des limitations fonctionnelles au collégial, et 18 % à l'université.

Des écarts importants ont été notés chez les personnes gestuelles, les personnes du parcours spécialisé, les individus entre 31 et 46 ans et les hommes, entre la fin des études secondaires et le collégial. Les personnes ayant ces caractéristiques sont peu nombreuses à aller au-delà du secondaire.

Les femmes sourdes et malentendantes ont atteint les niveaux de scolarité de l'enseignement supérieur (collégial et universitaire) dans des proportions plus grandes que leurs pairs masculins. Comparées avec la population avec incapacité, les répondantes à l'EFEDA ont atteint des niveaux de scolarité dans des proportions analogues. Ainsi le collégial a été atteint par 28 % des répondantes à l'EFEDA comparativement à 28 % des femmes avec incapacité et à 29 % des hommes avec incapacité. Quant au niveau universitaire, la proportion des femmes sourdes et malentendantes (19 %) est supérieure à celle de tous les autres groupes avec incapacité – hommes sourds et malentendants (14 %), femmes avec incapacité (12 %), hommes avec incapacité (12 %) – et rejoint celle de la population sans incapacité (18 %).

Les personnes de 30 ans et moins se démarquent considérablement de leurs aînés dans les niveaux de scolarité qu'ils ont atteint. Par rapport au groupe des 41–46 ans, elles sont, en proportion, presque trois fois plus nombreuses à avoir atteint l'université (20 % c. 7 %); et pour le collégial, elles sont, en proportion, cinq fois plus nombreuses (35 % c. 6 %). Ces données, lorsque comparées avec celles de la population avec incapacité et celle sans incapacité, nous indiquent que les répondants de l'EFEDA ont accédé aux niveaux de scolarité supérieurs (postsecondaires) tout récemment. Malgré l'arrivée récente des sourds et malentendants dans les échelons supérieurs, on compte tout de même 20 % de jeunes de 15 à 30 ans qui ont accédé au niveau universitaire comparativement à 13 % chez les personnes avec incapacité de 15–34 ans et 17 % chez les personnes sans incapacité de ce même groupe d'âge. Rappelons cependant que ces comparaisons sont faites avec certaines réserves étant donné les différences dans les méthodologies, les groupes d'âge et les définitions des deux études.

Les variables qui ont trait au parcours scolaire, au mode de communication, et qui ont démontré des différences significatives nous indiquent que ce sont les personnes issues du parcours scolaire régulier et celles qui utilisent le mode oral, qui sont les plus nettement représentées dans les niveaux de scolarité supérieure (collégial et universitaire). Elles sont suivies des personnes qui ont poursuivi un parcours scolaire varié et par les personnes bilingues.

Au plan de l'appartenance linguistique, les personnes issues des communautés anglophone et allophone ont atteint un niveau universitaire dans des proportions plus grandes que les personnes issues du milieu francophone, mais ceci pourrait être uniquement dû à la faible représentation et à la forte scolarisation de l'échantillonnage des répondants de ces communautés.

### **3.5 Arrêt des études secondaires**

Dans le cadre d'une étude portant sur l'emploi et la formation préparatoire au marché du travail, l'analyse de la situation concernant l'arrêt des études au secondaire par les personnes sourdes et malentendantes s'avérait importante. Aucun point de vue comparatif ne peut être exposé ici compte tenu de la divergence des définitions entre l'EFEDA et celles utilisées dans les autres études-références. Nous présentons les résultats des analyses bivariées touchant trois variables : le sexe, l'âge et le mode de communication.

#### **3.5.1 Aspects méthodologiques**

Dans le cadre de cette enquête, l'arrêt des études concerne les personnes sourdes et malentendantes qui n'ont pas complété leur scolarité les menant à l'obtention du diplôme d'études secondaires (DES). Nous avons ainsi considéré comme ayant arrêté leurs études toutes les personnes qui n'ont pas suivi le cheminement constant, peu importe le parcours scolaire, menant au DES. Si, au moment de son arrêt, la personne était dans une école régulière, elle a alors été classée dans « arrêt au régulier ». Si elle étudiait dans une école spécialisée au moment de l'arrêt de ses études, elle a été classée dans « arrêt au spécialisé ». Dans les deux cas, la personne sera considérée comme étant en arrêt si aucune autre option d'étude n'a été choisie. Dans le cas contraire, si la personne a choisi une autre option ou a été transférée dans un autre programme, deux autres classements ont été faits. Les individus qui n'ont pas complété la 5<sup>e</sup> année du secondaire et qui optent pour des études professionnelles menant à une attestation d'études secondaires (AES) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP) sont classés dans la catégorie « transfert à la formation professionnelle » (TFP). Les personnes qui, ne pouvant compléter leur cinq années d'études secondaires, ni demander un transfert vers une formation professionnelle, sont transférées dans un programme particulier, soit l'insertion socioprofessionnelle au marché du travail (ISPMT ou alternance travail/étude), et sont classées dans la catégorie « ISPMT ». Les personnes ayant participé au programme d'ISPMT ont été, bien souvent, considérées comme n'ayant aucune compétence technique ni professionnelle qualifiante au sortir de ce programme dont la finalité est l'apprentissage des attitudes et comportements adéquats à posséder pour intégrer le marché du travail.

Les sections D et J du questionnaire concernant l'école secondaire et l'école secondaire professionnelle ont été utilisées afin d'évaluer l'arrêt ou non des études et les options qui ont été possibles par la suite, permettant ainsi de faire le classement des 578 participants ayant répondu à ces questions.

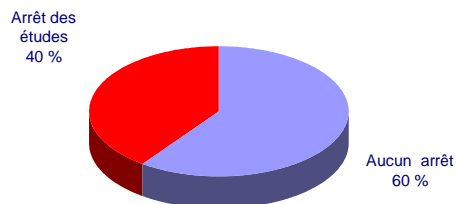
### 3.5.2 Résultats

Comme nous l'indiquent le tableau 3.26 et la figure 3.31, environ près du deux tiers des répondants (61 %), ont poursuivi leurs études secondaires sans les arrêter.

**Tableau 3.26 / Figure 3.31**  
Arrêt des études secondaires, EFEDA 2001

	%
Aucun arrêt	60,1 <sup>a</sup>
Arrêt des études postsecondaires	39,9

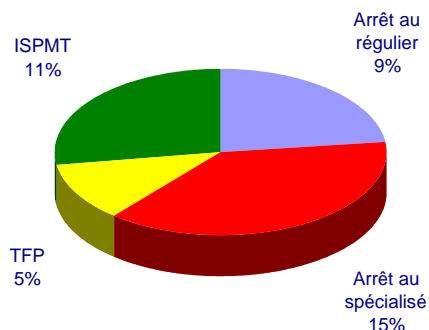
<sup>a</sup> Selon la section 3.3.2 (tableau 3.10), 30,9 % des répondants ont obtenu un diplôme d'études secondaires (DES). Cependant, ceux qui possèdent à la fois un DES et un diplôme d'études postsecondaires ne sont pas comptabilisés dans ce 30,9 % (section 3.3.1). Il ne faut donc pas conclure que seulement la moitié de ceux qui poursuivent leurs études secondaires obtiennent un diplôme.



Les répondants qui ont arrêté leurs études secondaires (près de 40 % de l'échantillon) ont été classés en fonction des catégories exposées précédemment. Ainsi, parmi ceux qui ont arrêté leurs études, on compte un pourcentage plus élevé d'individus qui étaient dans des écoles spécialisées (15 %) comparativement à l'école régulière (9 %); 24 % des répondants ont donc cessé leurs études sans les reprendre dans l'immédiat, alors que 16 % ont poursuivi dans une autre voie dont, la plupart, en ISPMT (11 %) [tableau 3.27].

**Tableau 3.27 / Figure 3.32**  
Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires, EFEDA 2001

	%
Arrêt au régulier	9,2
Arrêt au spécialisé	15,2
Transfert en formation professionnelle (TFP)	4,5
Transfert en insertion socioprofessionnelle (ISPMT)	11,0
Total	39,9



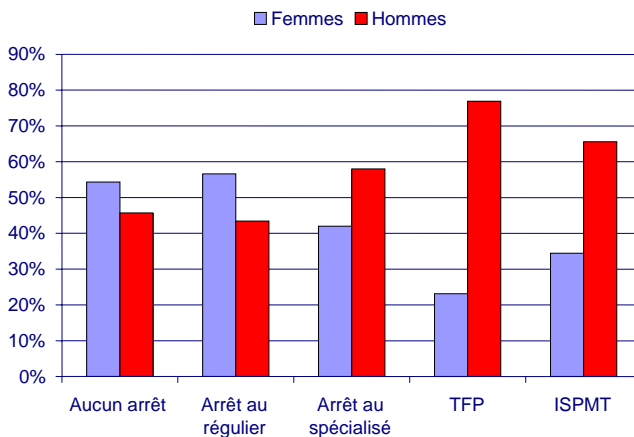
### 3.5.2.2 Arrêt des études secondaires selon le sexe

La proportion de femmes à ne pas avoir arrêté leurs études (54 %) est supérieure à celle des hommes (46 %) [tableau 3.28]. Cette réalité est bien décrite par l'allure des deux courbes de la figure 3.33. Les résultats appuient ceux présentés aux sections 3.3.2.1 et 3.4.2.1 où le pourcentage de diplômées et de femmes présentes dans le plus haut niveau de scolarité atteint est supérieur à celui des hommes. Conséquemment, elles sont moins représentées dans les transferts en formation professionnelle (23 %) et en insertion socioprofessionnelle (34 %) que les hommes (77 % et 66 %).

**Tableau 3.28 / Figure 3.33**

Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires selon le sexe, EFEDA 2001

	Femmes	Hommes
	%	%
Aucun arrêt	54,3	45,7
Arrêt au régulier	56,6	43,4
Arrêt au spécialisé	42,0	58,0
Transfert en formation professionnelle	23,1	76,9
Transfert en insertion socioprofessionnelle	34,4	65,6



### 3.5.2.2 Arrêt des études secondaires selon le groupe d'âge

L'âge est une variable où l'on observe des différences significatives et des comportements opposés entre les trois groupes; le tableau 3.29 et la figure 3.34 illustrent clairement ces différences.

Il faut ici souligner l'évolution et les grandes modifications apportées au système scolaire durant les trente années qui sont couvertes dans cette enquête, ainsi que les divers ajustements de l'école par rapport à la société et aux besoins du marché du travail, pour ne citer que ceux-ci. Cette section brosse un portrait d'ensemble qui ne peut que refléter l'impact de ces ajustements.

Le groupe des 15–30 ans est, en proportion, beaucoup plus élevé à avoir poursuivi des études secondaires (60 %) comparativement aux 31–40 ans (30 %) et aux 41–46 ans (10 %). Le grand écart entre le groupe des plus jeunes et celui des 41–46 ans peut s'expliquer par le fait que certains parmi ceux qui ont évolué dans le milieu institutionnel ne poursuivaient pas leurs études jusqu'à la 12<sup>e</sup> année. Ils étaient plutôt dirigés vers une formation pratique avec laquelle ils pourraient gagner leur vie ; l'obtention d'un diplôme, basé sur des connaissances et non sur des habiletés pratiques, n'était pas une finalité en soi.

L'arrêt des études secondaires au régulier est plus marqué pour les deux premiers groupes d'âge (36 % et 49 %) comparativement aux personnes de plus de 40 ans. En fait, ces dernières étaient beaucoup moins nombreuses à fréquenter les écoles régulières à l'époque – puisqu'étant dans les institutions pour les sourds –, par conséquent, elles sont, en plus forte proportion (39 %), à avoir arrêté au secteur spécialisé.

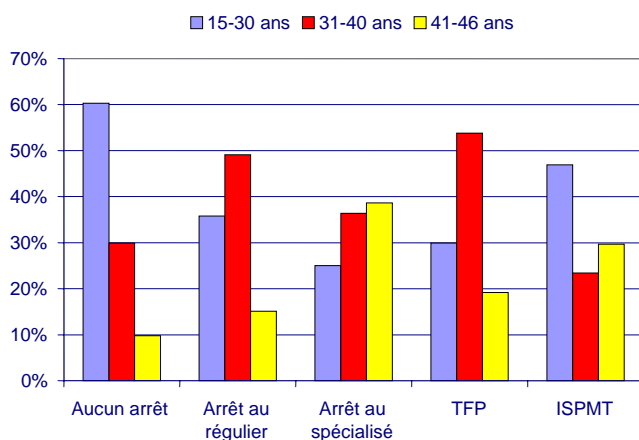
Le groupe des 31–40 ans est, en proportion, plus nombreux à avoir fait un transfert en formation professionnelle (54 %) comparativement aux 15–30 ans (27 %) et aux 41–46 ans (19 %). On se serait attendu à ce que le groupe des 41–46 ans soit plus nettement présent dans cette catégorie étant donné les explications mentionnées ci-dessus. Une interprétation réside peut-être dans la manière dont les répondants ont été conduits à formuler leurs réponses aux questions. En effet, le fait d'être dirigé en formation professionnelle (imprimerie, cordonnerie, menuiserie, etc.) n'était peut-être pas considéré comme étant un transfert (selon la terminologie utilisée ici), mais une poursuite normale des études étant donné la fréquence de ce type d'orientation chez les personnes sourdes et malentendantes à l'époque. Ainsi, les réponses au questionnaire ne font peut-être pas clairement mention des informations qui auraient permis de classer certains individus à l'intérieur de la formation professionnelle.

Pour ce qui est du transfert en insertion socioprofessionnelle, on observe une présence plus importante des plus jeunes, soit le groupe des 15–30 ans. Il faut rappeler ici que ce genre de programme était inexistant, ou existait sous une forme différente, pour les cohortes d'individus de plus de 30 ans.

**Tableau 3.29 / Figure 3.34**

Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

	15-30 ans	31-40 ans	41-46 ans
	%	%	%
Aucun arrêt	60,3	29,9	9,8
Arrêt au régulier	35,8	49,1	15,1
Arrêt au spécialisé	25,0	36,4	38,6
Transfert en formation professionnelle	29,9	53,8	19,2
Transfert en insertion socioprofessionnelle	46,9	23,4	29,7



### 3.5.2.3 Arrêt des études secondaires selon le mode de communication

Le faible pourcentage de personnes gestuelles dans la catégorie « arrêt au régulier » s'explique par le fait que les individus utilisateurs de la langue des signes qui ont fait toutes leurs études primaire et secondaire dans les écoles régulières sont relativement rares (tableau 3.30). Il en va de même pour les personnes oralistes dans le parcours spécialisé, et dont le faible pourcentage apparaît dans la catégorie « arrêt au spécialisé ».

Une comparaison entre les pourcentages concernant un arrêt des études et ceux concernant aucun arrêt mettent en relief un écart pour les personnes gestuelles beaucoup plus marqué que pour les deux autres groupes : 28 points de pourcentage pour les gestuels (arrêt au spécialisé) comparativement à 6 points de pourcentage pour les oralistes (arrêt au régulier) et entre 11 et 14 points pour les bilingues (arrêt au régulier et au spécialisé). Ces écarts excluent les gestuels de la catégorie « arrêt au régulier » et les oralistes de la catégorie « arrêt au spécialisé » pour les raisons expliquées ci-dessus.

Lorsque l'on examine la figure 3.35, les données concernant les répondants gestuels sont notables. On observe que les personnes qui utilisent le mode de communication gestuel sont proportionnellement moins nombreuses à n'avoir fait aucun arrêt de leurs études (24 %) comparativement aux deux autres groupes (41 % et 35 %). Elles sont aussi plus nettement plus représentées dans la catégorie « transfert en insertion socioprofessionnelle » (56 %) que les autres groupes.

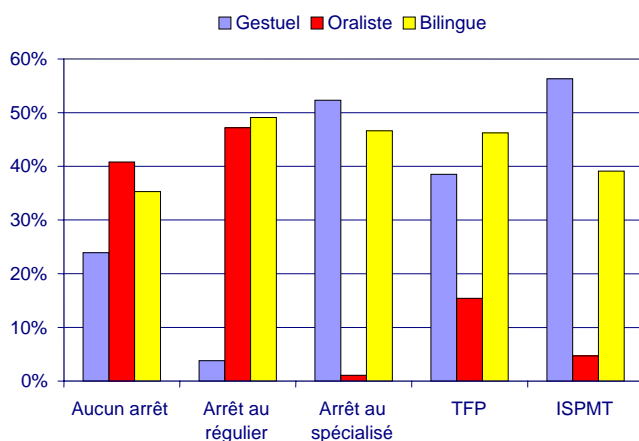
Chez les personnes bilingues, les taux sont répartis de façon assez uniforme entre les cinq classements. Elles ne se démarquent ni dans la poursuite de leurs études, ni dans les arrêts d'études, ni dans les transferts. Elles ont

des pourcentages similaires aux personnes qui utilisent le mode oral pour ce qui est du taux de poursuite d'études (35 % c. 41 %) et d'arrêt au régulier (49 % c. 47 %). Elles ont cependant des taux plus près des personnes gestuelles pour ce qui est des transferts, plus spécialement pour la formation professionnelle (46 % c. 39 %). La différence entre les groupes d'individus se situe surtout entre les personnes oralistes et les deux autres groupes : les oralistes étant nettement moins nombreux à avoir opté pour un transfert, que ce soit en formation professionnelle (15 % c. 39 % et 46 %) ou en insertion socioprofessionnelle (5 % c. 56 % et 39 %).

**Tableau 3.30 / Figure 3.35**

Cheminement scolaire des répondants n'ayant pas complété leurs études secondaires selon le mode de communication, EFEDA 2001

	Gestuel %	Oraliste %	Bilingue %
Aucun arrêt	23,9	40,8	35,3
Arrêt au régulier	3,8	47,2	49,1
Arrêt au spécialisé	52,3	1,1	46,6
Transfert en formation professionnelle	38,5	15,4	46,2
Transfert en insertion socioprofessionnelle	56,3	4,7	39,1



### 3.5.3 Faits saillants

Parmi les répondants, 60 % ont poursuivi les études secondaires. Parmi ceux qui ont arrêté et qui n'ont pas fait de transfert dans une autre formation, l'on compte un pourcentage plus élevé de personnes du parcours spécialisé comparativement à celui du parcours régulier.

Les femmes sont en proportion plus élevée à poursuivre leurs études secondaires contrairement aux hommes. Ceux-ci sont plus nettement représentés dans les transferts en formation professionnelle et en insertion socioprofessionnelle que les femmes.

L'âge est un facteur très influent dans l'arrêt des études au secondaire car il représente des groupes d'étudiants qui ont des caractéristiques différentes et qui ont évolué dans des milieux où le système scolaire s'est modifié. Ainsi le groupe des 41–46 ans, qui a évolué dans un contexte où l'obtention d'un diplôme terminal n'était pas une fin en soi, est faiblement représenté dans la poursuite des études secondaires (10 %). Il est nettement plus représenté dans l'arrêt des études au spécialisé (39 %) comparativement au groupe des 15–30 ans car, en fait, à cette époque, très peu d'individus étaient inscrits dans les écoles régulières. Il ne faut cependant pas conclure que les écoles régulières encourageaient plus la persévérance chez les élèves que les écoles spécialisées.

L'insertion socioprofessionnelle au marché du travail (ISPMT) est un programme où l'on compte un pourcentage élevé de répondants âgés de 15–30 ans (50 %).

Le pourcentage des personnes qui utilisent une langue signée comme langue de communication est plus important que celui des deux autres groupes de personnes à avoir arrêté les études secondaires. L'écart entre ceux qui poursuivent leurs études secondaires et ceux qui les ont cessé (28 points de pourcentage au parcours spécialisé) est de loin supérieur aux écarts notés parmi les bilingues (11 points au parcours spécialisé et 14 points au parcours régulier) et les oralistes (6 points au parcours régulier). Ils sont aussi plus nettement représentés en insertion socioprofessionnelle (56 %) que les deux autres groupes (39 % et 5 %). Les personnes bilingues sont celles où l'on observe de moins grands écarts entre les classements (non-arrêt, arrêt au régulier, arrêt au spécialisé, transfert en formation professionnelle et transfert en insertion socioprofessionnelle). Elles sont réparties de façon relativement équitable entre chacun des classements.



## 3.6 Alphabétisation et éducation aux adultes

Les résultats de la section précédente concernant l'arrêt des études au secondaire nous ont amené à examiner si les répondants à l'EFEDA allaient, d'une façon ou d'une autre, chercher des compléments de formation tant au niveau des cours d'alphabétisation que dans les cours de rattrapage scolaire. De plus, nous avons tenté de savoir si les personnes sourdes et malentendantes étaient, elles aussi, touchées par la vague de la formation continue, si populaire de nos jours et signe de la nécessité, pour bon nombre de travailleurs, de se garder à la page et d'améliorer ses compétences.

### 3.6.1 Aspects méthodologiques

Toutes les sections du questionnaire traitant de l'éducation (D à J) ont servi à la collecte de données, mais plus particulièrement la section G. Au total, les données de 580 questionnaires ont été utilisées pour notre analyse.

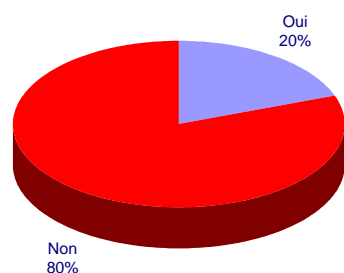
### 3.6.2 Résultats

Comme l'expose le tableau 3.31, le nombre de répondants qui ont suivi des cours d'alphabétisation, de rattrapage scolaire et des cours de formation aux adultes est très faible : 20 % pour l'alphabétisation et le rattrapage scolaire et 8 % pour ce qui est de l'éducation aux adultes. Les figures 3.36 et 3.37 permettent de visualiser ces résultats.

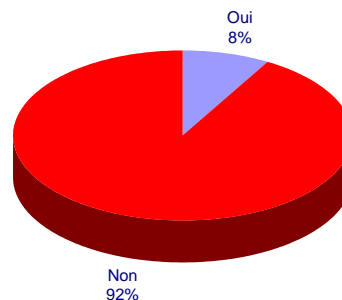
**Tableau 3.31**  
Alphabétisation, rattrapage scolaire et éducation aux adultes, EFEDA 2001

	Oui %	Non %
Alphabétisation et rattrapage scolaire	19,5	80,5
Éducation aux adultes	8,3	91,7

**Figure 3.36**  
Alphabétisation et rattrapage scolaire, EFEDA 2001



**Figure 3.37**  
Éducation aux adultes, EFEDA 2001

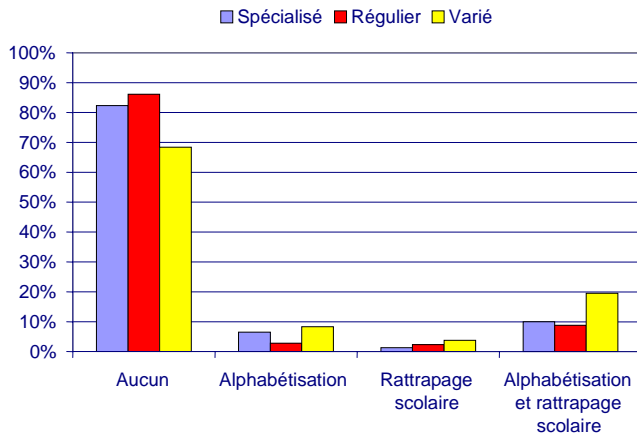


### 3.6.2.1 Alphabétisation et rattrapage scolaire selon le parcours scolaire

À la lumière du parcours scolaire, les personnes du parcours varié – celles qui ont fréquenté les deux types d'écoles (régulière et spécialisée) – constituent le groupe le plus important (tableau 3.32) à avoir suivi des cours d'alphabétisation, de rattrapage scolaire ou les deux à la fois. Ce phénomène est clairement représenté à la figure 3.38.

**Tableau 3.32 / Figure 3.38**  
Alphabétisation et rattrapage scolaire selon le parcours scolaire, EFEDA 2001

	Spécialisé %	Régulier %	Varié %
Aucun	82,3	86,1	68,4
Alphabétisation	6,5	2,8	8,3
Rattrapage scolaire	1,3	2,3	3,8
Alphabétisation et rattrapage scolaire	10,0	8,8	19,5

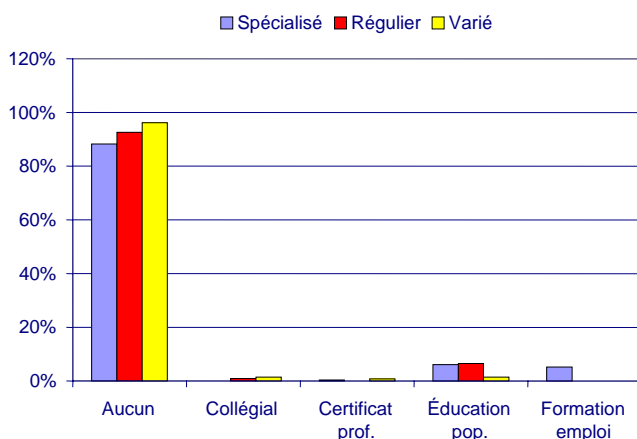


### 3.6.2.2 Éducation aux adultes selon le parcours scolaire

Une forte majorité de répondants n'ont pas suivi de formation reliée à l'éducation aux adultes et ce, quel que soit le parcours scolaire emprunté. On peut même remarquer que le nombre de réponses négatives augmente du parcours spécialisé au régulier et au varié.

**Tableau 3.33 / Figure 3.39**  
Éducation aux adultes selon le parcours scolaire, EFEDA 2001

	Spécialisé	Régulier	Varié
	%	%	%
Aucun	88,3	92,6	96,2
Collégial	0	0,9	1,5
Certificat professionnel	0,4	0	0,8
Éducation populaire	6,1	6,5	1,5
Formation à l'emploi	5,2	0	0



### 3.6.3 Faits saillants

Un faible pourcentage de répondants sont impliqués dans la formation qui se fait en dehors de celle que l'on peut qualifier de « classique » (c'est-à-dire les études poursuivies dans des établissements où les diplômes obtenus sont des étapes dans la scolarisation). Cependant, hormis ces formations qualifiantes, un nombre grandissant de formations sont offertes aux personnes actives sur le marché du travail, et pour plusieurs, par les employeurs eux-mêmes, compte tenu de la loi du 1 % sur la formation. Si les personnes sourdes et malentendantes participent peu aux formations hors du cadre du travail, nous nous interrogeons sur les raisons de ce faible taux. Est-ce pour des raisons d'accessibilité, dans la mesure où les formations offertes le seraient dans une langue qui ne permet pas une compréhension efficace du message par les personnes sourdes ? Est-ce en raison de l'absence d'adaptation par des moyens techniques ? Est-ce pour des raisons financières – le coût pour l'adaptation serait considéré comme prohibitif ? Est-ce par manque d'information de la part des personnes vivant avec une surdité sur les formations disponibles ? Est-ce par manque d'intérêt ? Les raisons du faible taux de participation des personnes sourdes et malentendantes ne peuvent être déterminées dans cette étude où les données à ce sujet sont limitées.

## 3.7 Difficultés rencontrées lors des études

Les analyses statistiques des sections précédentes de ce chapitre ont été effectuées afin de mieux comprendre les spécificités de la formation scolaire des personnes vivant avec une surdité. Pour compléter ces informations, la partie M du questionnaire comportait une question ouverte touchant les difficultés auxquelles ont fait face les répondants durant leurs études. Nous présentons, dans cette section, les résultats de ces commentaires<sup>68</sup>.

### 3.7.1 Aspects méthodologiques

La question ouverte était libellée ainsi : « Quelles sont les principales difficultés que vous avez éprouvées lorsque vous étiez aux études (face à l'école, aux matières, à l'enseignement, à la communication, à la compréhension, à l'encouragement ou l'indifférence de vos professeurs, etc.) ? Au total, 398 commentaires ont été faits ; ce chiffre reflète le nombre de commentaires (et non de répondants), les participants pouvant écrire plus d'un commentaire. Les réponses ont été regroupées en six rubriques : la communication, la compréhension, la langue, la disponibilité des services, les relations et la compétence communicationnelle. Lorsqu'un commentaire n'était pas repris par au moins cinq individus, il n'était pas pris en compte.

En plus des difficultés rencontrées, un certain nombre de participants ont fait part d'une constatation qui est présentée séparément.

### 3.7.2 Résultats

Le tableau 3.34 classe les difficultés rencontrées par ordre d'importance : la communication (23 %), suivie de la compréhension (20 %), de la langue (17 %), de la disponibilité des services (17 %), de la relation avec les pairs (13 %) et de la compétence communicationnelle (12 %).

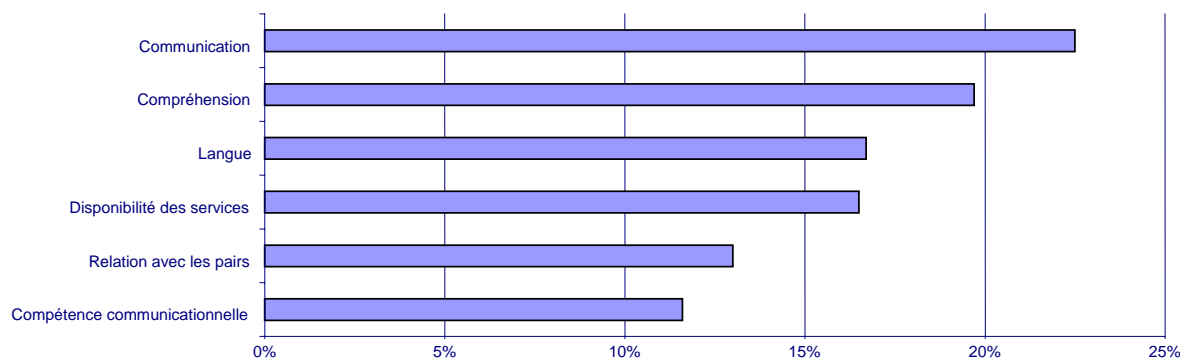
**Tableau 3.34**  
Difficultés rencontrées lors des études, EFEDA 2001

	%
Communication	22,5
Compréhension	19,7
Langue	16,7
Disponibilité des services	16,5
Relation avec les pairs	13,0
Compétence communicationnelle	11,6

<sup>68</sup> Les commentaires, mis en italique, sont reproduits tels que recueillis avec quelques corrections orthographiques ou grammaticales.

**Figure 3.40**

Difficultés rencontrés lors des études, EFEDA 2001



### Communication

Les difficultés liées à la communication ont été définies par les répondants de la façon suivante : difficulté à comprendre et à se faire comprendre des autres ; difficulté à décoder les mots, les phrases et à faire du sens avec ce qui est vu pour compenser les messages incomplets ; difficulté à lire sur les lèvres et à suivre l'enseignant lorsqu'il parle face au tableau; difficulté à travailler avec du matériel non adéquat tel que les films qui ne sont pas sous-titrés et les bandes audio.

- ✓ « *profs entendants ne font pas attention aux sourds, ils parlent au tableau* »
- ✓ « *quand les matières sont données par film, cassette, ce n'était pas décodé et les profs posaient des questions tirés du film* »
- ✓ « *examen avec magnétophone!* »
- ✓ « *je devais travailler plus fort car je manquais souvent des informations en classe* »

### Compréhension

Les difficultés liées à la compréhension concernent celle des enseignants et des élèves face à la surdité et au vécu de l'étudiant sourd ou malentendant ; l'absence de sensibilisation, d'information et de formation ; la faible coopération des enseignants à répondre aux questions, à répéter et à prendre le temps nécessaire pour les élèves sourds et malentendants.

- ✓ « *incompris de la part des autres élèves au primaire et secondaire : une étape difficile de ma vie* »
- ✓ « *refus de certains profs de porter le système d'amplification du son(MF)*»
- ✓ « *parfois je vais voir le prof car je n'ai pas compris. Il me répond que ce n'est pas grave ni important. Alors pourquoi c'est important pour les autres étudiants et pas pour moi ?* »
- ✓ « *la plus grande difficulté a été la communication avec les étudiants. Ils avaient peur de m'approcher. J'aurais aimé être en relation avec les gens plus souvent* »
- ✓ « *les professeurs ne nous encourageaient pas pour l'avenir. Ils nous croyaient limités. Nous n'avions aucune chance d'avenir* »

## Langue

Les difficultés qui sont reliées à la langue concernent l'acquisition et la maîtrise de la langue (français pour les francophones, anglais pour les anglophones) : la lecture, l'écriture, plus spécialement la syntaxe et, finalement, les défis que pose la rédaction des travaux.

- ✓ « *difficulté en français : sens des mots, structure* »
- ✓ « *français, cela me gêne et me cause un manque de confiance* »

## Disponibilité des services

Les difficultés reliées à la disponibilité des services concernent l'absence ou la faible présence de preneurs de notes, d'interprètes, d'appareils d'amplification du son (MF), d'orthopédagogues.

- ✓ « *j'aurais aimé avoir les services d'orthopédagogie au primaire et au secondaire, et (...) le service d'interprète oral au secondaire et au cégep* »
- ✓ « *pas de service adapté à mes besoins : aucun preneur de notes, aide en orthopédagogie et en orientation. J'aurais aimé avoir ces services pour m'aider à mieux apprendre à lire, écrire (ma faiblesse)* »

## Relations avec les pairs

Les répondants ont fait part des relations peu satisfaisantes, conflictuelles et difficiles avec leurs confrères et consœurs de classe. Les attitudes telles que la moquerie, l'irrespect, le rejet, l'indifférence de la part de l'environnement scolaire ont été à maintes reprises mentionnées, de même qu'un sentiment de solitude vécu par la personne vivant avec une surdité. Finalement, les difficultés à établir des relations amicales, à se faire accepter et à échanger ont toutes des répercussions sur l'intégration en général, et au sein d'équipes de travail en particulier.

- ✓ « *me faire accepter des autres. Se faire pointer du doigt toutes ces années est difficile. Provocation par les autres élèves* »
- ✓ « *les élèves ne m'adressaient pas la parole et m'insultaient* »
- ✓ « *les élèves ne me respectaient pas, brisaient mes affaires, me bouscullaient et me traitaient de tous les noms. Les profs n'intervenaient pas* »

## Compétence communicationnelle

Nous avons classé dans la catégorie « compétence communicationnelle » tous les commentaires en lien avec la faible maîtrise de la langue des signes par les enseignants et, par conséquent, la difficulté à comprendre les explications signées en classe.

- ✓ « *profs à (...) pas assez de signes. Difficile de comprendre et de s'améliorer... On fait 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et on recommence 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>* »
- ✓ « *les profs changeaient tous les ans ainsi que les signes. Les profs inventaient des signes* »
- ✓ « *inexpérience en langue signée, les élèves enseignent la langue signée aux professeurs* »

Les difficultés en lien avec la compréhension et celles qui ont trait à la relation avec les pairs peuvent se regrouper sous une seule rubrique : celle des relations humaines. Si l'on additionne les taux relatifs à la compréhension (20 %) et à la relation avec les pairs (13 %), on compte alors 32 % des commentaires qui seraient classés comme étant des difficultés au plan des relations humaines.

### **Un constat**

En sus des commentaires reliés aux difficultés rencontrées, nous avons compilé ceux qui constataient et décrivaient non tant une difficulté qu'un état de fait. Ce constat est celui de la différence du contenu de formation offert aux personnes vivant avec une surdité lorsqu'on le compare à celui destiné aux personnes entendant. Certains répondants ont souligné la pauvreté du contenu et les informations tronquées qui nuisent au développement des personnes sourdes et malentendantes. D'autres ont relevé et mis en relief le recours à des solutions de facilité de la part des enseignants. Ils ont déploré le fait que peu d'emphase soit mis sur l'apprentissage du français et que peu d'encouragements soit prodigués aux élèves sourds et malentendants. Finalement, il a aussi été fait mention d'une insatisfaction en lien avec les stages d'insertion socioprofessionnelle sur le marché du travail, considérés comme étant la voie facile par les élèves sourds et malentendants. Du côté anglophone, surtout chez les personnes gestuelles, le manque d'accès à l'éducation postsecondaire a été déploré.

- ✓ *« je voudrais les même progrès que les entendants. C'est honteux d'être toujours au primaire lorsqu'on est au secondaire »*
- ✓ *« l'enseignant enseigne toujours les mêmes mots simples alors que moi je voulais apprendre comme les entendants »*
- ✓ *« les stages (...) ne sont pas clairs. Beaucoup de déception et de perte de temps (4 stages). Frustrée donc abandon, Il faudrait des stages plus encadrés »*
- ✓ *« pas assez d'enseignement en français pour encourager et développer les Sourds »*

### **3.7.3 Faits saillants**

Les difficultés au cours de leurs études, dont ont fait part certains répondants (absence de matériel adéquat, faiblesse de la communication en signes de la part des enseignants spécialisés pour les sourds, relations conflictuelles avec les pairs, absence de sensibilisation face à la surdité, etc.), concernent des points essentiels dont on ne peut négliger l'importance et pour lesquels on devrait trouver des correctifs. Transmettre une information adéquate pour assurer, au final, une formation plus complète, voilà un exemple d'amélioration qui permettrait à l'élève vivant avec une surdité d'améliorer la qualité de sa vie scolaire.

## Conclusion

Une analyse de la scolarisation des personnes sourdes et malentendantes qui ont participé au sondage nous a permis de mettre en évidence certains facteurs favorisant soit l'âge, le parcours scolaire, le mode de communication et, dans certains cas, la région de résidence et l'appartenance linguistique. Du point de vue du taux de diplômation, de la catégorie de diplôme ou du plus haut niveau de scolarité atteint, les personnes qui ont vécu des situations qui favorisent la diplômation et une scolarisation plus élevée sont celles qui ont entre 15 et 35 ans, celles qui ont fréquenté les écoles régulières, celles qui utilisent comme mode de communication le mode oral, et, dans certains cas, celles qui habitent la région métropolitaine de Montréal et ceux qui appartiennent à la communauté linguistique non francophone.

En ce qui concerne le plus haut niveau de scolarité atteint, les femmes sourdes et malentendantes, contrairement aux hommes, ont des scores très similaires à ceux des personnes avec incapacité et, dans le cas de l'enseignement universitaire, aux hommes et aux femmes sans incapacité. Les personnes vivant avec une surdité représentent, au collégial, 47 % des étudiants avec incapacité, et 9 % à l'université.

Un écart subsiste entre les groupes d'âge – écart significatif du décalage qui existe entre les personnes sourdes et malentendantes et la population québécoise – dans l'atteinte de niveaux de scolarité postsecondaires. On constate toutefois un rattrapage marqué chez les plus jeunes et chez les femmes et ce, depuis tout récemment.

En ce qui concerne la poursuite des études au secondaire sans arrêt, les mêmes catégories d'individus se retrouvent dans des situations favorisant la poursuite des études : les femmes, le groupe des 15–30 ans et les oralistes. Les transferts en formation professionnelle concernent surtout les individus gestuels et les bilingues alors que le programme d'insertion socioprofessionnelle au marché du travail compte un fort pourcentage de personnes gestuelles. Concernant l'alphabétisation, le rattrapage scolaire et la formation aux adultes, les individus qui ont participé à ces formations sont en nombre si limité que l'on ne peut que s'interroger sur les raisons de cette faible participation. Est-ce par manque d'intérêt, par manque d'information ou par manque d'accessibilité ? Une chose demeure certaine, l'apparente sous-représentation des répondants en formation aux adultes ne favorise en rien les mises à jour de compétences et l'actualisation des connaissances, essentielles au travailleur au sein d'une société où l'économie du savoir est primordiale.

Finalement, la collecte des commentaires des répondants quant aux difficultés vécues au moment des études nous a fait établir une distinction entre les difficultés inhérentes à la surdité et celles où des correctifs peuvent être apportés. Dans le premier cas, ces difficultés sont vécues comme des défis qui doivent surtout être relevés par les individus eux-mêmes (difficultés d'apprentissage de la langue de l'environnement et de son code). En ce qui concerne le second, nous incluons la sous-information et ses conséquences, l'utilisation d'un matériel de classe inadéquat à la surdité (magnétophones, films non sous-titrés, entre autres), la formation du personnel enseignant spécialisé pour les personnes sourdes (amélioration et plus grande sensibilisation aux particularités de cette population d'apprenants). Les obstacles vécus par les jeunes sourds et malentendants lors de leurs études sont suffisamment importants pour que l'on tente d'y remédier aux difficultés autres que la surdité qui peuvent être corrigées. Des correctifs seraient non seulement souhaitables mais nécessaires et contribueraient sûrement à un progrès de la qualité de vie et des apprentissages des enfants vivant avec une surdité dans le cadre scolaire.



# Chapitre 4

## Occupation des répondants

### Introduction

Pour analyser les caractéristiques de l'emploi des répondants – objet de ce chapitre –, nous avons eu recours à deux types de définitions. La première afin d'être capable d'effectuer des comparaisons entre l'*Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998* (EQLA)<sup>69</sup> et l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001* (EPLA)<sup>70</sup> et l'*Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec* (EFEDA)<sup>71</sup> (4.1) et d'en exposer les résultats (4.2). La seconde afin de pouvoir effectuer les analyses bivariées (4.3) qui seules permettent de déterminer les caractéristiques de l'emploi des personnes vivant avec une surdité (les facteurs pris en considération sont le sexe, l'âge, la diplomation, le plus haut niveau de scolarité atteint, la région de résidence, le parcours scolaire et le mode de communication). Ensuite, nous dévoilons les données concernant le revenu d'emploi des répondants – que nous comparons avec des sources extérieures afin de mieux situer les personnes sourdes et malentendantes par rapport à d'autres catégories de population (4.4) –, le statut d'emploi (4.5), le degré de satisfaction en emploi (4.6), les catégories d'employeurs (4.7), les types d'industries et les catégories professionnelles (4.8), le portrait des étudiants (4.9) et celui des personnes sans revenu (4.10). Nous terminons avec les difficultés rencontrées par les personnes vivant avec une surdité lors de la recherche d'emploi ainsi que celles vécues en emploi (4.11).

### 4.1 Définitions de l'occupation, du chômage et de l'inactivité

Pour pouvoir effectuer notre enquête et mener à bien les analyses, les définitions qui ont été privilégiées et à partir desquelles les données ont été analysées diffèrent de celles qui sont utilisées par l'EPLA et l'EQLA. Cependant, afin de pouvoir mettre en parallèle les données de l'EFEDA avec celles des autres études, nous avons procédé à des regroupements qui nous ont permis de nous rapprocher, le plus possible, des définitions généralement reconnues et utilisées par l'EQLA et l'EPLA.

Notons qu'en français le terme occupation signifie « l'activité à laquelle on occupe son temps » ou « la façon de remplir son temps » (Office québécois de la langue française) et ne peut être utilisé dans le sens de profession, métier, emploi ou catégorie professionnelle. Notre utilisation différente de ce mot dans le cadre de l'EFEDA repose sur la nécessité d'être capable d'effectuer des comparaisons avec l'EPLA et de l'EQLA.

<sup>69</sup> Camirand, J. et coll. *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2001, 516 p.

<sup>70</sup> Statistique Canada. *Éducation, emploi et revenu des adultes handicapés et non handicapés : Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001*, Division de la statistique sociale, du logement et des familles, Catalogue n°89-587-XIF, Ottawa, Ministre de l'Industrie, septembre 2003 a, 109 p.

<sup>71</sup> À titre de rappel, l'une des spécificités de l'enquête EFEDA est la tranche d'âge des répondants : de 15 à 46 ans.

#### **4.1.1 Définitions selon l'EPLA et l'EQLA**

##### **Personnes occupées, personnes en emploi**

Selon l'EPLA, la définition des personnes occupées est :

*« Personnes qui, au cours de la semaine ayant précédé le dénombrement de l'EPLA de 2001 :*

- a. avaient un travail quelconque à un emploi salarié ou à leur compte ou sans rémunération dans une ferme ou une entreprise familiale ou dans l'exercice d'une profession;*
- b. étaient temporairement absentes de leur travail ou de l'entreprise, avec ou sans rémunération, toute la semaine, à cause de vacances, d'une maladie, d'un conflit de travail à leur travail, ou encore pour d'autres raisons. » (EPLA 2001, p. 108)*

Selon l'EQLA, la définition des personnes en emploi est :

*« Les personnes ayant travaillé la semaine précédant l'enquête, avec rémunération dans une entreprise, sans rémunération dans une entreprise ou une ferme familiale, à son compte ou pour une allocation dans un atelier de travail. Les personnes en vacances, en congé à cause d'une maladie, en grève, en lock-out ou absentes du marché du travail pour d'autres raisons sont aussi considérées en emploi. » (EQLA 1998, p. 278)*

##### **Personnes en chômage**

Selon l'EPLA, la définition des personnes en chômage est :

*« Personnes qui, au cours de la semaine ayant précédé le dénombrement d'EPLA de 2001, étaient sans emploi salarié et sans travail à leur compte, étaient prêtes à travailler et :*

- a. avaient activement cherché un emploi salarié au cours des quatre semaines précédentes ou;*
- b. avaient été mises à pied mais prévoyant reprendre leur emploi ou;*
- c. avaient pris des arrangements définis en vue de se présenter à un nouvel emploi dans les quatre semaines suivantes. » (EPLA 2001, p.108)*

Selon l'EQLA, la définition des personnes en chômage est :

*« Les personnes en chômage sont celles qui ont cherché du travail au cours des quatre semaines ayant précédé l'enquête. Ces dernières devaient aussi mentionner qu'elles auraient pu commencer à travailler la semaine précédente si un emploi avait été disponible. Dans le cas contraire, elles pouvaient être déjà en emploi, être temporairement malades ou invalides ou avoir des raisons personnelles ou familiales qui les auraient empêchées de commencer à travailler cette semaine-là. » (EQLA 1998, p.278)*

## **Personnes inactives**

Selon l'EPLA, la définition des personnes inactives est :

*« Personnes qui, au cours de la semaine ayant précédé le dénombrement d'EPLA de 2001, n'étaient ni occupées ni en chômage. Les inactifs comprennent les étudiants, les personnes ménagères, les retraités, les travailleurs saisonniers en période de relâche qui ne cherchaient pas un travail et les personnes qui ne pouvaient travailler en raison d'une maladie chronique ou d'une incapacité à long terme. » (EPLA 2001, p.109)*

Selon l'EPLA, la population active comprend :

*« Les personnes occupées et les chômeurs. » (EPLA 2001, p.109)*

Selon l'EQLA, les personnes qui ne font pas partie de la population active sont :

*« Toutes les personnes n'étant pas en emploi ou en chômage sont définies comme ne faisant pas partie de la population active. » (EQLA 1998, p. 278)*

### **4.1.2 Définitions selon l'EFEDA**

Les personnes occupées, en chômage et inactives, selon l'étude actuelle, se définissent ainsi :

#### **Personnes occupés, personnes en emploi**

Les personnes occupées sont celles qui ont déclaré, au moment de l'enquête, être en emploi et ce, à temps plein ou à temps partiel, pour une entreprise, une entreprise familiale ou à titre de travailleur autonome. Les personnes qui sont en emploi à temps plein et aux études à temps partiel, ou en emploi à temps partiel et aux études à temps partiel<sup>72</sup> sont aussi considérées comme étant des personnes actives.

#### **Personnes en chômage**

Les personnes en chômage sont celles qui ont déclaré ne pas être en emploi ni à temps plein ni à temps partiel au moment de l'enquête. Ont été considérées comme étant en chômage, les personnes qui étaient sans emploi depuis une période égale ou inférieure à 12 mois.

#### **Personnes inactives**

Les personnes inactives sont les étudiants, ceux qui sont exclusivement aux études à temps plein ou à temps partiel, ceux qui cumulent études à temps plein et emploi, ainsi que les personnes qui ne sont ni occupées ni en chômage.

Les différences de définitions entre l'EQLA, l'EPLA et l'EFEDA sont, pour les personnes occupées, de ne pas avoir tenu compte, dans l'étude du CQDA, du fait que les personnes aient pu être absentes de leur travail pour des raisons de vacances, de maladie, de congé de travail ou pour d'autres raisons.

<sup>72</sup> Un nombre limité de personnes fait partie de cette catégorie. Considérées comme étant principalement des travailleurs, elles n'ont pas été classées dans la catégorie des étudiants étant donné leur profil : âge, années d'expérience en emploi, scolarité, etc.

Pour les personnes en chômage, l'étude actuelle n'a pas tenu compte du fait qu'elles soient ou non prêtes à travailler, qu'elles prévoient ou non reprendre leur emploi, qu'elles intègrent ou non un nouvel emploi dans les semaines suivantes, etc. En d'autres termes, les personnes qui ont été considérées comme étant en chômage sont celles qui étaient sans emploi depuis un an et moins, sans autres considérations.

Pour les personnes inactives, l'EFEDA n'a pas considéré les employés saisonniers en période de relâche comme faisant partie de cette catégorie. De plus, tous les étudiants à temps plein ont été classés dans cette catégorie, contrairement à l'EPLA où, une heure de travail par semaine de la part d'un étudiant le faisait entrer dans la catégorie des personnes occupées.

## **4.2 Données comparatives**

Les tableaux comparatifs qui sont exposés dans les sections suivantes doivent être interprétés avec prudence pour deux raisons. La première concerne la différence qui existe entre les définitions de l'EFEDA et celles de l'EQLA et de l'EPLA. La seconde concerne l'âge des individus. Chaque étude prend en considération des groupes d'individus d'âges différents. Ainsi les données de l'EQLA concernent les personnes avec incapacité et celles avec surdit   âgés entre 15 et 64 ans. Celles de l'EPLA concernent les personnes avec ou sans incapacit   qui ont entre 15 et 54 ans. Les donnés de l'EFEDA concernent les personnes avec surdit   qui ont entre 15 et 46 ans. Nos comparaisons peuvent, dans certains cas, prendre en consid  ration l'une ou l'autre des   tudes-r  f  rences et, dans d'autres cas, les deux. Malgr   ces r  serves, nous avons choisi d'utiliser les donnés des autres   tudes plut  t que de laisser le lecteur les comparer de lui-m  me et en tirer des conclusions qui pourraient   tre erronés.

### **4.2.1 Taux d'occupation, de chômage et d'inactivit  **

Le tableau 4.1 compare les taux d'occupation, de chômage et d'inactivit   selon les trois   tudes. On peut y remarquer que les donnés de l'EPLA pr  sentent des pourcentages tr  s diff  rents de l'EQLA en ce qui concerne les personnes en chômage et inactives. Les donnés de l'EFEDA, quant    elles, affichent des r  sultats disproportionn  s par rapport    l'EPLA et des liens sont impossibles      tablir.

En ce qui concerne les donnés de l'EQLA, plus sp  cialement celles qui ont trait aux personnes avec surdit  , elles sont tr  s similaires aux donnés de l'EFEDA et ce, tant pour le taux d'occupation (53 %) que pour le taux d'inactivit   (41 % c. 42 %). La similitude entre les donnés peut m  me s'av  rer surprenante   tant donn   la diff  rence d'  ge qui existe entre les r  pondants des deux   tudes. Cette similitude peut nous permettre de croire en la repr  sentativit   de nos donnés.

En ce qui concerne le taux de chômage cependant, le pourcentage d'individus qui se situent dans cette cat  gorie est inf  rieur    ceux des deux s  ries de donnés de l'EQLA (6 % et 6 % c.    4 %). Ces diff  rences peuvent, en partie,   tre dues aux d  finitions de ce qu'est le chômage pour chacune des   tudes.

En comparant les données de l'EFEDA avec celles concernant les personnes avec incapacité de l'EQLA, l'on observe que les répondants de l'EFEDA sont, proportionnellement, plus occupés : 53 % c. 43 %.

Un constat identique est établi dans l'étude de l'EQLA où la proportion de personnes occupées est beaucoup plus élevée chez ceux ayant une incapacité reliée à l'audition (53 %) que chez ceux ayant d'autres types d'incapacité : vision (35 %), mobilité (31 %), agilité (36 %), intellectuelle / santé mentale (33 %)<sup>73</sup>.

Afin de pouvoir situer les résultats de cette étude par rapport à la population en général, nous avons présenté, à la dernière colonne du tableau, les taux d'occupation, de chômage et d'inactivité des personnes sans incapacité de l'EPLA. En termes d'occupation, les personnes sourdes et malentendantes de notre étude, mais aussi les personnes avec incapacité en général, sont proportionnellement moins occupées (53 %) et plus inactives (42 %) que les personnes sans incapacité (74 % et 19 %).

**Tableau 4.1**

Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité, comparaisons EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001

	EFEDA 15-46 ans		EQLA 15-64 ans		EPLA <sup>a</sup> 15-54 ans <sup>b</sup>
	Avec surdité	Avec incapacité	Avec surdité	Avec incapacité	Sans incapacité
	%	%	%	%	%
Occup�es	53,4	42,5	52,9	40,3	74,4
En chômage	4,3	6,4	6,1	37,5	6,3
Inactives	42,3	51,2	41,0 <sup>c</sup>	18,4	19,3
Non spécifié	n.d.	n.d.	n.d.	3,8	n.d.

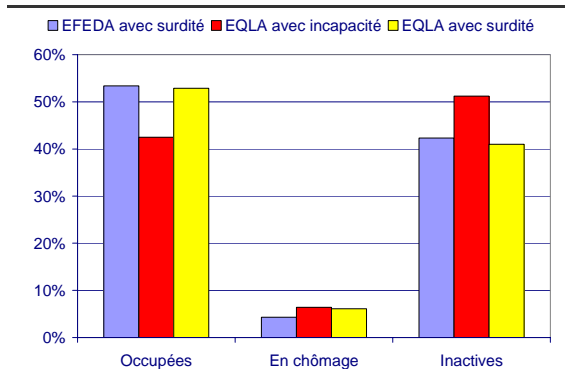
<sup>a</sup> Nous rappelons au lecteur qu'il existe des différences méthodologiques entre ces études et que les comparaisons s'effectuent sous certaines réserves.

<sup>b</sup> Répondants de la province du Québec seulement.

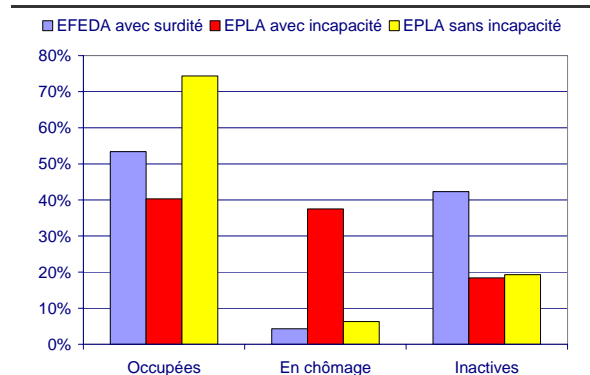
<sup>c</sup> Le taux d'inactivité pour les personnes avec incapacités auditives est plus bas que les taux concernant les personnes avec des limitations autres : vision 58,0 %, parole 73,6 %, mobilité 63,7 %, agilité 59,0 %, intellectuelle 58,6 %, etc. (EQLA, 1998, p. 283).

Sources : EQLA 1998, p. 281 et 283 ; EPLA 2001, p. 45 et 56 (compilation CQDA).

**Figure 4.1**  
Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité,  
comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998



**Figure 4.2**  
Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité,  
comparaisons EFEDA 2001 et EPLA 2001



<sup>73</sup> EQLA 1998, p. 282-283.

## 4.2.2 Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe

Lorsque l'activité habituelle des personnes est observée en regard du sexe (tableau 4.2), on constate que les femmes sont moins occupées que les hommes tant chez les populations avec incapacité que chez celle sans incapacité et ce, pour toutes les études. La différence entre les sexes est de moins de 10 points de pourcentage pour toutes les études sauf celle de l'EFEDA où l'écart entre les hommes et les femmes est beaucoup plus marqué : 23 points de pourcentage.

Tant chez les hommes que chez les femmes, les résultats de l'EFEDA montrent que ceux-ci sont plus occupés (65 % et 42 %), toute proportion gardée, que les hommes et les femmes avec incapacité des autres études (EQLA : 48 % et 38 % ; EPLA : 43 % et 38 %). On pourrait croire que la limite d'âge des répondants, fixée à 46 ans, aurait un effet positif sur les résultats. Cependant, dans l'EPLA, la tranche d'âge est de 15 à 54 ans avec un résultat de 43 % de taux d'occupation pour les hommes, et de 48 % dans les données de l'EQLA alors que l'âge limite est de 64 ans. La limite d'âge pourrait ne pas être le seul facteur mais, comme le proposent les données de l'EQLA, il est possible que la surdité, contrairement à d'autres limitations, soit un moins grand obstacle à l'intégration en emploi et ce, pour les deux sexes. Néanmoins les hommes ont davantage de chances d'être occupés que les femmes.

**Tableau 4.2**

Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe, comparaisons EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001

	EFEDA 15-46 ans avec surdité		EQLA 15-64 ans avec incapacité		EPLA 15-54 ans avec incapacité <sup>b</sup>		EPLA 15-54 ans sans incapacité <sup>b</sup>	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	%	%	%	%	%	%	%	%
Occup�es	64,9	41,6	47,5	38,3	42,5	38,1	78,8	70,0
En chômage	3,4	5,2	7,1	5,8	34,1	40,8	7,1	5,5
Inactives	31,8	53,1	45,5	55,9	19,0	17,8	14,0	24,4
Non spécifié	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	4,4	3,1 <sup>c</sup>	n.d.	n.d.

<sup>a</sup> Nous rappelons au lecteur qu'il existe des différences méthodologiques entre ces études et que les comparaisons s'effectuent sous certaines réserves.

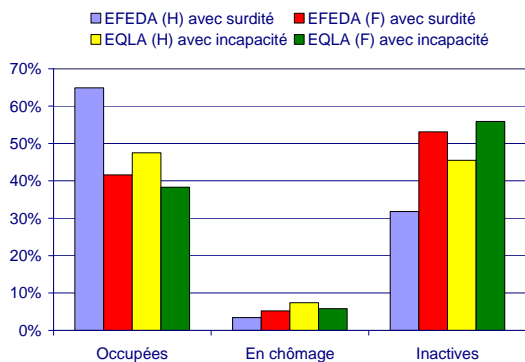
<sup>b</sup> Répondants de la province du Québec seulement.

<sup>c</sup> Répondantes  g es de 25 à 54 ans seulement.

Sources : EQLA 1998, p. 282 ; EPLA 2001, p. 45 et 56 (compilation CQDA).

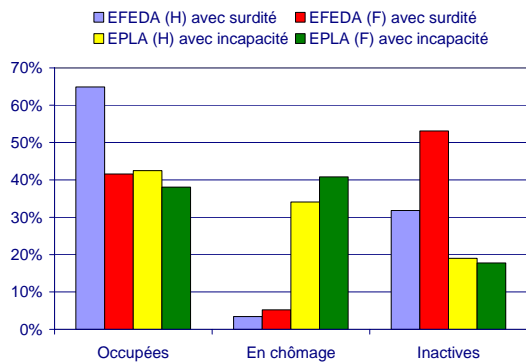
**Figure 4.3**

Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998



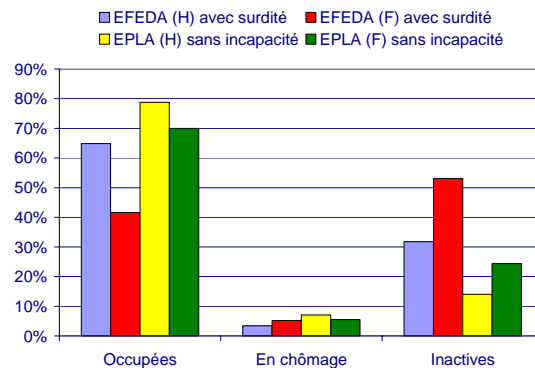
**Figure 4.4**

Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe, comparaisons EFEDA 2001 et EPLA 2001 avec incapacité



**Figure 4.5**

Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le sexe, comparaisons EFEDA 2001 et EPLA 2001 sans incapacité



### 4.2.3 Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le groupe d'âge

Afin de mieux examiner le comportement des personnes qui sont plus âgées en termes d'activité, nous avons inclus exceptionnellement dans notre présentation (tableau 4.3) les données concernant le groupe des personnes qui ont plus de 46 ans ; le groupe des 47 ans et plus sont des individus dont l'âge maximal est 70 ans.<sup>74</sup>

Chez les répondants avec surdité, le groupe des 35–46 ans compte une proportion plus élevée de personnes occupées que le groupe des plus jeunes (68 % c. 44 %). Ceci s'explique par le fait que, parmi les plus jeunes, plusieurs sont aux études. Au tableau 4.3, les données de l'EFEDA se rapprochent de celles de l'EQLA pour ce qui est du groupe des 15–34 ans en termes d'occupation (44 % c. 47 %) et d'inactivité (52 % c. 43 %). Cependant, les données concernant les 35–46 ans et les plus de 46 ans démontrent que les personnes sourdes et malentendantes de ces groupes d'âge sont, proportionnellement, plus actives (68 % et 64 %) que les personnes avec incapacité (49 %). Ainsi les personnes sourdes et malentendantes semblent demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

**Tableau 4.3 / Figure 4.6**

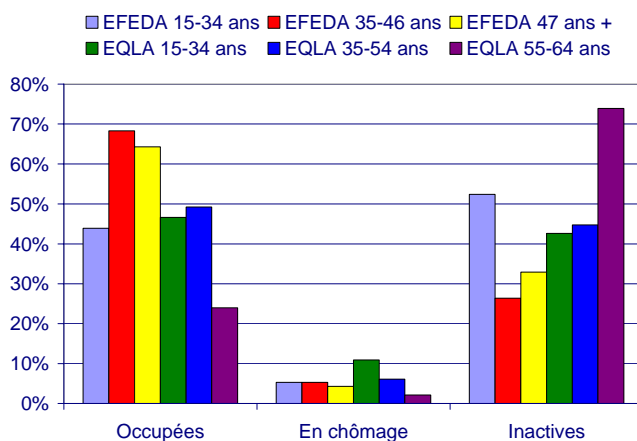
Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le groupe d'âge, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998

	EFEDA avec surdité			EQLA avec incapacité		
	15–34 ans	35–46 ans	47 ans et +	15–34 ans	35–54 ans	55–64 ans
	%	%	%	%	%	%
Occupées	43,9	68,3	64,3	46,6	49,2	24,0
En chômage	5,3	5,3	4,3	10,9	6,1	2,1
Inactives	52,4	26,4	32,9	42,6 <sup>b</sup>	44,7	73,9

<sup>a</sup> Nous rappelons au lecteur qu'il existe des différences méthodologiques entre ces études et que les comparaisons s'effectuent sous certaines réserves.

<sup>b</sup> 45 % de ces personnes *inactives* de 15–34 ans sont aux études (EQLA, 2998, p.282).

Source : EQLA 1998, p. 282.



<sup>74</sup> Soixante-dix personnes de plus de 46 ans ont participé au sondage. Ces personnes n'ont pas fait l'objet de calculs statistiques et n'ont pas fait partie des 582 répondants retenus pour l'étude. Cependant, les résultats de ces soixante-dix personnes ont été utilisés dans la section 4.2.3 afin d'obtenir une vision à plus long terme du taux d'occupation, de chômage et d'inactivité des personnes vivant avec une surdité.



#### 4.2.4 Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le plus haut niveau de scolarité atteint

De façon générale, il existe un lien entre l'occupation et le niveau de scolarité. Plus l'individu a atteint un niveau de scolarité élevé, plus il sera actif. Les données de l'EQLA corroborent cet état de fait où l'on observe une augmentation progressive du pourcentage d'occupation en lien avec le niveau de scolarité. Ainsi 22 % des personnes qui ont moins de 9 années d'études sont occupées comparativement à 60 % pour les personnes qui ont atteint un niveau postsecondaire et universitaire.

L'EFEDA donne une représentation très différente [tableau 4.4] de ce lien entre l'occupation et le plus haut niveau de scolarité. Le niveau de scolarité ne semble pas avoir d'effet positif sur le taux d'occupation car les personnes qui ont atteint un niveau de scolarité postsecondaire voient leur taux d'occupation se rapprocher de celui des personnes qui ont moins de 9 ans de scolarité (46 % c. 39 %). La partie droite de la figure 4.7 illustre bien la similitude qui se dessine entre ces deux groupes. On peut aussi noter clairement cette différence des deux études manifestée par les hauteurs des colonnes.

On a pu observer, aux tableaux précédents, que le taux d'occupation des personnes sourdes et malentendantes est généralement plus élevé que celui concernant les personnes avec incapacité. Le tableau 4.4 permet de noter une différence dans le taux d'inactivité entre l'EFEDA et l'EQLA de 19 points de pourcentage en ce qui concerne les personnes qui ont moins de 9 ans de scolarité (74 % c. 55 %) et de 23 points de pourcentage pour celles qui ont poursuivi des études secondaires (55 % c. 33 %). À l'opposé, les personnes avec surdité qui ont effectué des études postsecondaires sont inactives dans une proportion plus grande (55 %) que les personnes avec incapacité (33 %) ayant ce même niveau de scolarité.

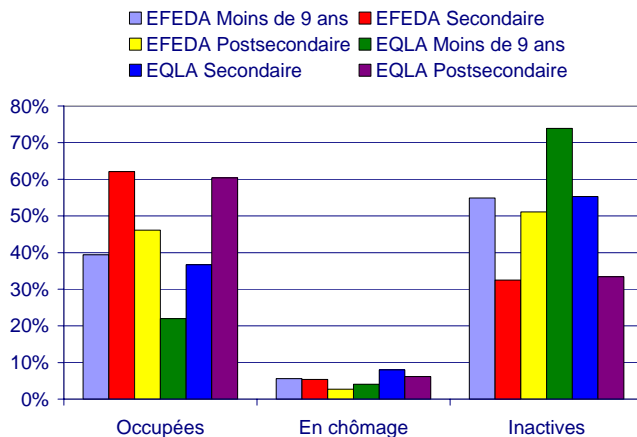
**Tableau 4.4 / Figure 4.7**

Taux d'occupation, de chômage et d'inactivité selon le plus haut niveau de scolarité atteint, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998

	EFEDA 15-46 ans avec surdité			EQLA 15-64 ans avec incapacité		
	Moins de 9 ans %	Études secondaires %	Études post- secondaires %	Moins de 9 ans %	Études secondaires %	Études post- secondaires %
Occupées	39,4	62,1	46,1	22,0	36,7	60,4
En chômage	5,6	5,4	2,7	4,1	8,0	6,2
Inactives	54,9	32,5	51,1	73,9	55,3	33,4

<sup>a</sup> Nous rappelons au lecteur qu'il existe des différences méthodologiques entre ces études et que les comparaisons s'effectuent sous certaines réserves.

Source : EQLA 1998, p. 282.



#### **4.2.5 Faits saillants**

Sans perdre de vue la prudence requise pour comparer les différentes études, nous endossons les écarts qui en ressortent. Les répondants de l'EFEDA ont un taux d'occupation très similaire à celui des données de l'EQLA concernant les personnes avec surdité, malgré la différence d'âge et de caractéristiques qui existent entre les deux échantillons. Lorsque compar es avec la population avec incapacité, les répondants sourds et malentendants de l'EFEDA ont un taux d'occupation supérieur, mais elles affichent cependant – comme c'est le cas pour toutes les autres incapacités – un taux d'occupation inférieur à la population sans incapacité.

La différence entre les hommes et les femmes, observ e tant chez les personnes avec incapacité que chez celles sans incapacité, est beaucoup plus marqu e en ce qui concerne les personnes sourdes et malentendantes du point de vue du taux d'occupation. Les hommes avec surdité ont, pour leur part, un taux d'occupation supérieur à celui des hommes avec incapacité. La situation est identique en ce qui concerne les femmes.

En regard de l'âge, les personnes du groupe des 35–46 ans avec surdité sont, proportionnellement, plus actives que celles avec incapacité et qui ont entre 35 et 54 ans. Par contre, pour le groupe des 15–34 ans, on observe peu de différences dans le taux d'inactivité et d'occupation entre les personnes avec surdité et celles avec incapacité.

Il semble y avoir une absence apparente de lien entre le niveau de scolarité atteint et l'occupation chez les personnes avec surdité, contrairement à ce à quoi l'on serait en droit de s'attendre.

### **4.3 L'emploi et le non-emploi chez les répondants**

Dans les sections qui suivent, nous présentons les résultats des analyses bivariées chez les personnes en emploi et celles qui sont ni en emploi ni aux études en fonction de variables telles que le sexe, l'âge, la diplômation, le plus haut niveau de scolarité atteint, la région de résidence, le parcours scolaire ainsi que le mode de communication. Selon l'analyse multivari e, ce sont, par ordre d'importance, le sexe et la diplômation qui ont le plus d'effet sur le taux d'emploi et de non-emploi.

#### **4.3.1 Définitions de l'EFEDA des trois statuts d'activités**

Afin de présenter un portrait qui reflète adéquatement les types d'activités des répondants de l'EFEDA, nous avons procédé à un regroupement qui diffère de celui présenté à la section 4.2. La principale différence se situe sur le plan de la définition de l'inactivité. La raison pour laquelle nous avons utilisé un autre groupe de définitions est afin d'obtenir un portrait plus juste de l'activité réelle des individus en distinguant ceux qui étudient des personnes réellement inactives. Trois statuts d'activité ont été pris en compte dans cette section :  tre en emploi, être aux études ou être ni en emploi ni aux études. Définissons-les.

##### **En emploi**

Les personnes en emploi sont celles qui étaient class es, au début de ce chapitre, sous la catégorie des « personnes occup es » (nous reprenons ici la définition pr sent e au paragraphe 4.1.2). Les personnes en emploi sont celles qui ont déclaré, au moment de l'enquête, être en emploi exclusivement et ce,   temps plein ou à temps partiel, pour une entreprise, une entreprise familiale ou à titre de travailleur autonome. Les personnes qui sont en emploi à temps plein et aux études à temps partiel, ou en emploi à temps partiel et aux études à temps partiel sont aussi consid r es comme étant des personnes actives.

### Ni en emploi, ni aux études

Les personnes qui, au moment de l'enquête, n'étaient impliquées dans aucune activité, c'est-à-dire celles qui n'étaient ni en emploi ni aux études, en incluant les personnes qui sont au chômage, font partie de cette deuxième catégorie.

### Aux études

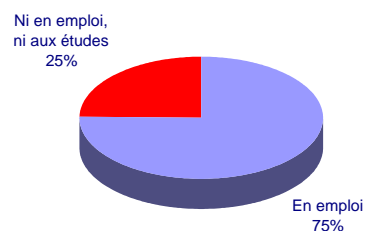
Les personnes aux études sont celles qui, au moment de l'enquête, étaient uniquement en train d'étudier ou poursuivaient des études à temps plein tout en travaillant. Cette catégorie permet de ne pas confondre l'activité des étudiants de celle des travailleurs et des individus qui ne sont impliqués dans aucune activité. Les données concernant ce groupe de répondants sont présentées à la section 4.9.

## 4.3.2 Résultats

Les 413 répondants de l'EFEDA retenus pour cette partie de l'étude sont, en proportion plus élevée, en emploi (75 %) comparativement à ceux qui ne sont impliqués dans aucune activité (25 %) [tableau 4.5 et figure 4.8]. Il est possible que les personnes qui sont ni en emploi ni aux études et qui ont participé au sondage ne soient pas représentatives de la proportion réelle d'individus de cette catégorie dans la population sourde et malentendante au Québec. Les approches utilisées pour aborder cette clientèle n'étaient peut-être pas appropriées pour rejoindre les autres personnes susceptibles de participer au sondage qui n'utilisaient aucun des services offerts par les associations, organismes et institutions par l'intermédiaire desquels les responsables du projet ont rencontrés les participants à l'enquête.

**Tableau 4.5 / Figure 4.8**  
Statut d'activité des répondants, EFEDA 2001

	%
En emploi	75,3
Ni en emploi ni aux études	24,7



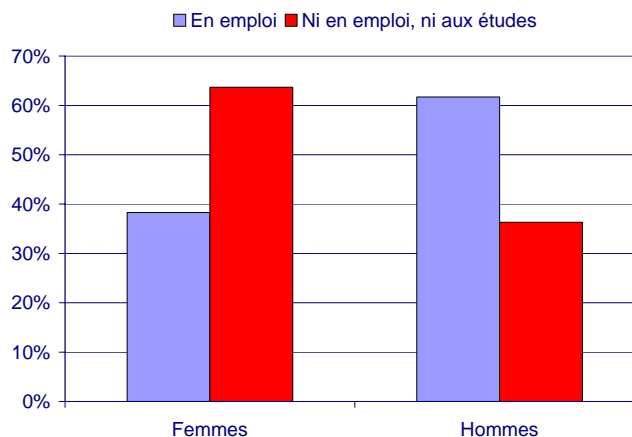
#### 4.3.2.1 Emploi et non-emploi selon le sexe

La variable sexe est celle qui est la plus déterminante et celle qui a donc le plus d'effet sur le taux d'occupation en termes d'emploi et d'inactivité (tableau 4.6).

Les individus en emploi sont majoritairement des hommes à raison de 62 % comparativement aux femmes qui représentent 38 % des gens en emploi. À l'opposé, ces dernières représentent 64 % des personnes qui sont ni en emploi ni aux études. La figure 4.9 illustre bien la relation inverse qui existe entre l'emploi et le genre.

**Tableau 4.6 / Figure 4.9**  
Statut d'activité des répondants selon le sexe, EFEDA 2001

	En emploi %	Ni en emploi ni aux études %
Femmes	38,3	63,7
Hommes	61,7	36,3

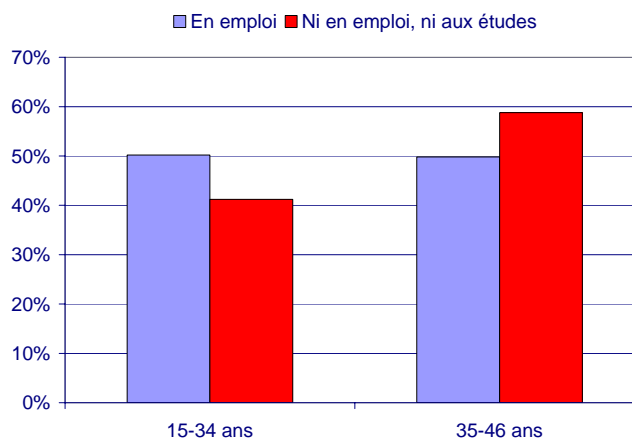


#### 4.3.2.2 Emploi et non-emploi selon le groupe d'âge

Le groupe d'âge n'est pas une variable où des différences significatives sont notées quoiqu'on puisse remarquer une plus grande proportion de personnes inactives dans le groupe des 35-46 ans. (tableau 4.7)

**Tableau 4.7 / Figure 4.10**  
Statut d'activité des répondants selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

	En emploi %	Ni en emploi ni aux études %
15-34 ans	50,2	41,2
35-46 ans	49,8	58,8

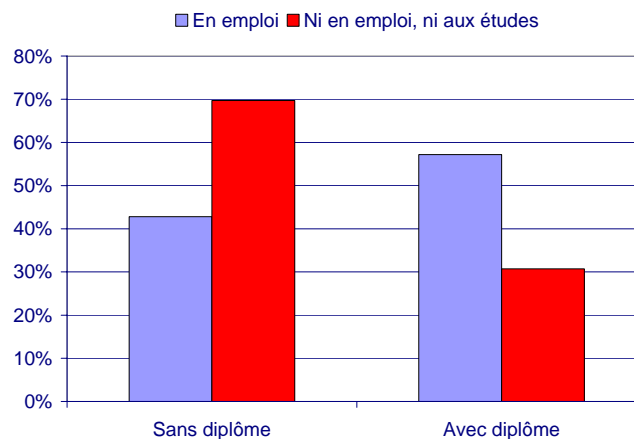


#### 4.3.2.3 Emploi et non-emploi selon la diplômentation

La diplômentation est la seconde variable en importance après la variable sexe qui a une influence sur le taux d'emploi et de non-emploi. Ainsi, parmi les personnes qui sont ni en emploi ni aux études, 70 % appartiennent à la catégorie des personnes sans diplôme comparativement à 43 % pour les personnes en emploi. Le fait d'avoir un diplôme diminue donc significativement la probabilité d'être sans emploi.

**Tableau 4.8 / Figure 4.11**  
Statut d'activité des répondants selon la diplômentation, EFEDA 2001

	En emploi %	Ni en emploi ni aux études %
Sans diplôme	42,8	69,7
Avec diplôme	57,2	30,7

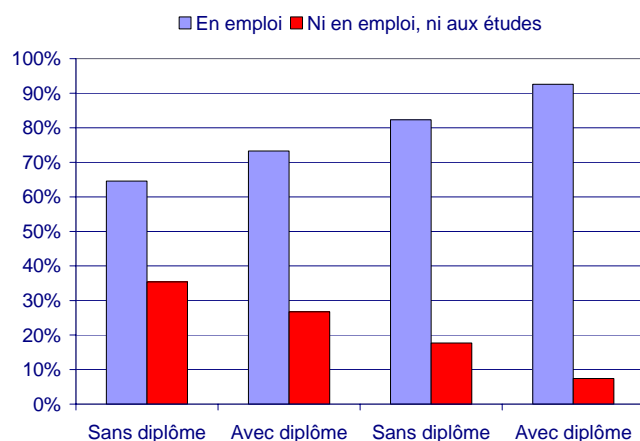


#### 4.3.2.4 Emploi et non-emploi selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Lorsque le taux d'activité est analysé du point de vue du plus haut niveau de scolarité, l'on observe une progression du taux d'emploi en fonction du niveau de scolarité atteint. Plus haut est le niveau de scolarité, plus grandes seront les possibilités d'emploi. Ainsi, 93 % des personnes qui ont atteint un niveau de scolarité universitaire sont en emploi contre 65 % des personnes ayant moins de 9 années d'études (tableau 4.9). Ces données concordent avec celles qui ont cours pour la population en général et pour laquelle cette relation entre le niveau de scolarité et l'emploi est attestée.

**Tableau 4.9 / Figure 4.12**  
Statut d'activité des répondants selon le plus niveau de scolarité atteint, EFEDA 2001

	En emploi	Ni en emploi ni aux études
	%	%
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	64,6	35,4
2 <sup>e</sup> cycle secondaire	73,3	26,7
Cégep	82,3	17,7
Université	92,6	7,4



#### 4.3.2.5 Emploi et non-emploi selon la région de résidence

Le facteur régional est une variable qui a un effet sur le taux d'activité des personnes vivant avec une surdité (tableau 4.10 et figure 4.13). La région<sup>75</sup> métropolitaine de Montréal est plus propice à l'emploi que les régions éloignées. Les autres régions affichent des pourcentages différents, mais ceux-ci ne sont pas significatifs, même si le taux d'emploi de la région du Sud-est est supérieur à celui de Montréal. Un taux d'emploi inférieur dans les régions éloignées n'est pas une situation exclusive aux personnes vivant avec une surdité car cette même situation est aussi vécue par la population en général. À ce sujet, on observe, dans la partie inférieure du tableau 4.10, que les régions éloignées ont un taux d'emploi plus faible que toutes les autres régions administratives au Québec soit 64 %. Il faut ici spécifier que les résultats concernant l'Institut de la statistique du Québec<sup>76</sup> ont été compilés et regroupés afin de permettre une comparaison avec les regroupements de régions de l'EFEDA. Les calculs sont donc approximatifs pour ce qui est des régions du Centre (Mauricie et Centre-du-Québec) et du Sud-ouest (Laurentides et Lanaudière). En se référant à l'annexe 4, le lecteur pourra constater, par exemple, que le regroupement du Sud-ouest n'inclut qu'une partie des Laurentides et de Lanaudière.

<sup>75</sup> L'annexe 4 explique le découpage géographique des régions utilisé dans l'étude.

<sup>76</sup> Institut de la statistique du Québec. *Indicateurs de la population active de 15 ans selon le sexe, l'âge et les régions administratives de recensement 2001*, Québec, 2002 b.

La figure 4.13 met en parallèle les taux d'emploi des personnes sourdes et ceux de la population en général en fonction des regroupements de régions. L'on peut constater que, de façon comparative, les personnes sourdes et malentendantes ont un taux d'emploi supérieur à la population en général pour ce qui est des régions suivantes : région métropolitaine de Montréal, Centre et Sud-est. Elles ont un taux d'emploi similaire à la population en général pour ce qui est de la Beauce et des régions éloignées. Quant à la région métropolitaine de Québec et la région du Sud-ouest, les personnes sourdes ont un taux d'emploi inférieur à celui de la population québécoise.

**Tableau 4.10 / Figure 4.13**  
Statut d'activité des répondants selon la région de résidence, comparaisons EFEDA 2001 et ISQ 2001

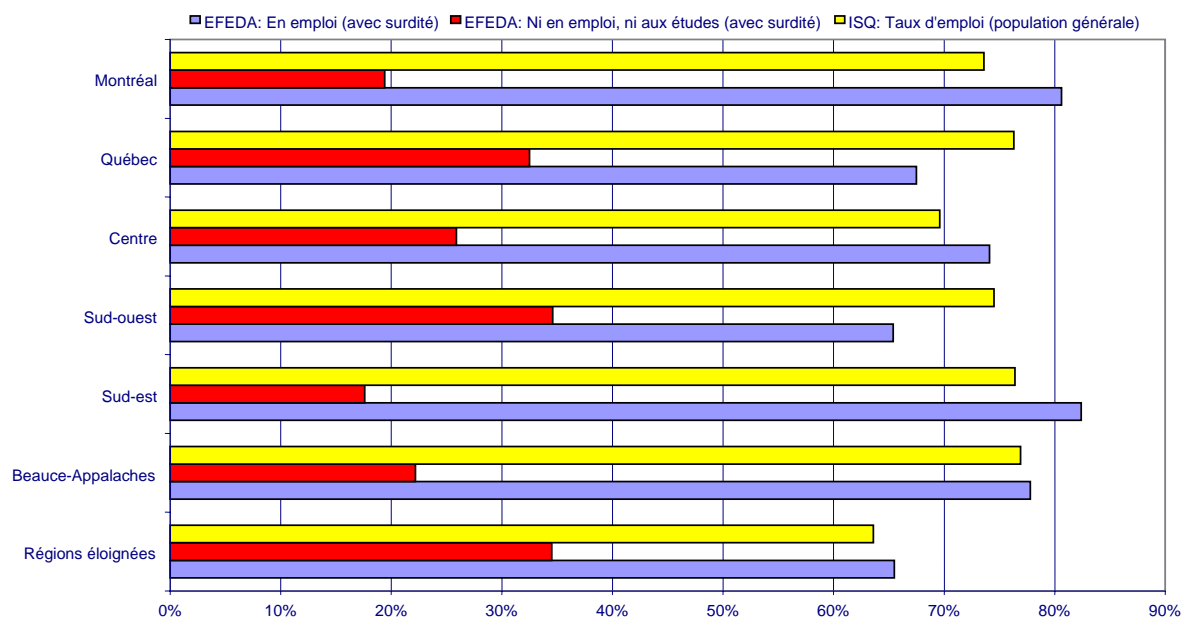
	EFEDA 15-46 ans avec surdité		ISQ 15-54 ans population générale
	En emploi %	Ni en emploi ni aux études %	Taux d'emploi <sup>b</sup> %
Région métropolitaine de Montréal	80,6	19,4	73,6
Région métropolitaine de Québec	67,5	32,5	76,3
Région métropolitaine de Hull	--- <sup>a</sup>	--- <sup>a</sup>	76,7
Centre (Mauricie et Centre-du-Québec)	74,1	25,9	69,6 <sup>c</sup>
Sud-ouest	65,4	34,6	74,5 <sup>c</sup>
Sud-est	82,4	17,6	76,4
Beauce (Chaudière-Appalaches)	77,8	22,2	76,9
Régions éloignées	65,5	34,5	63,6

<sup>a</sup> Les taux pour la région métropolitaine de Hull n'ont pas été pris en considération étant donné le faible taux de réponse.

<sup>b</sup> Le taux d'emploi est calculé selon le nombre de personnes en emploi sur la population totale.

<sup>c</sup> Données calculées par le CQDA en fonction d'un découpage du territoire autre que celui de l'ISQ.

Source : ISQ 2002 b.



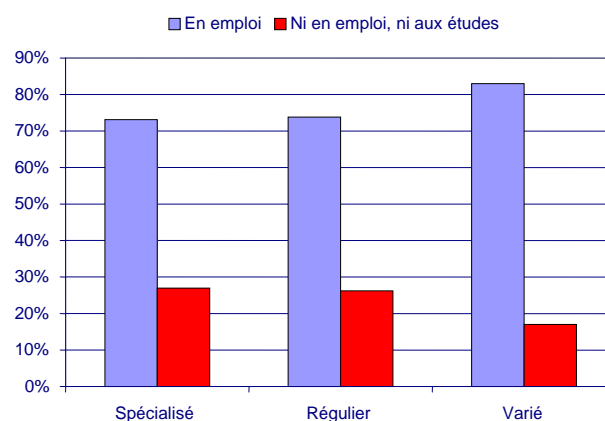
#### 4.3.2.6 Emploi et non-emploi selon le parcours scolaire et le mode de communication

Le parcours scolaire ainsi que le mode de communication sont deux variables interreliées qui n'ont pas d'effet sur l'emploi ou le non-emploi des personnes sourdes ou malentendantes. Il n'y a pas de différence significative entre les deux groupes pour aucune des deux variables (tableaux 4.11 et 4.12). Le fait d'être oraliste ou gestuel, d'avoir été dans une école spécialisée, dans une école régulière ou d'avoir suivi un parcours mixte n'influence pas de façon significative l'employabilité des répondants. On observe même des taux presque identiques de personnes en emploi entre les individus qui ont fréquenté les écoles spécialisées (73 %) et ceux qui ont étudié dans les écoles régulières (74 %). Le taux d'individus en emploi est aussi très similaire entre les personnes utilisatrices de la langue des signes (75 %), du mode oral (75 %) et celles qui sont bilingues (74 %). Ces résultats viennent contredire la croyance populaire qui veut que les personnes qui utilisent le mode de communication oral et les personnes bilingues aient un meilleur taux d'emploi que les personnes utilisatrices de la langue des signes.

**Tableau 4.11 / Figure 4.14**

Statut d'activité des répondants selon le parcours scolaire, EFEDA 2001

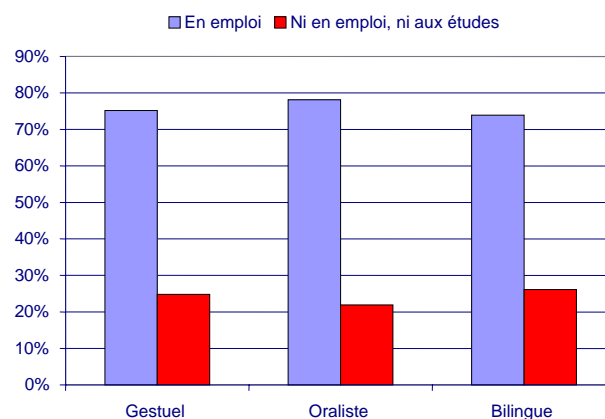
	En emploi	Ni en emploi ni aux études
	%	%
Spécialisé	73,1	26,9
Régulier	73,8	26,2
Varié	83,0	17,0



**Tableau 4.12 / Figure 4.15**

Statut d'activité des répondants selon le mode de communication, EFEDA 2001

	En emploi	Ni en emploi ni aux études
	%	%
Gestuel	75,2	24,8
Oraliste	78,1	21,9
Bilingue	73,9	26,1





### **4.3.3 Faits saillants**

Parmi les répondants, les personnes en emploi obtiennent un pourcentage plus élevé que celles qui sont ni en emploi ni aux études; elles représentent 75 % de notre échantillon et les hommes y sont les plus représentés comparativement aux femmes (62 % c. 38 %). Le niveau de scolarité des individus, que ce soit en termes de diplôme obtenu ou de niveau de scolarité atteint, a une incidence directe sur l'emploi. Tout comme c'est le cas dans la population en général, l'absence de diplôme ou un faible niveau de scolarité augmente les probabilités de non-emploi. De plus, le fait de demeurer dans la région métropolitaine de Montréal améliore les chances d'emploi, contrairement au fait de demeurer dans les régions éloignées. À la suite de nos visites dans les régions et des rencontres avec des personnes connaissant à la fois le marché de l'emploi, le milieu de la surdité et la culture régionale, il est possible de croire que les préjugés ou la crainte de la différence soit un frein à l'inclusion des personnes sourdes gestuelles sur le marché du travail, en plus du facteur de l'éloignement déjà mentionné. Selon l'analyse de données, ni le mode de communication ni le parcours scolaire n'ont d'effet sur l'emploi. Il est clair que les données ne tiennent pas compte de la satisfaction en emploi, du statut d'emploi, du revenu d'emploi ou, encore, de la concordance entre les études et le poste que la personne occupe. Ces informations seront pr sent es dans les sections suivantes.

## **4.4 Revenu d'emploi**

Le revenu d'emploi a été l'objet d'une analyse bivariée et multivari e. Les résultats sont présentés, tout d'abord, en fonction des analyses qui ont démontré des différences significatives et, ensuite, en fonction de l'importance que les variables ont sur le revenu d'emploi. Ces variables sont : le sexe, l'âge, la diplômation et le mode de communication. En dernier lieu, nous exposons les résultats concernant les régions, malgré l'absence de différence significative. Afin de pouvoir situer les répondants de l'EFEDA en termes de revenu, les données univari es sont compar es avec celles de l'EQLA et de l'EPLA, tant pour les personnes avec incapacité que pour celles sans incapacité. De plus, nous avons utilisé les résultats d'un sondage qui a été fait auprès d'un certain nombre d'entreprises québécoises par la firme Léger et Léger afin d'avoir un autre point de vue comparatif.

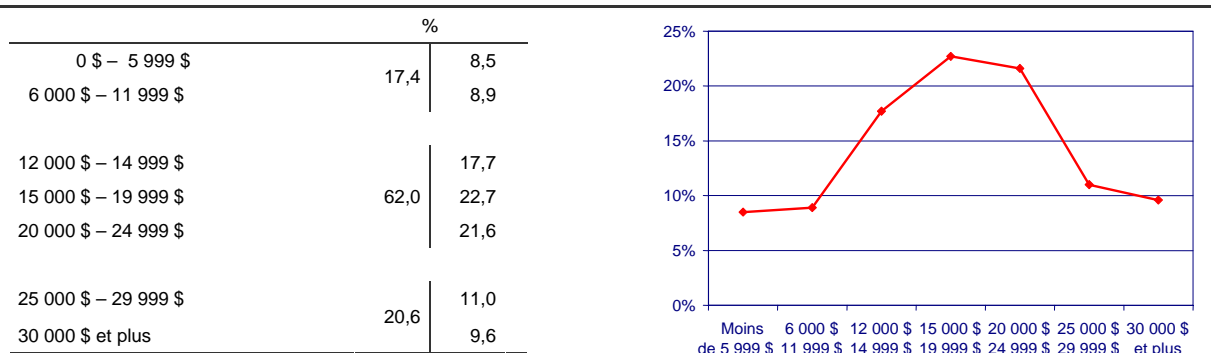
### **4.4.1 Aspects méthodologiques**

La situation financière des répondants de l'EFEDA correspond au revenu d'emploi avant déductions. Ce revenu a été calculé en fonction des informations de la section K 4 du questionnaire, soit le taux horaire et le nombre d'heures de travail par semaine sur une période de 52 semaines pour le dernier emploi occupé et ce, pour 282 répondants ayant comme activité exclusive l'emploi. Ce calcul ne tient donc pas compte des heures supplémentaires, des bonis ou de toute autre forme de rémunération qu'un salarié aurait pu recevoir de la part de son employeur. Il ne tient pas compte non plus du fait qu'un individu ait eu à subir les conséquences financières d'un ralentissement de travail et d'un nombre réduit d'heures pour une certaine période de l'année. En d'autres termes, le revenu d'emploi calculé peut être légèrement sous ou survalu , mais sans pour autant l'être de façon disproportionn e par rapport au salaire réel de l'individu.

#### 4.4.2 Résultats

Le tableau 4.13 indique qu'une forte proportion de répondants (62 %) ont des revenus d'emploi variant entre 12 000 \$ et 24 999 \$. Les salaires au-delà de 25 000 \$ et en deçà de 12 000 \$ concernent un pourcentage plus limité de personnes soit 21% et 17 %.

**Tableau 4.13 / Figure 4.16**  
Revenu d'emploi annuel calculé, EFEDA 2001



##### 4.4.2.1 Données comparatives

Aux fins de comparaison avec des données statistiques autres, nous avons procédé à des regroupements de revenus d'emploi. Il faut cependant être prudent dans l'exercice de comparaison et dans l'interprétation des données et ce, pour deux raisons. D'une part, l'âge des répondants de l'EFDA varie entre 15 et 46 ans alors que celui des autres études-références varie entre 15 et 64 ans ou inclut tout individu âgé de 15 ans et plus. D'autre part, les données des autres sources peuvent inclure des revenus qui sont autres que celui de l'emploi. Les données de l'Institut de la statistique du Québec concernent le revenu personnel total qui « correspond au revenu total avant déductions d'impôt de l'année précédente » (EQLA 1998, p. 145) alors que celles de Statistique Canada concernent le « total du revenu provenant de toutes les sources, y compris un revenu d'emploi, un revenu provenant des programmes gouvernementaux, une pension, un revenu de placements ou tout autre revenu en espèces » (EPLA 2001, p. 108). Malgré ces réserves, nous avons cru important de mettre en parallèle toutes ces données.

## EQLA 1998

Au tableau 4.14, on observe une disparité importante entre les résultats de l'EFEDA et de l'EQLA au sujet des personnes avec incapacité en général et celles avec surdité. Les résultats de l'EFEDA affichent un plus faible pourcentage, tant au niveau des revenus inférieurs qu'au niveau des revenus supérieurs. La proportion des répondants de l'EFEDA ayant un revenu inférieur à 12 000 \$ (17 %) est nettement plus faible que celle des personnes avec surdité de l'EQLA (32 %) et celle des personnes avec incapacité en général (43 %). Il en est de même pour un revenu de 30 000 \$ et plus qui concerne 10 % des répondants de l'EFEDA comparativement à 24 % pour les personnes avec surdité de l'EQLA, 19 % pour les personnes avec incapacité et 32 % pour les personnes sans incapacité. Contrairement aux autres groupes d'individus où l'on observe une augmentation du pourcentage pour les salaires de 30 000 \$ et plus, chez les répondants de l'EFEDA, l'on constate une chute abrupte. Ainsi, les résultats de l'EFEDA indiquent que les répondants sont à la fois moins pauvres, mais aussi moins riches que les personnes avec incapacité et celles avec surdité de l'EQLA.

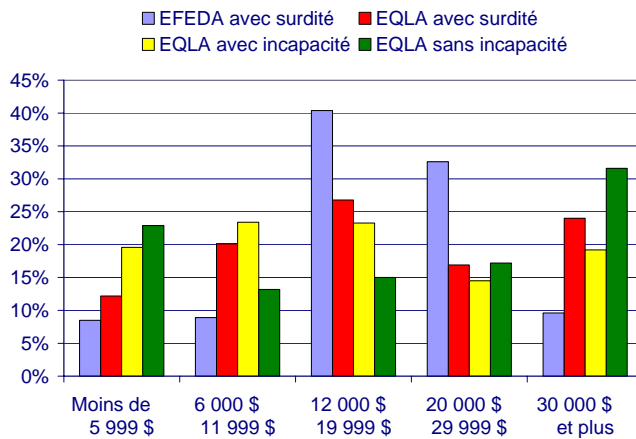
Cet écart entre les données pourrait s'expliquer en raison de l'âge des personnes qui ont participé au sondage. En effet, l'âge est un facteur influent du revenu et une grande partie de la population n'est pas repr sent e dans les données de l'EFEDA dont la limite d'âge, rappelons-le, est de 46 ans.

**Tableau 4.14 / Figure 4.17**  
Revenu d'emploi, comparaisons EFEDA 2001 et EQLA 1998

	EFEDA 15-46 ans		EQLA 15 ans et plus	
	Avec surdité	Avec surdité	Avec incapacité	Sans incapacité
	%	%	%	%
0 \$ - 5 999 \$	8,5	12,2	19,6	22,9
6 000 \$ - 11 999 \$	8,9	20,1	23,4	13,2
12 000 \$ - 19 999 \$	40,4	26,8	23,3	15,0
20 000 \$ - 29 999 \$	32,6	16,9	14,5	17,2
30 000 \$ et plus	9,6	24,0	19,2	31,6

<sup>a</sup> Nous rappelons au lecteur qu'il existe des différences méthodologiques entre ces études et que les comparaisons s'effectuent sous certaines réserves.

Source : EQLA 1998, p. 154 et 156 (compilation CQDA).



## EPLA 2001

Les données de l'EPLA sont regroupées selon des tranches de revenu qui ne permettent pas une comparaison à tous les niveaux. Les seuls revenus qui permettent une comparaison concernent les revenus de 15 000 \$–19 999 \$, 20 000 \$–29 999 \$ ainsi que 30 000 \$ et plus.

Le tableau compare les données de l'EFEDA, de l'EQLA et de l'EPLA. Ces données illustrent, à nouveau, le faible pourcentage de l'EFEDA en ce qui concerne les revenus de 30 000 \$ et plus comparativement aux autres sources et l'importance du pourcentage en ce qui concerne les revenus de 15 000 \$–19 999 \$, comparativement à l'EPLA. Ces données nous indiquent qu'une forte proportion de répondants (55 %) ont des revenus moyens variant entre 15 000 \$ et 29 999 \$, alors que ces mêmes tranches salariales ne concernent que 23 % des personnes avec incapacité au Québec, l'EPLA. Pour les revenus inférieurs à 15 000 \$, le taux des répondants à l'EFEDA et celui des personnes sans incapacité sont similaires (35 %) alors que pour les personnes avec incapacité, le taux est supérieur (54 %). Les revenus moyen et médian des répondants de l'EFEDA sont plus élevés que ceux des personnes avec incapacité de l'EPLA, mais ils sont en deçà des revenus des personnes sans incapacité au Québec.

**Tableau 4.15 / Figure 4.18**  
Revenu d'emploi, comparaisons EFEDA 2001, EQLA 1998 et EPLA 2001

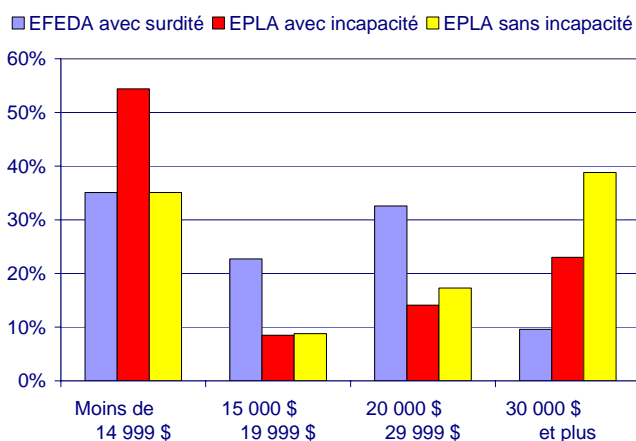
	EFEDA 15–46 ans		EQLA 15 ans et plus		EPLA 15–64 ans <sup>b c</sup>	
	Avec surdité	Avec incapacité	Sans incapacité	Avec incapacité	Sans incapacité	
	%	%	%	%	%	%
0 \$ – 14 999 \$	35,1	n.d.	n.d.	54,4	35,1	
15 000 \$ – 19 999 \$	55,3	22,7	n.d.	n.d.	8,5	8,8
20 000 \$ – 29 999 \$		32,6	14,5	17,2	14,1	26,1
30 000 \$ et plus	9,6	19,2	31,6	23,0	38,8	
Revenu moyen	19 119 \$	---	---	18 782 \$	26 600 \$	
Revenu médian	18 343 \$	---	---	11 930 \$	21 000 \$	

<sup>a</sup> Nous rappelons au lecteur qu'il existe des différences méthodologiques entre ces études et que les comparaisons s'effectuent sous certaines réserves.

<sup>b</sup> Répondants de la province du Québec seulement.

<sup>c</sup> Les proportions ont été calcul es en fonction du total des individus avec revenu.

Sources : EQLA 1998, p. 154 ; EPLA 2001, p. 72 et 94 (compilation CQDA).



## Léger et Léger

En 1997, l'Office des personnes handicapées (OPHQ) mandatait la firme Léger et Léger afin de dresser le portrait des entreprises qui embauchent des personnes handicapées<sup>77</sup>. Cette étude a été réalisée auprès de 1 012 entreprises du Québec qui avaient 50 employés et plus. Par la suite, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées (CAMO-PH) a mandaté à nouveau cette firme pour une étude incluant les données concernant les entreprises de 10 à 49 employés<sup>78</sup>. Dans chacune de ces études, il est fait mention du salaire annuel brut des employés ayant une limitation fonctionnelle.

Le tableau 4.16 met en parallèle les données de la firme Léger et Léger où l'on observe de grandes différences salariales entre deux catégories d'entreprises. Quoique la taille des entreprises puisse jouer un rôle au plan salarial, les écarts entre les deux études sont si grands que nous croyons que des facteurs autres ont une influence sur le revenu d'emploi. Les données de l'EFEDA se rapprochent plus de l'étude de 1998–1999, et les personnes sourdes et malentendantes sont, toute proportion gardée, mieux salariées.

**Tableau 4.16 / Figure 4.19**  
Revenu d'emploi, comparaisons EFEDA 2001 et Léger et Léger 1997, 1998–1999

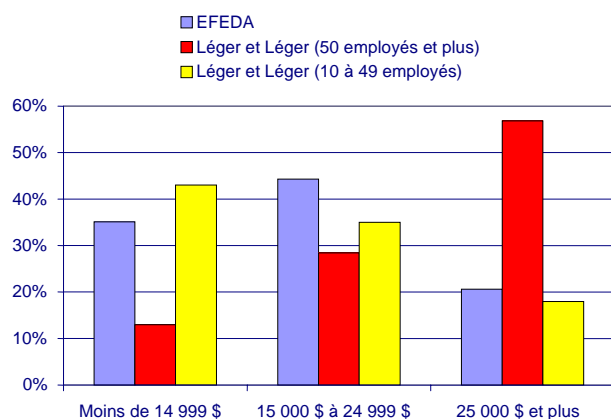
	EFEDA <sup>a</sup>	Léger et Léger <sup>b</sup>	Léger et Léger <sup>c</sup>
	15–46 ans avec surdité	18 ans et + avec incapacité	18 ans et + avec incapacité
	%	%	%
0 \$ – 14 999 \$	35,1	13,0	43,0
15 000 \$ – 24 999 \$	44,3	28,4	35,0
25 000 \$ et plus	20,6	56,8	18,0
Pas de réponse	n.d.	n.d.	2,0
Non disponible	0	1,7	2,0

<sup>a</sup> Personnes travaillant dans une entreprise quelconque, peu importe la masse d'employés totale.

<sup>b</sup> Sondage auprès des entreprises ayant 50 employés et plus (Léger et Léger, 1997).

<sup>c</sup> Sondage auprès des entreprises ayant de 10 à 49 employés (Léger et Léger, 1998–1999).

Sources : Léger et Léger 1997, p. 53 ; Léger et Léger 1998–1999, p.11 (compilation CQDA).



<sup>77</sup> Léger et Léger. *Le portrait des entreprises qui embauchent des personnes handicapées et des personnes handicapées au travail : Rapport d'analyse pour le compte de l'Office des personnes handicapées du Québec*, Montréal, décembre 1997, 80 p.

<sup>78</sup> Léger et Léger. *Quatre rapports sur les entreprises du Québec pour le compte du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées 1998–1999*, Dossier n°1780-009, décembre 1998 et mai 1999, 100 p.

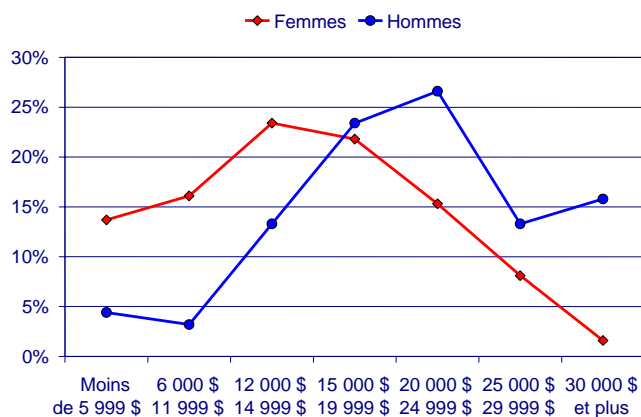
#### 4.4.2.2 Revenu d'emploi selon le sexe

D'importantes différences salariales sont observées entre les femmes et les hommes vivant avec une surdité. La situation présentée au tableau 4.17 n'est pas différente, quoique dans des proportions distinctes, de celle qui existe entre les femmes et les hommes avec incapacité et sans incapacité au Québec, où les hommes ont des salaires supérieurs à ceux des femmes.

Les femmes sourdes et malentendantes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à recevoir un revenu d'emploi inférieur à 15 000 \$ : 53 % contre 21 %. De même, elles sont moins présentes dans les tranches salariales variant entre 20 000 \$–24 999 \$ : 15 % contre 27 % pour les hommes. En ce qui concerne la tranche salariale la plus élevée, 30 000 \$ et plus, l'on observe une différence marquée : plus de 14 points de pourcentage. À la figure 4.20, on peut voir que le plus fort pourcentage, en ce qui concerne les femmes, se situe dans les salaires allant de 12 000 \$ à 14 999 \$, alors que les hommes se positionnent dans les salaires variant entre 20 000 \$ et 24 999 \$. De plus, l'on constate une légère augmentation chez les hommes pour ce qui est des salaires de 30 000 \$, alors que le pourcentage des femmes diminue.

**Tableau 4.17 / Figure 4.20**  
Revenu d'emploi selon le sexe, EFEDA 2001

	Femmes		Hommes	
		%		%
0 \$ – 5 999 \$		13,7		4,4
6 000 \$ – 11 999 \$	53,2	16,1	20,9	3,2
12 000 \$ – 14 999 \$		23,4		13,3
15 000 \$ – 19 999 \$		21,8		23,4
20 000 \$ – 24 999 \$		15,3		26,6
25 000 \$ – 29 999 \$		8,1		13,3
30 000 \$ et plus		1,6		15,8

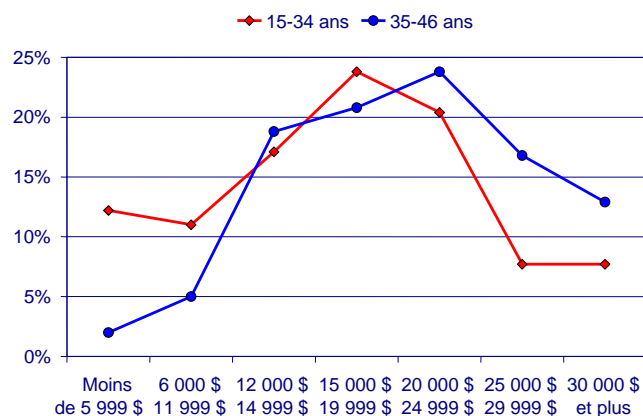


#### 4.4.2.3 Revenu d'emploi selon le groupe d'âge

L'âge est un facteur influent en ce qui concerne le niveau du revenu d'emploi pour la population en général, et les résultats de l'EFEDA corroborent ce fait (tableau 4.18). Étant la deuxième variable en importance après le genre, les données montrent des différences significatives entre les deux groupes d'âges pour les salaires inférieurs à 12 000 \$ et ceux supérieurs à 25 000 \$. Les plus jeunes sont plus nettement représentés dans les tranches salariales inférieures à 12 000 \$ à raison de 23 % contrairement à 7 % pour les 35-46 ans. De même, ils sont proportionnellement beaucoup moins nombreux à gagner 25 000 \$ et plus, à raison de 15 % comparativement à 30 % pour les personnes âgées de 35 ans et plus. De plus, les répondants de 15 à 34 ans ont un salaire annuel moyen inférieur à celui calculé pour l'échantillonnage et à celui, dans son ensemble, des personnes de 35 ans et plus.

**Tableau 4.18 / Figure 4.21**  
Revenu d'emploi selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

	15-34 ans		35-46 ans	
	%		%	
0 \$ - 5 999 \$	23,2	12,2	7,0	2,0
6 000 \$ - 11 999 \$		11,0		5,0
12 000 \$ - 14 999 \$		17,1		18,8
15 000 \$ - 19 999 \$		23,8		20,8
20 000 \$ - 24 999 \$		20,4		23,8
25 000 \$ - 29 999 \$	15,4	7,7	29,7	16,8
30 000 \$ et plus		7,7		12,9
<b>Salaire annuel moyen calculé</b>		<b>17 906 \$</b>		<b>21 291 \$</b>
		<b>19 118 \$</b>		

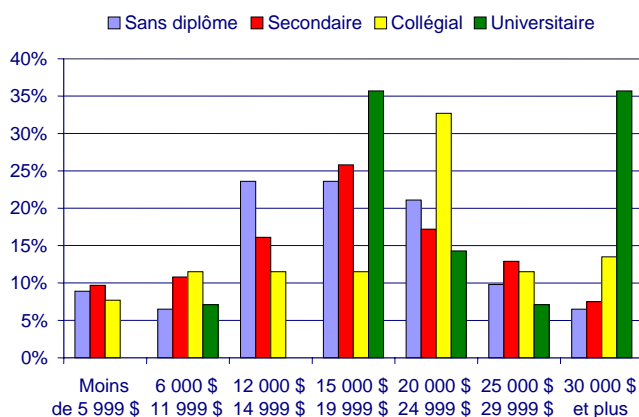


#### 4.4.2.4 Revenu d'emploi selon la diplômentation

L'influence de la diplômentation sur le revenu d'emploi n'est significative que pour les salaires de 30 000 \$ et plus et ce, entre les personnes qui sont sans diplôme et celles qui ont un diplôme de niveau secondaire, comparativement à celles qui ont un diplôme universitaire. En deçà de cette tranche salariale, il n'y a aucune différence qui soit significative. On peut cependant noter (tableau 4.19) une augmentation graduelle des pourcentages en fonction du niveau de diplômentation pour les revenus de 30 000 \$ et plus, passant de 7 % (sans diplôme) à 14 % (diplôme collégial) et 36 % (diplôme universitaire). Néanmoins, on remarque que 36 % des répondants ayant un diplôme universitaire ont un revenu d'emploi qui varie entre 15 000\$ et 19 999\$ ; un pourcentage élevé dans cette tranche salariale compte tenu de la scolarité des répondants. Les diplômés du collégial, quant à eux, sont nettement plus représentés au niveau des revenus d'emploi de 20 000 \$ à 24 999 \$ alors que pour les autres niveaux de diplômentation, il n'y a pas d'écart notable. Le niveau de diplômentation est la troisième variable en importance qui a un effet sur le salaire.

**Tableau 4.19 / Figure 4.22**  
Revenu d'emploi selon le niveau de diplômentation, EFEDA 2001

	Sans diplôme	Secondaire	Collégial	Universitaire
	%	%	%	%
0 \$ – 5 999 \$	8,9	9,7	7,7	0
6 000 \$ – 11 999 \$	6,5	10,8	11,5	7,1
12 000 \$ – 14 999 \$	23,6	16,1	11,5	0
15 000 \$ – 19 999 \$	23,6	25,8	11,5	35,7
20 000 \$ – 24 999 \$	21,1	17,2	32,7	14,3
25 000 \$ – 29 999 \$	9,8	12,9	11,5	7,1
30 000 \$ et plus	6,5	7,5	13,5	35,7





#### 4.4.2.5 Revenu d'emploi selon le mode de communication

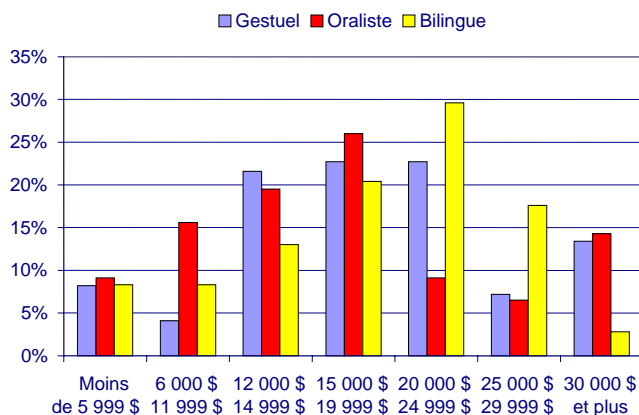
La quatrième et dernière variable qui affiche des différences significatives au niveau salarial est celle du mode de communication.

Les personnes qui utilisent le mode oral comme mode de communication sont, en quelque sorte, défavorisées lorsqu'il est question de certaines tranches salariales. Elles sont représentées en proportion plus importante (16 %), comparativement aux personnes qui utilisent comme mode de communication une langue des signes (4 %), dans la tranche salariale de 6 000 \$–11 999 \$. Par ailleurs, les oralistes sont représentés de façon moins importante (9 %) dans la tranche salariale de 20 000 \$ à 24 999 \$ comparativement aux bilingues (30 %). La proportion d'oralistes est presque identique à celle des personnes utilisatrices d'une langue des signes pour les salaires de 30 000 \$ et plus, contrairement aux bilingues.

La figure 4.23 permet d'observer que la courbe qui représente les oralistes et celle qui représente les gestuels se superposent presque pour les tranches salariales de 25 000 \$ et plus, alors que les bilingues chutent abruptement et se détachent des deux autres modes de communication lorsqu'il est question de salaire de 30 000 \$ et plus. Pour les personnes bilingues, l'on observe un courbe ascendante/descendante très nette. Pour les utilisateurs d'une langue des signes, l'on observe une courbe ascendante/descendante où s'intercale un plateau. Ce plateau représente les trois tranches salariales à l'intérieur desquelles se situent une majorité (67 %) de personnes sourdes gestuelles.

**Tableau 4.20 / Figure 4.23**  
Revenu d'emploi selon le mode de communication, EFEDA 2001

	Gestuel	Oraliste	Bilingue
	%	%	%
0 \$ – 5 999 \$	8,2	9,1	8,3
6 000 \$ – 11 999 \$	4,1	15,6	8,3
12 000 \$ – 14 999 \$	21,6	19,5	13,0
15 000 \$ – 19 999 \$	22,7	26,0	20,4
20 000 \$ – 24 999 \$	22,7	9,1	29,6
25 000 \$ – 29 999 \$	7,2	6,5	17,6
30 000 \$ et plus	13,4	14,3	2,8



#### 4.4.2.6 Revenu d'emploi selon la région de résidence

Finalement, nous présentons, ci-dessous, les revenus d'emploi en fonction de la région de résidence. Quoiqu'aucune de ces différences ne soit significative, nous avons cru intéressant de présenter les variances salariales pour ce qui est des régions. Il est important de noter que, dû à un nombre trop restreint de réponses pour la région métropolitaine de Hull (RMH), les pourcentages ne sont, en aucune façon significatifs, pour cette région et n'ont donc pas été inscrits au tableau.

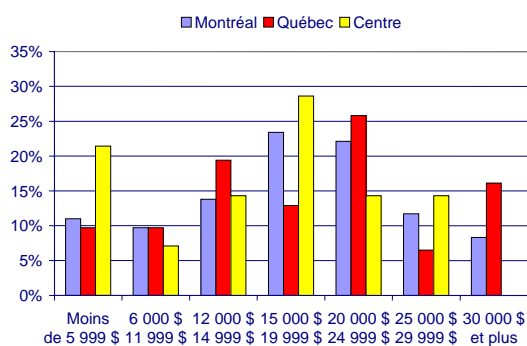
On observe que, pour le Centre-du-Québec, 21 % des répondants ont un revenu inférieur à 6 000 \$ comparativement aux autres régions qui affichent un taux inférieur. À l'opposé, 17 % des répondants de la Beauce et 16 % de ceux de la région métropolitaine de Québec ont un revenu de 30 000 \$ et plus, soit les taux les plus élevés d'entre les régions.

**Tableau 4.21**  
Revenu d'emploi selon la région de résidence, EFEDA 2001

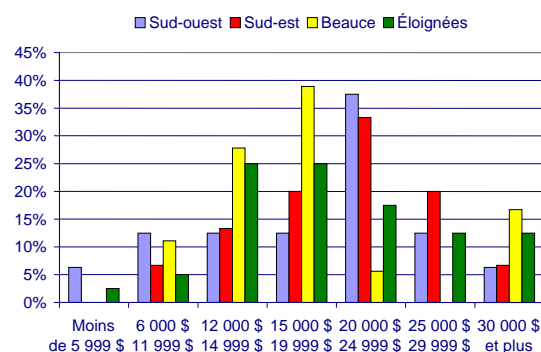
	Régions métropolitaines			Régions périphériques et éloignées				
	Montréal	Québec	Hull	Centre	Sud-ouest	Sud-est	Beauce	Éloignées
	%	%	%	%	%	%	%	%
0 \$ – 5 999 \$	11,0	9,7	--- <sup>a</sup>	21,4	6,3	0	0	2,5
6 000 \$ – 11 999 \$	9,7	9,7	--- <sup>a</sup>	7,1	12,5	6,7	11,1	5,0
12 000 \$ – 14 999 \$	13,8	19,4	--- <sup>a</sup>	14,3	12,5	13,3	27,8	25,0
15 000 \$ – 19 999 \$	23,4	12,9	--- <sup>a</sup>	28,6	12,5	20,0	38,9	25,0
20 000 \$ – 24 999 \$	22,1	25,8	--- <sup>a</sup>	14,3	37,5	33,3	5,6	17,5
25 000 \$ – 29 999 \$	11,7	6,5	--- <sup>a</sup>	14,3	12,5	20,0	0	12,5
30 000 \$ et plus	8,3	16,1	--- <sup>a</sup>	0	6,3	6,7	16,7	12,5

<sup>a</sup> Les taux pour la région métropolitaine de Hull n'ont pas été pris en considération étant donné le faible taux de réponse.

**Figure 4.24**  
Revenu d'emploi selon la région de résidence I, EFEDA 2001



**Figure 4.25**  
Revenu d'emploi selon la région de résidence II, EFEDA 2001



#### 4.4.3 Faits saillants

Près du deux tiers des 282 personnes à partir desquelles un salaire annuel brut a été calculé ont un salaire qui varie entre 12 000 \$ et 24 999 \$, soit 62 % de notre sous-échantillon. Malgré certaines réserves concernant la justesse des comparaisons avec les autres études, les personnes avec surdité sont, de façon générale, à la fois moins riches et moins pauvres que les personnes ayant des incapacités autres. Elles sont donc proportionnellement moins nombreuses à avoir un faible revenu d'emploi, mais aussi moins nombreuses à avoir un revenu d'emploi qui soit plus élevé.

Les personnes avec surdité de sexe féminin et les personnes âgées de moins de 35 ans sont défavorisées au niveau du revenu d'emploi. Ces données corroborent celles que l'on retrouve dans les études statistiques où l'on observe des salaires inférieurs chez les femmes et chez les jeunes. Nous rappelons que les facteurs reliés au sexe et à l'âge sont les deux premiers facteurs influents de notre étude. Cependant, il est intéressant de savoir que, selon une étude traitant du portrait économique des personnes avec incapacité au Canada<sup>79</sup>, ces mêmes facteurs arrivent loin derrière d'autres facteurs qui ont une plus grande influence sur le revenu et qui sont : le niveau de scolarité, la catégorie d'emploi, la formation professionnelle, le sexe et finalement l'âge.

Quant à la diplômation et au mode de communication, les résultats démontrent des différences significatives touchant certains éléments qui sont peut-être autres que ceux attendus. Du point de vue de la diplômation, la différence significative n'est noté que pour les salaires de 30 000 \$ et plus en faveur des diplômés universitaires. En ce qui concerne le mode de communication, les personnes qui privilégient le mode oral ne sont pas celles qui, de façon globale, ont les salaires les plus intéressants. Au contraire, elles sont en proportion plus grande à gagner moins de 20 000 \$ (70 %) comparativement aux personnes qui utilisent le mode gestuel (57 %) ou indifféremment l'un ou l'autre des modes (50 %).

Il pourra sembler étonnant, pour certains lecteurs, de voir que les personnes oralistes arrivent à un pourcentage presque identique à celui des personnes qui utilisent une langue des signes lorsqu'il est question des salaires de 25 000 \$–29 000 \$ et de 30 000 \$ et plus. Il faut mentionner ici que le facteur âge, la seconde variable en importance, a une influence importante étant donné que 74 % des répondants de moins de 35 ans utilisent le mode de communication oral. De plus, il est possible que certains facteurs historiques aient eu une influence sur le revenu des personnes sourdes gestuelles. Les personnes sourdes, plus particulièrement les hommes d'un certain âge, qui ont grandi dans les institutions pour les Sourds de la province recevaient, à l'époque, une formation dans un métier spécialisé (cordonnerie, imprimerie, entre autres) ; ils pouvaient, par la suite, bénéficier d'une certaine stabilité en emploi grâce à la planification des religieux qui plaçaient leurs élèves chez des employeurs qui leur assuraient une certaine permanence. Ces personnes qui ont travaillé de nombreuses années pour un même employeur ou dans le même milieu ont pu ainsi gravir les échelons salariaux et leur présence dans l'actuel sondage peut avoir eu une influence non négligeable sur le plan salarial.

<sup>79</sup> Fawcett, Gail. *Vivre avec une incapacité au Canada : Un portrait économique*, Bureau de la condition des personnes handicap es, Catalogue n MP78-2/8-1996F, Ottawa, Ministère des Approvisionnement et Services, 1996, 231 p.

## 4.5 Permanence en emploi

Le statut en emploi<sup>80</sup> des répondants qui travaillent permet de savoir si les personnes sourdes et malentendantes sont en situation de précarité d'emploi ou non. Après une comparaison avec une étude publiée sur l'emploi et les personnes handicapées par la firme Léger et Léger<sup>81</sup>, nous présentons les résultats des analyses bivariée et multivariée en fonction du sexe, de l'âge et de la diplomation.

### 4.5.1 Aspects méthodologiques

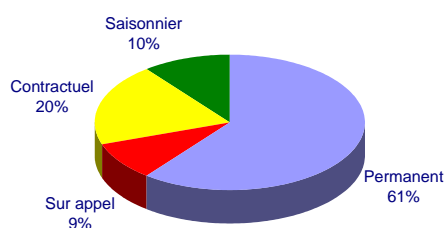
Le statut d'emploi des répondants correspond à la question C 7 du questionnaire. Les personnes qui occupaient un emploi au moment de l'enquête, incluant les étudiants, et qui ont répondu à cette question, sont au nombre de 371. Les répondants devaient mentionner si leur emploi était sur appel, permanent, contractuel ou saisonnier. Dans le cas d'un travail contractuel, le répondant devait spécifier le nombre de mois ou d'années alors que pour un emploi saisonnier, il devait spécifier le mois du début et de fin. Pour fins d'analyse, les résultats ont été compilés en deux catégories : travail permanent et travail non permanent. Cette dernière catégorie comprend les emplois sur appel, contractuels et saisonniers.

### 4.5.2 Résultats

Plus de 60 % des répondants sont en situation d'emploi permanent (tableau 4.22) alors que près de 40 % des répondants sont dans une situation d'emploi plus précaire.

**Tableau 4.22 / Figure 4.26**  
Statut d'emploi des répondants, EFEDA 2001

	%
Permanent	61,2
Sur appel	9,1
Contractuel	19,5
Saisonnier	10,4



<sup>80</sup> Nous référons le lecteur au chapitre 2, point 2.2.1.1 pour la notion de permanence.

<sup>81</sup> *Le portrait des entreprises qui embauchent des personnes handicapées et des personnes handicapées au travail*, Office des personnes handicapées, décembre 1997.

#### 4.5.2.1 Données comparatives

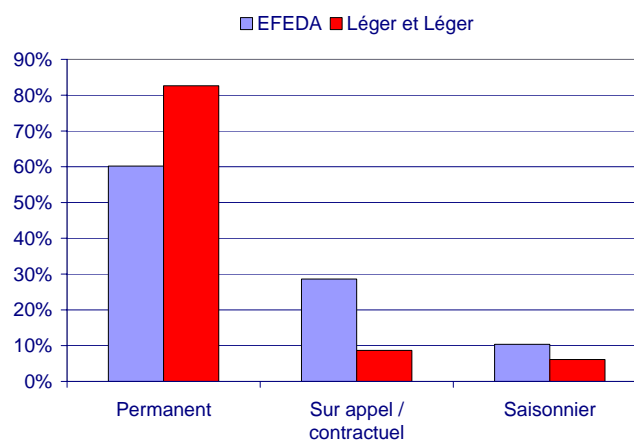
La firme Léger et Léger, mandatée par l'Office des personnes handicapées (OPHQ), a produit, en 1997, un rapport intitulé « Le portrait des entreprises qui embauchent des personnes handicapées et des personnes handicapées au travail »<sup>82</sup>. Ce rapport est le fruit d'une enquête réalisée auprès de 1 012 entreprises au Québec qui comptaient 50 employés et plus ; il présente des informations concernant le statut d'emploi qui sont exposées et reprises au tableau 4.23. Toutefois, le document de Léger et Léger n'inclut pas les emplois sur appel, mais uniquement ceux qui sont permanents, contractuels et saisonniers. On observe que le pourcentage d'emplois permanents chez les personnes sourdes et malentendantes est inférieur à celui des personnes handicapées dans les entreprises au Québec selon l'étude mentionnée, et que la précarité d'emploi est moins marquée chez ces dernières.

**Tableau 4.23 / Figure 4.27**

Statut d'emploi des répondants, comparaisons EFEDA 2001 et Léger et Léger 1997

	EFEDA	Léger et Léger
	15-46 ans avec surdité %	18 ans et + avec incapacité %
Permanent	60,2	82,6
Sur appel / contractuel	28,6	8,7
Saisonnier	10,4	6,1
Non disponible	0	2,6

Source : Léger et Léger 1997, p. 12 (compilation CQDA).



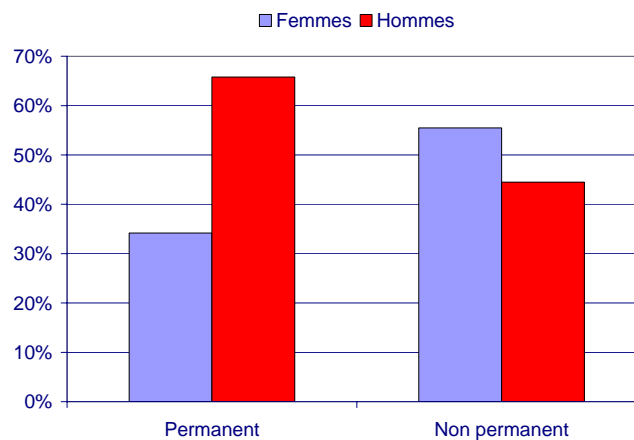
<sup>82</sup> Léger et Léger. *Le portrait des entreprises qui embauchent des personnes handicapées et des personnes handicapées au travail : Rapport d'analyse pour le compte de l'Office des personnes handicapées du Québec*, Montréal, décembre 1997, 80 p.

#### 4.5.2.2 Permanence en emploi selon le sexe

Les résultats des analyses bivariée et multivariée ont démontré des différences significatives à propos de trois variables qui sont, par ordre d'importance, le sexe, la diplomation et l'âge. Le fait d'être un homme ou une femme joue un rôle de première importance dans le statut d'emploi alors que les emplois permanents sont, en forte proportion, occupés par des hommes dans 66 % des cas, comparativement aux femmes qui représentent 34 % (tableau 4.24 et figure 4.28).

**Tableau 4.24 / Figure 4.28**  
Statut d'emploi selon le sexe, EFEDA 2001

	Femmes	Hommes
	%	%
Permanent	34,2	65,8
Non permanent	55,5	44,5



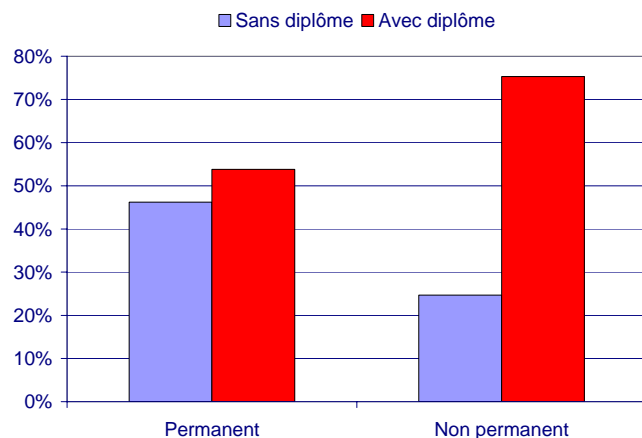
#### 4.5.2.3 Permanence en emploi selon la diplômation

Le fait d'avoir ou non un diplôme, est le second facteur qui exerce une influence sur le statut d'emploi. Les personnes qui ont un emploi non permanent sont, en proportion, plus nombreuses à avoir un diplôme (75 %) comparativement à celles qui ont un emploi permanent et qui sont diplômées (54 %) [tableau 4.25 et figure 4.29]. Notons que les personnes considérées comme étant diplômées sont celles qui ont un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'une formation professionnelle, ainsi que tous les diplômés d'études postsecondaires.

On peut expliquer cette situation par le fait que, parmi les répondants à l'EFEDA, les moins de 35 ans représentent 50 % des personnes qui avaient un emploi au moment de l'enquête, comparativement à 41 % pour les 35 ans et plus (voir section 4.3.2.2, p. 96), et que 65 % des moins de 35 ans sont diplômés (voir section 3.2.2.2, p. 45). Par conséquent, les jeunes étant plus nombreux, plus diplômés et face à un marché où la mobilité de la main-d'œuvre est plus grande, les résultats démontrent, non pas que le fait d'avoir un diplôme ait un effet négatif sur la permanence en emploi mais que, les diplômés étant plus jeunes et plus récemment arrivés sur le marché du travail, ils occupent des emplois moins stables, à cause de leur âge.

**Tableau 4.25 / Figure 4.29**  
Statut d'emploi selon la diplômation, EFEDA 2001

	Sans diplôme	Avec diplôme
	%	%
Permanent	46,2	53,8
Non permanent	24,7	75,3

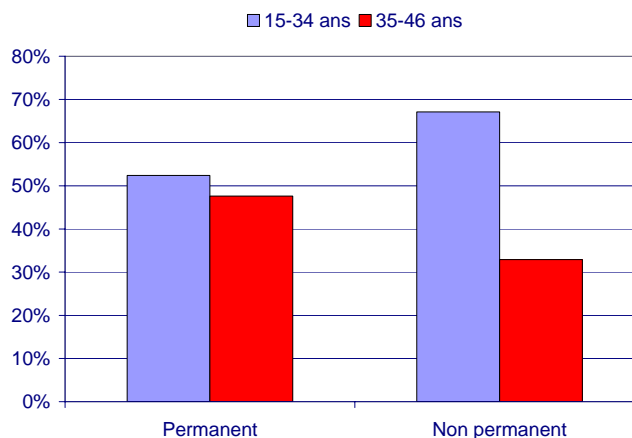


#### 4.5.2.4 Permanence en emploi selon le groupe d'âge

L'âge est la troisième variable en importance qui a une influence sur le statut d'emploi. Parmi les emplois non permanents, ce sont les personnes âgées entre 15 et 34 ans qui sont les plus nettement représentées, comparativement au groupe d'âge qui correspond aux personnes de 35 à 46 ans : 67 % et 33 % respectivement.

**Tableau 4.26 / Figure 4.30**  
Statut d'emploi selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

	15-34 ans	35-46 ans
	%	%
Permanent	52,4	47,6
Non permanent	67,1	32,9



#### 4.5.3 Faits saillants

Une proportion importante de répondants de l'EFEDA sont dans une situation d'emploi permanent à raison de 60 % comparativement à 39 %. Ce sont les hommes, les personnes de 35 ans et plus et les non-diplômés qui sont les plus nettement représentés dans les emplois permanents. Les résultats concernant l'âge et le sexe n'ont pas lieu d'étonner. Cependant, les résultats concernant la diplomation sont moins prévisibles voire surprenants. On peut cependant expliquer ces résultats par le fait que le marché de l'emploi s'est modifié au cours des dernières années, que la permanence n'est pas nécessairement un objectif pour les jeunes et qu'il y a une grande mobilité de main-d'œuvre. De plus, le pourcentage des travailleurs de moins de 35 ans est plus élevé et ces derniers sont plus diplômés. C'est donc le fait d'être jeune et non d'être diplômé qui influence la permanence en emploi.



## 4.6 Satisfaction en emploi

Une question sur la satisfaction en emploi a été incluse dans le questionnaire pour les personnes en emploi car il nous apparaissait tout aussi important de savoir si, non seulement les gens avaient un emploi, mais aussi s'ils en étaient satisfaits. Bien que cette question soit subjective, elle était essentielle afin de sonder le pouls des personnes en emploi et de confirmer ou d'infirmer la croyance qui veut que les personnes sourdes, de façon générale, sont fréquemment dans des situations d'emploi peu satisfaisantes.

La satisfaction en emploi a de multiples visages ; elle est très complexe et varie selon la définition que chacun y attribue. Pour certains, elle peut être uniquement ou partiellement d'ordre financier alors que, pour d'autres, elle peut être reliée au degré de réalisation personnelle ou professionnelle que l'individu retrouve à travers son travail. Elle peut aussi être reliée aux promotions, aux responsabilités, au statut social, etc. Selon Herzberg<sup>83</sup>, on peut classer les facteurs de motivation au travail en deux catégories : les facteurs d'hygiène et les facteurs de motivation. Les facteurs d'hygiène sont reliés à la sécurité d'emploi, au salaire, aux conditions de travail, aux avantages sociaux, etc., alors que les facteurs de motivation sont les responsabilités, la possibilité de croissance personnelle, l'accomplissement, etc.

Dans le cadre de l'EFEDA, on peut considérer que les motifs de satisfaction existent en aussi grand nombre que les répondants, mais il n'en demeure pas moins que, malgré l'absence de définitions préétablies, les réponses reflètent l'évaluation de l'individu en fonction de sa définition personnelle de la satisfaction en emploi.

Dans cette section, nous ne présentons que les résultats de l'analyse bivariée en fonction de la variable où des différences significatives ont été relevées, mais aussi certains résultats concernant des différences qui ne sont pas significatives. À la section 4.11, les types de difficultés et les facteurs d'insatisfaction en emploi chez les personnes sourdes et malentendantes sont décrits de manière plus approfondie.

### 4.6.1 Aspects méthodologiques

Les résultats de la satisfaction en emploi des répondants correspondent aux informations qui ont été colligées à partir de la section K 4 du questionnaire où les personnes devaient évaluer, pour chacun des emplois occupés au cours des cinq dernières années, leur degré de satisfaction en fonction des trois critères suivants : très satisfait, satisfait ou insatisfait. Le nombre total de répondants à cette question est de 490. Les réponses à propos du dernier emploi ont été uniquement prises en compte et ce, afin de faciliter la compilation.

---

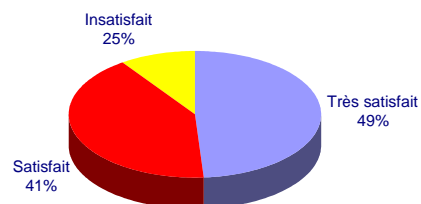
<sup>83</sup> Herzberg (1959) est un auteur qui a marqué le phénomène de la motivation. Il a élaboré une théorie appelée la théorie des deux facteurs où les facteurs de motivation, et donc de satisfaction, sont différents de ceux qui engendrent l'insatisfaction. Il classe les facteurs en deux catégories : les facteurs d'hygiène et les facteurs de motivation. Les premiers concernent les conditions de travail, le salaire, les relations avec les collègues, les supérieurs, la sécurité d'emploi, etc. Les seconds concernent la responsabilité, l'accomplissement, la promotion, le travail en soi, les possibilités de croissance personnelle, etc. Les facteurs d'hygiène ne contribuent pas à la satisfaction des employés. S'ils sont comblés, l'employé sera non insatisfait ou au point neutre, et s'ils ne sont pas comblés, il sera insatisfait. Par contre, les facteurs de motivation étant ceux qui contribuent à la satisfaction, s'ils sont comblés, l'employé sera alors satisfait, et s'ils ne le sont pas, l'employé sera non satisfait ou au point neutre, mais il ne sera pas insatisfait. *Réf.* Jacques, J. et D. Paquette. « La motivation » in N. Côté, L. Bélanger et J. Jacques, *La dimension humaine des organisations*, Gaëtan Morin Éditeur, Boucherville, 1994, p. 159.

#### 4.6.2 Résultats

Le tableau 4.27 démontre que 90 % des répondants sont satisfaits de leur emploi dont 49 % se disent très satisfaits et 41 % satisfaits. Une proportion relativement mince de répondants se disent insatisfaits soit 10 %.

**Tableau 4.27 / Figure 4.31**  
Satisfaction en emploi chez les répondants, EFEDA 2001

	%
Très satisfait	48,8
Satisfait	41,4
Insatisfait	9,8

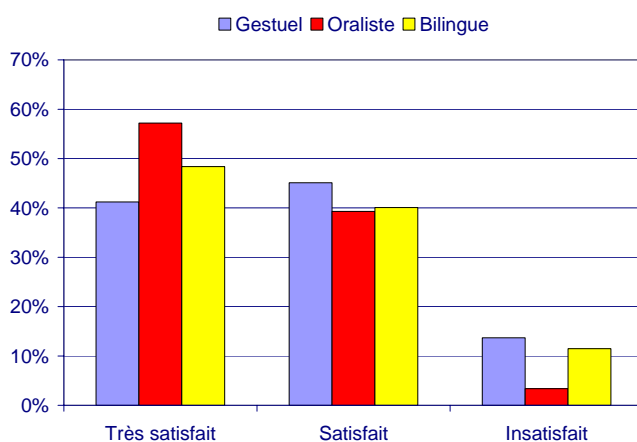


#### 4.6.2.1 Satisfaction en emploi selon le mode de communication

Les résultats des analyses bivariées ont affiché très peu de différences significatives pour chacune des variables mises en lien avec la satisfaction en emploi. Que ce soit le sexe, l'âge, la région de résidence, le parcours scolaire, la diplomation, etc., aucune de ces variables n'a une influence sur le degré de satisfaction ou d'insatisfaction en emploi. La seule variable où des différences significatives ont été notées est le mode de communication. Les personnes qui utilisent le mode de communication oral sont, proportionnellement, plus « très satisfaites » (57 %) que les personnes utilisatrices d'une langue des signes (41 %). Les gestuels et les bilingues sont en proportion plus grande (14 % et 12 %), « insatisfaits » comparativement aux personnes oralistes (3 %).

**Tableau 4.28 / Figure 4.32**  
Satisfaction en emploi selon le mode de communication, EFEDA 2001

	Très satisfait	Satisfait	Insatisfait
	%	%	%
Gestuel	41,2	45,1	13,7
Oraliste	57,2	39,3	3,4
Bilingue	48,4	40,1	11,5



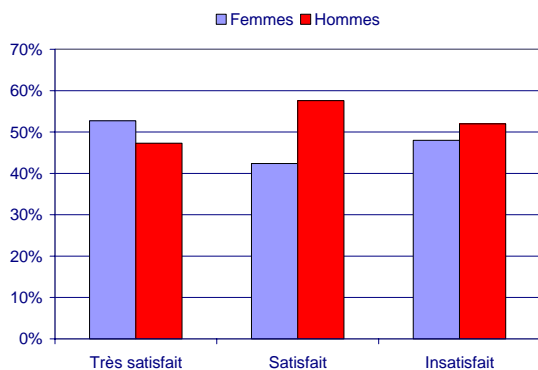
#### 4.6.2.2 Satisfaction en emploi selon le sexe, le groupe d'âge et la région de résidence

Le tableau 4.29 nous indique que, malgré des différences non significatives, les femmes (53 %) et les personnes de moins de 35 ans (52 %) sont légèrement plus nombreuses à être très satisfaites que les hommes (47 %) et les personnes de 35 ans et plus (48 %).

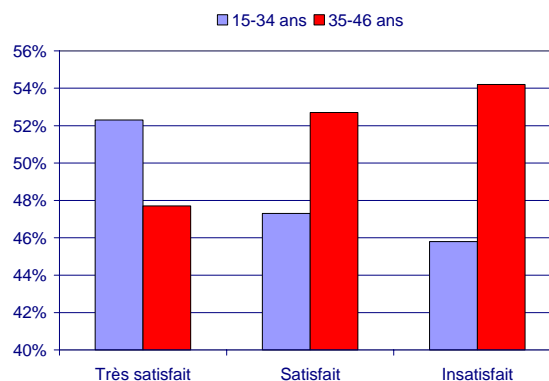
**Tableau 4.29**  
Satisfaction en emploi selon le sexe et le groupe d'âge, EFEDA 2001

	Très satisfait	Satisfait	Insatisfait
	%	%	%
Femmes	52,7	42,4	48,0
Hommes	47,3	57,6	52,0
15-34 ans	52,3	47,3	45,8
35-46 ans	47,7	52,7	54,2

**Figure 4.33**  
Satisfaction en emploi selon le sexe, EFEDA 2001



**Figure 4.34**  
Satisfaction en emploi selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

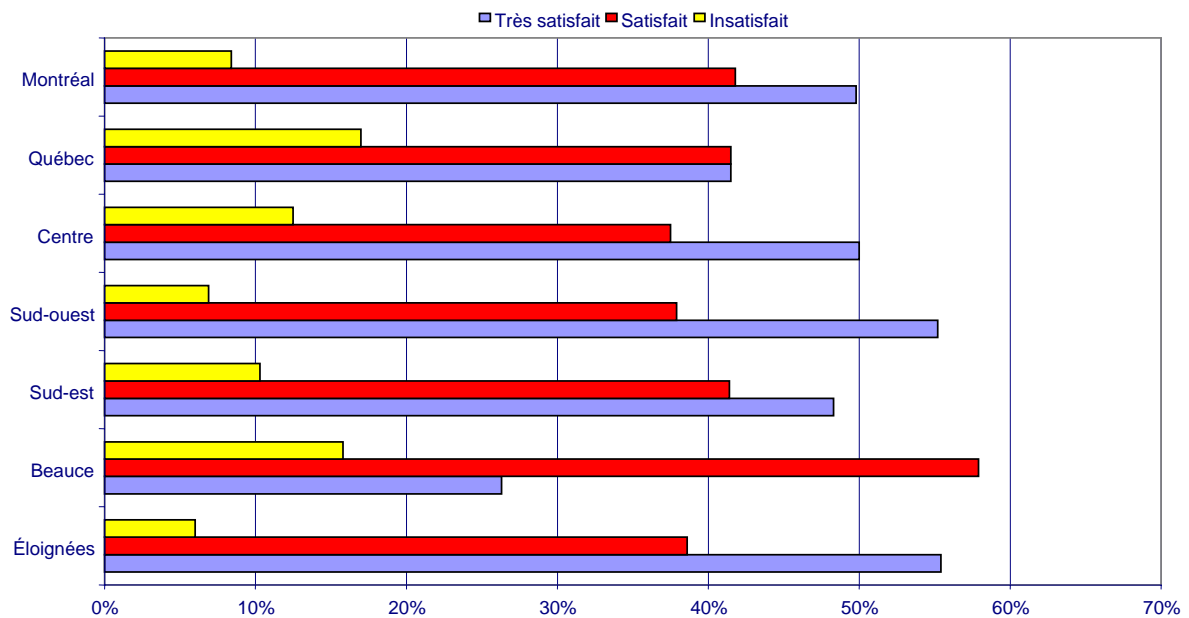


Au tableau 4.30, l'on observe que ce sont la région métropolitaine de Québec et la région de la Beauce-Appalaches qui affichent des pourcentages d'insatisfaction plus élevés.

**Tableau 4.30 / Figure 4.35**  
Satisfaction en emploi selon la région de résidence, EFEDA 2001

	Très satisfait	Satisfait	Insatisfait
	%	%	%
Région métropolitaine de Montréal	49,8	41,8	8,4
Région métropolitaine de Québec	41,5	41,5	17,0
Région métropolitaine de Hull	--- <sup>a</sup>	--- <sup>a</sup>	--- <sup>a</sup>
Centre (Mauricie et Centre-du-Québec)	50,0	37,5	12,5
Sud-ouest	55,2	37,9	6,9
Sud-est	48,3	41,4	10,3
Beauce (Chaudière-Appalaches)	26,3	57,9	15,8
Régions éloignées	55,4	38,6	6,0

<sup>a</sup> Les taux pour la région métropolitaine de Hull n'ont pas été pris en considération étant donné le faible taux de réponse.



### **4.6.3 Faits saillants**

Les personnes vivant avec une surdité sont majoritairement satisfaites de leur emploi, plus particulièrement les personnes qui utilisent le mode de communication oral. Il est intéressant de noter que les femmes et les personnes de moins de 35 ans se disent aussi satisfaites, alors que ces catégories de répondants ne sont pas celles qui reçoivent la meilleure rémunération. Au contraire, ce sont celles qui sont les plus défavorisées selon nos données. De plus, les répondants de la région métropolitaine de Québec et ceux de la région de Beauce–Appalaches se sont dits plus insatisfaits que ceux des autres régions, alors que ces mêmes régions sont celles qui affichent les plus hauts pourcentages dans la tranche salariale la plus élevée (30 000 \$ et plus). Peut-on conclure que l'aspect monétaire serait d'une moins grande importance dans l'appréciation globale que les personnes sourdes et malentendantes font de leur satisfaction en emploi ? Est-ce que les facteurs d'hygiène – dont le salaire –, tel que l'explique Herzberg auraient une moins grande importance que les facteurs de motivation que sont les responsabilités, les possibilités de croissance, etc. ? Une étude sur les facteurs de motivation chez les personnes sourdes et malentendantes serait nécessaire avant de tendre vers toute conclusion.

Malgré les taux élevés de satisfaction, il serait faux de conclure que les individus vivent des situations d'emploi idéales et sans obstacle. La section 4.11 explique davantage le vécu en emploi des personnes sourdes et malentendantes à partir de questions ouvertes où elles pouvaient s'exprimer par rapport à leurs expériences.

## **4.7 Catégories d'employeurs**

Afin de voir si un rapprochement entre une ou des catégories d'employeurs et un type d'employé était possible, nous avons procédé à divers croisements de variables. Les variables qui ont démontré des différences significatives sont celles qui ont trait à la diplomation, au mode de communication et aux régions. La raison de la collecte des données à propos des catégories d'employeurs est justifiée par une possible intervention future auprès de ces derniers, ou de ceux qui sont moins présents, en termes de sensibilisation ou de toute autre intervention jugée souhaitable et pertinente à la suite des résultats de l'enquête.

### **4.7.1 Aspects méthodologiques**

À partir de la question K 4 du questionnaire – où il est demandé de spécifier le nom de la compagnie pour laquelle la personne travaille –, neuf catégories d'employeurs ont été créées. Ces catégories, construites à partir des réponses de 485 individus, sont les suivantes : organisme, entreprise adaptée, éducation, gouvernement, municipalité, entreprise privée, propriétaire, santé et services sociaux et travailleur autonome.

Les organismes sont, en général mais non exclusivement, des associations ou organisations dont les services sont destinés aux personnes vivant avec une surdité. Les entreprises adaptées sont des compagnies qui, quoique étant privées, n'ont pas été classées dans cette dernière catégorie car elles ont une mission d'insertion professionnelle auprès des personnes handicapées ; c'est la raison pour laquelle cette catégorie, séparée des entreprises privées, a été créée. L'éducation inclut les commissions scolaires, les établissements d'enseignement postsecondaire et les établissements publics et privés. La catégorie gouvernement concerne les services gouvernementaux tels que Postes Canada, les divers ministères et organismes gouvernementaux et paragouvernementaux, etc. Les municipalités ont été classées séparément, ne pouvant faire partie des autres catégories. Les entreprises privées, quant à elles, concernent tout type d'entreprise privée sans égard au nombre d'employés ni au domaine d'exploitation. Des catégories pour les entrepreneurs et les travailleurs autonomes ont été formées dans le contexte de la valorisation de l'entrepreneurship au Québec. Finalement, étant donné le nombre de répondants, une catégorie concernant la santé et les services sociaux a été créée

séparément de la catégorie gouvernement et concerne tant les hôpitaux, les centres de soins de longue durée que les centres de réadaptation, etc.

Il est possible que la catégorisation des employeurs, telle qu'elle a été établie, ne représente pas de façon juste le pourcentage réel d'individus en emploi dans des organismes gouvernementaux. Par exemple, un individu travaillant dans le milieu de l'éducation peut avoir comme employeur une école d'une commission scolaire qui est un organisme étatique, toutefois si cette personne travaille dans une école privée, son employeur relève alors du privé. Dans les deux cas cependant, la catégorie d'employeur sera la même car les deux employeurs relèvent du milieu de l'éducation. Le lecteur ne doit donc pas tenter de cumuler les catégories d'employeurs qui sont de l'éducation et de la santé et des services sociaux, pour les additionner à la catégorie gouvernement.

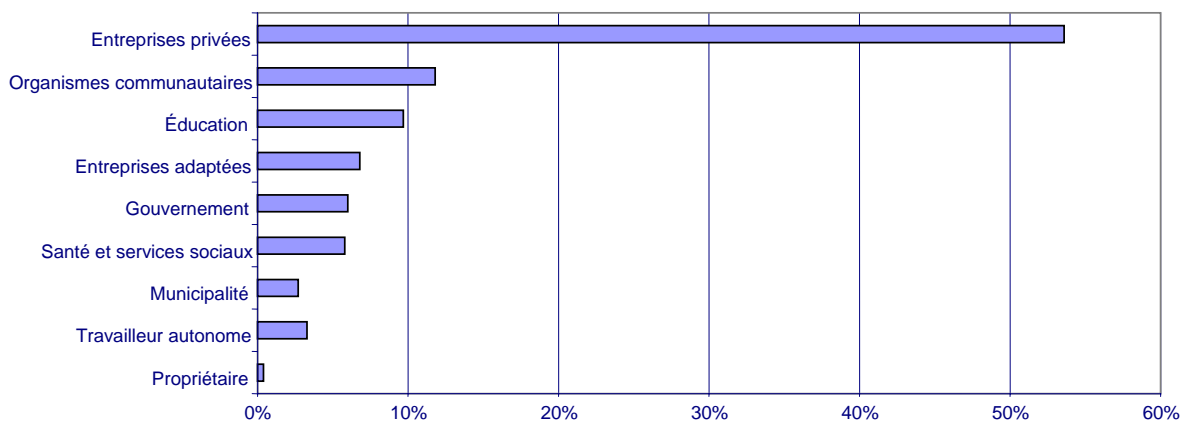
#### 4.7.2 Résultats selon les catégories d'employeurs

La catégorie d'employeurs la plus importante est l'entreprise privée et ce, pour 54 % des personnes en emploi au moment de l'enquête. Viennent ensuite les organismes dans une proportion de 12% (tableau 4.31 et figure 4.36).

**Tableau 4.31**  
Catégorie d'employeurs des répondants, EFEDA 2001

	%
Entreprises privées	53,6
Organismes communautaires	11,8
Éducation	9,7
Entreprises adaptées	6,8
Gouvernement	6,0
Santé et services sociaux	5,8
Municipalité	2,7
Travailleur autonome	3,3
Propriétaire	0,4

**Figure 4.36**  
Catégorie d'employeurs des répondants, EFEDA 2001



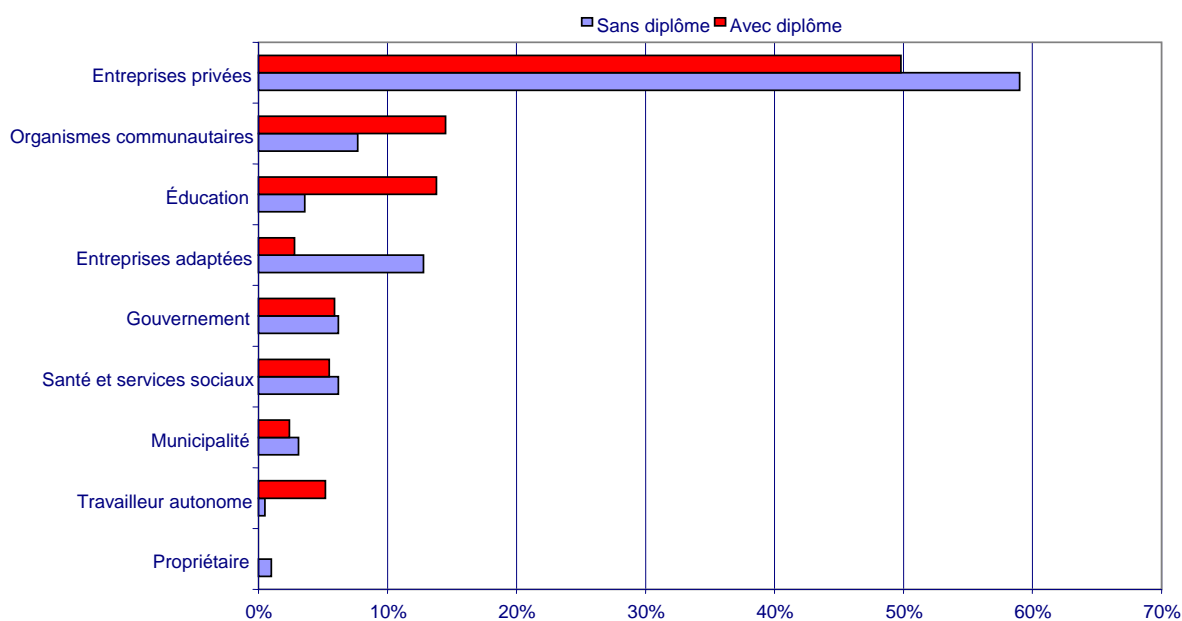
#### 4.7.2.1 Catégorie d'employeurs selon la diplômentation

Les proportions d'individus qui ont et qui n'ont pas de diplôme sont significativement différentes pour les personnes en emploi dans les entreprises adaptées, dans les organismes, ceux qui sont en éducation et les travailleurs autonomes (tableau 4.32). Dans les trois derniers cas, l'on observe une différence significative où les diplômés sont plus représentés que les non diplômés. Parmi les diplômés, 15% d'entre eux travaillent pour des organismes comparativement à 8% qui sont non diplômés. Alors que 14% des diplômés travaillent dans le milieu de l'éducation, c'est 4% des non diplômés qui travaillent dans ce même milieu. Pour ce qui est des travailleurs autonomes, 5 % de diplômés et 0,5 % de non diplômés en sont. Quant aux entreprises adaptées, l'on observe que 13% de non diplômés, comparativement à 3% de diplômés, travaillent au sein de ces entreprises.

**Tableau 4.32**  
Catégorie d'employeurs selon la diplômentation, EFEDA 2001

	Sans diplôme	Avec diplôme
	%	%
Entreprises privées	59,0	49,8
Organismes communautaires	7,7	14,5
Éducation	3,6	13,8
Entreprises adaptées	12,8	2,8
Gouvernement	6,2	5,9
Santé et services sociaux	6,2	5,5
Municipalité	3,1	2,4
Travailleur autonome	0,5	5,2
Propriétaire	1,0	0

**Figure 4.37**  
Catégorie d'employeurs selon la diplômentation, EFEDA 2001



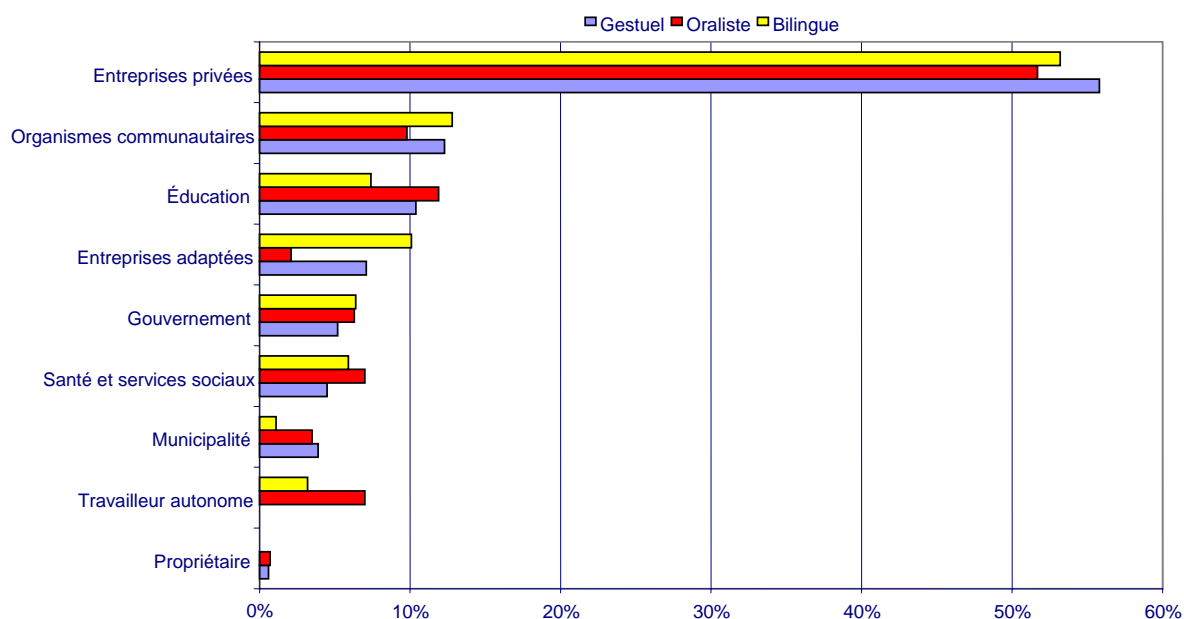


#### 4.7.2.2 Catégorie d'employeurs selon le mode de communication

En ce qui concerne le mode de communication (tableau 4.33 et figure 4.38 la seule différence significative qui soit notée se situe entre les personnes bilingues (10 %), qui sont, en proportion, plus nombreuses à travailler dans les entreprises adaptées, et celles qui utilisent le mode de communication oral (2 %). Hormis ces différences, qu'elles soient oralistes, gestuelles ou bilingues, les personnes ne sont pas, de façon significative, plus nettement ou plus faiblement représentées dans l'une ou l'autre des catégories d'employeurs. On observe, cependant, que 7 % des oralistes sont des travailleurs autonomes, soit un pourcentage supérieur à celui des personnes bilingues. Aucun individu utilisant comme mode de communication une langue des signes n'a été recensé comme étant travailleur autonome.

**Tableau 4.33 / Figure 4.38**  
Catégorie d'employeurs selon le mode de communication, EFEDA 2001

	Gestuel	Oraliste	Bilingue
	%	%	%
Entreprises privées	55,8	51,7	53,2
Organismes communautaires	12,3	9,8	12,8
Éducation	10,4	11,9	7,4
Entreprises adaptées	7,1	2,1	10,1
Gouvernement	5,2	6,3	6,4
Santé et services sociaux	4,5	7,0	5,9
Municipalité	3,9	3,5	1,1
Travailleur autonome	0	7,0	3,2
Propriétaire	0,6	0,7	0



#### 4.7.2.3 Catégorie d'employeurs selon la région de résidence

La variable concernant la région de résidence des répondants a démontré des différences significatives pour les employeurs suivants : entreprises adaptées, entreprises privées et éducation (tableau 4.34).

Les répondants de la région métropolitaine de Québec (17 %) et de la région du Centre-du-Québec (23 %) sont, dans des proportions plus élevées, à l'emploi d'entreprises adaptées comparativement à la région métropolitaine de Montréal (3 %).

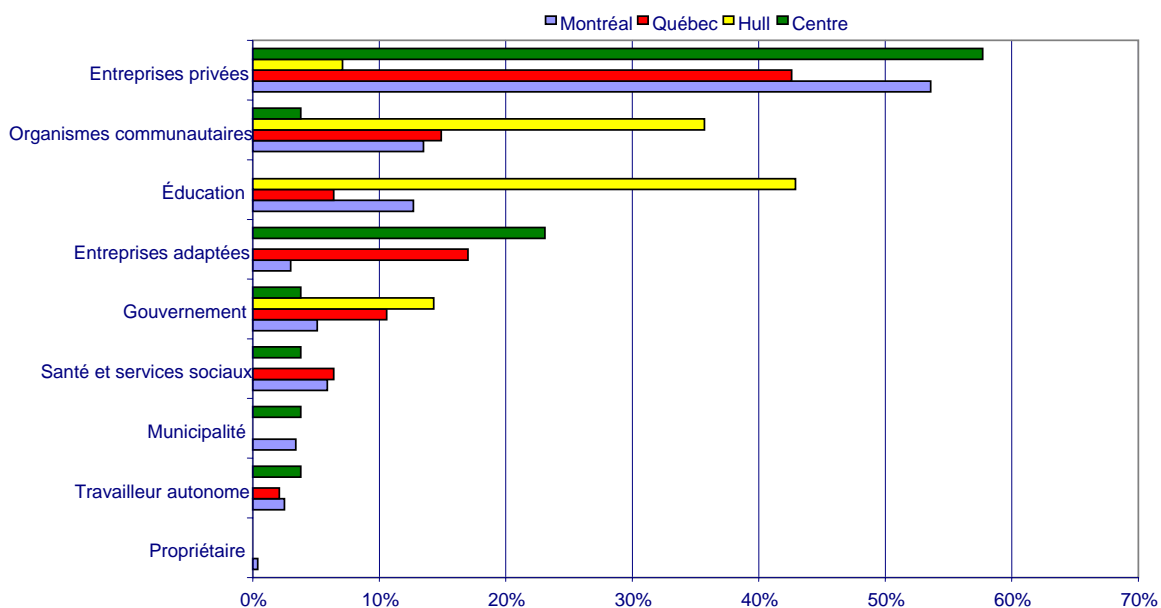
Les répondants de la région métropolitaine de Hull travaillent dans le domaine de l'éducation pour une importante proportion d'entre eux (43 %), comparativement à ceux de la région métropolitaine de Montréal (13 %), de la région métropolitaine de Québec (6 %), de la région du Sud-Est (7 %) et des régions éloignées (7 %). Il faut toutefois mentionner qu'il y a surreprésentation du milieu de l'éducation pour la région métropolitaine de Hull. Ceci est dû au fait qu'un nombre important de répondants au sondage de cette région travaillent dans le milieu de l'éducation et de surcroît, dans le même établissement.

La dernière différence significative affecte les entreprises privées : la région de Hull se distingue par une proportion peu élevée de répondants (7 %), qui sont à l'emploi de l'entreprise privée, comparativement à la région métropolitaine de Montréal (54 %), celle du Sud-Ouest (57%), la région de Beauce–Appalaches (82 %) et aux régions éloignées (58 %). On peut expliquer ce faible taux par le fait que les répondants de cette région ont comme principaux employeurs le milieu de l'éducation, les organismes et le gouvernement. On peut souligner le fait que la région de Beauce–Appalaches a un nombre très limité de catégories d'employeurs comparativement aux autres régions. Seules les entreprises adaptées et les entreprises privées y sont les employeurs actuels des répondants. Il ne faut cependant pas conclure qu'il n'existe pas d'autres employeurs potentiels ou actifs dans cette région.

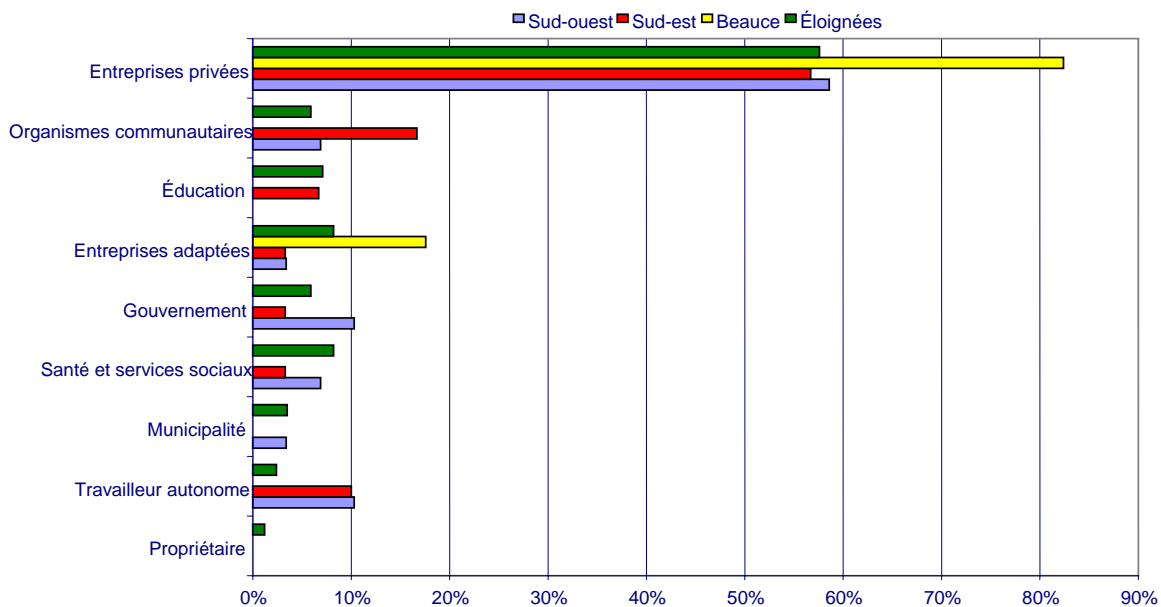
**Tableau 4.34**  
Catégorie d'employeurs selon la région de résidence, EFEDA 2001

	Régions métropolitaines			Régions périphériques et éloignées				
	Montréal	Québec	Hull	Centre	Sud-ouest	Sud-est	Beauce	Éloignées
	%	%	%	%	%	%	%	%
Entreprises privées	53,6	42,6	7,1	57,7	58,6	56,7	82,4	57,6
Organismes communau.	13,5	14,9	35,7	3,8	6,9	16,7	0	5,9
Éducation	12,7	6,4	42,9	0	0	6,7	0	7,1
Entreprises adaptées	3,0	17,0	0	23,1	3,4	3,3	17,6	8,2
Gouvernement	5,1	10,6	14,3	3,8	10,3	3,3	0	5,9
Santé et services sociaux	5,9	6,4	0	3,8	6,9	3,3	0	8,2
Municipalité	3,4	0	0	3,8	3,4	0	0	3,5
Travailleur autonome	2,5	2,1	0	3,8	10,3	10,0	0	2,4
Propriétaire	0,4	0	0	0	0	0	0	1,2

**Figure 4.39**  
Catégorie d'employeurs selon la région de résidence I, EFEDA 2001



**Figure 4.40**  
Catégorie d'employeurs selon la région de résidence II, EFEDA 2001



### **4.7.3 Faits saillants**

L'entreprise privée est la catégorie d'employeurs à l'intérieur de laquelle on retrouve le pourcentage le plus important de personnes sourdes et malentendantes. En moyenne 54 % des 485 personnes sourdes et malentendantes qui ont répondu à cette section du sondage travaillent pour l'entreprise privée. Les répondants de la région du Centre-du-Québec, de Beauce-Appalaches et de la région métropolitaine de Québec travaillent au sein des entreprises adaptées dans une proportion significativement plus grande que ceux de la région métropolitaine de Montréal. Pour ce qui est des entreprises privées, la région métropolitaine de Hull affiche un taux de répondants très faible (7 %) comparativement aux autres régions.

## **4.8 Secteurs d'activité, types d'industries, catégories professionnelles et niveaux de compétences**

Afin de voir comment les personnes vivant avec une surdité se situent par rapport au reste de la population sur le plan professionnel, nous avons mis en parallèle les données de l'EFEDA et celles d'Emploi-Québec qui concernent le marché du travail pour l'année 2002<sup>84</sup>. Dans cette huitième section du chapitre 4, nous traitons des secteurs d'activités, des types d'industries, des catégories professionnelles, des niveaux de compétences, et nous examinons si les répondants travaillent dans leur domaine et en fonction de leurs compétences.

### **4.8.1 Aspects méthodologiques**

Les données utilis es aux fins de cette section concernent 311 répondants (ceux qui ont comme principale activité celle de travailler). Les données qui ont été utilis es sont les mêmes que celles de la section précédente (question K 4 du questionnaire) mais un classement diff rent en a été fait afin de rendre possible les comparaisons.

---

<sup>84</sup> Emploi-Québec. *Les chiffres clés de l'emploi*. Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Québec, édition 2003, 40 p.

## Secteurs d'activité et types d'industrie

À partir du nom de la compagnie pour laquelle la personne travaille, chacun des employeurs a été classé, dans un premier temps, en fonction des secteurs d'activité primaire, secondaire et tertiaire. Dans un deuxième temps, chaque employeur a été classé en fonction du type d'industrie et ce, selon la classification utilisée par Statistique Canada<sup>85</sup> et Emploi-Québec<sup>86</sup>. Les industries se divisent en seize catégories :

1. pêche, chasse et piégeage
2. extraction minière
3. foresterie et exploitation forestière
4. agriculture
5. fabrication
6. construction
7. gestion d'entreprises, soutien administratif et autres services
8. transport et entreposage
9. information, culture et loisirs
10. autres services
11. finances, assurances, immobilier et location
12. hébergement et restauration
13. administration publique
14. services d'enseignement
15. soins de santé et assistance sociale
16. commerce.

Ces deux types de classement – secteur d'activité et type d'industrie – ont comme point de focus l'employeur et non l'emploi de la personne. Par exemple, une personne qui aurait pour fonction l'entretien ménager dans un centre hospitalier pourrait être classée dans la catégorie 15 (soins de santé et assistance sociale) si son employeur est l'hôpital. Cependant, elle serait classée dans la catégorie 10 (autres services) si son employeur est une compagnie d'entretien ménager. Pour ces deux premiers classements, seuls 283 répondants ont été retenus car, pour 28 d'entre eux, il était impossible de déterminer le secteur d'activité et le type d'industrie.

---

<sup>85</sup> *Classification type des industries 1980*, Division des normes Catalogue n°12-501F, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, décembre 1980, 546 p.

<sup>86</sup> Emploi-Québec, *op. cit.*, 2003

## Catégories professionnelles

Concernant les catégories professionnelles, nous nous sommes basés sur la terminologie d'Emploi-Québec<sup>87</sup> qui tient compte de neuf catégories auxquelles nous avons ajouté la gestion :

1. gestion
2. affaires, finance et administration
3. sciences naturelles et appliquées, sciences physiques, sciences de la vie, etc.
4. secteur de la santé
5. sciences sociales, enseignement, administration publique, religion, etc.
6. arts, culture, sports et loisirs
7. vente, services, accueil, tourisme, etc.
8. métiers, transports, construction, machinerie
9. mines, forêts, agriculture, pêcheries
10. entreprises de transformation, de fabrication, etc.

Ici, contrairement au secteur d'activité et au type d'industrie qui sont classés en fonction du type d'employeur, c'est le poste occupé par la personne qui est utilisé pour le classement. Le type d'employeur n'est pas pris en considération. Ainsi, une personne qui a comme fonction l'entretien ménager sera classée dans la septième catégorie, soit au niveau des services. Le nombre total de répondants qui a servi à ce classement est de 299.

## Niveaux de compétences

Nous avons distingué six niveaux de compétences :

1. gestion
2. professionnel
3. technique
4. intermédiaire
5. élémentaire
6. aucune compétence

L'évaluation des niveaux de compétences a été faite à partir de la classification nationale des professions de la fonction publique fédérale, en y ajoutant le niveau « gestion »<sup>88</sup>. Les professionnels concernent les personnes qui ont un diplôme universitaire. Les techniciens sont des personnes qui ont complété des études de niveau collégial. Les personnes de niveau intermédiaire ont en général des diplômes d'études professionnelles, alors que les personnes de niveau élémentaire sont celles qui ont effectué des études secondaires. Les individus classés parmi les personnes qui n'ont aucune compétence sont les répondants qui ont cessé leurs études secondaires sans se qualifier dans aucun métier par la suite. Font aussi partie de cette dernière catégorie, les répondants qui ont terminé ou non le programme d'insertion socioprofessionnelle au marché du travail (ISPMT) car ils ont été considérés comme n'ayant aucune compétence technique ni professionnelle qualifiante au sortir de ce programme dont la finalité est l'apprentissage des attitudes et comportements adéquats à posséder pour intégrer le marché du travail.

---

<sup>87</sup> Emploi-Québec, *op. cit.*, 2003

<sup>88</sup> Ministre des Approvisionnement et Services Canada. *Classification nationale des professions : Descriptions des professions*, Catalogue n°MP53-25/1-1993F, Ottawa, Édition Groupe communication Canada, 1993.

## 4.8.2 Emploi selon le secteur d'activités

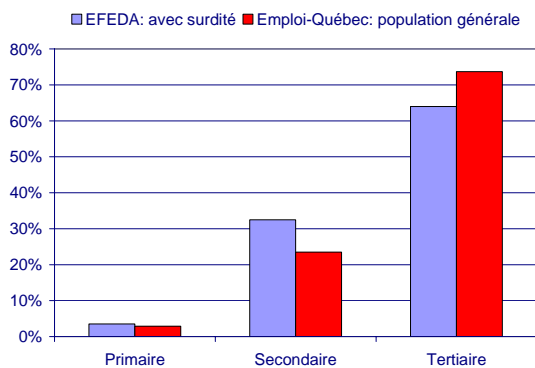
Le principal secteur d'activités des personnes sourdes et malentendantes en emploi est le secteur tertiaire pour 64 % des répondants, suivi par le secteur secondaire à raison de 33 % (tableau 4.35 et figure 4.41). Le secteur primaire arrive en dernier lieu avec 4 % des répondants qui travaillent dans le milieu forestier, les mines, les pêcheries, etc. Ces taux reflètent la tendance qui se dessine au Québec où le premier secteur d'emploi est le secteur tertiaire, suivi du secteur secondaire et du secteur primaire. Cependant, l'on remarque un écart entre les personnes sourdes et malentendantes d'une part, et la population québécoise d'autre part. À la troisième colonne du tableau 4.35, on peut lire les écarts selon les secteurs d'activité. Les répondants de l'EFEDA sont proportionnellement moins nombreux dans le secteur tertiaire – les services – avec une différence de 10 points de pourcentage, alors qu'ils sont plus nettement représentés dans le secteur secondaire – la production – avec un écart de 9 points de pourcentage.

**Tableau 4.35 / Figure 4.41**

Emploi selon le secteur d'activités, comparaisons EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002

	EFEDA 15-46 ans avec surdité	Emploi-Qc. 15 ans et plus population générale	écart
	%	%	points
Primaire	3,5	2,9	0,6
Secondaire	32,5	23,5	9,0
Tertiaire	64,0	73,7	-9,7

Source : Emploi-Québec 2003, p. 19 (compilation CQDA).



### 4.8.3 Emploi selon le type d'industrie

On retrouve les personnes sourdes et malentendantes dans une proportion plus grande dans les industries suivantes (par ordre d'importance) : fabrication, usines et services publics (30 %), autres services (15 %) <sup>89</sup>, commerce (12 %), soins de santé et assistance sociale (11 %) et services d'enseignement (10 %), pour un total de 77 %. Ainsi, près de 45 % des répondants travaillent dans deux types d'industrie : la fabrication et les autres services (tableau 4.36 et figure 4.42).

Les répondants de l'EFEDA se démarquent de la population québécoise dans certains types d'industries. Tel est le cas pour l'industrie de la fabrication, des usines et services publics et les autres services où ils sont plus nettement représentés (30 % c. 19 % et 15 % c. 5 %). Par contre, dans les industries de la construction (3 %), la gestion d'entreprise (1 %), l'information, la culture et les loisirs (2 %), les finances, l'assurance, l'immobilier et location (3 %), l'hébergement et la restauration (3 %), ils sont moins présents. Pour les quatre derniers types d'industries, l'on peut considérer que le facteur communication joue en défaveur des personnes vivant avec une surdité, plus spécialement les personnes ayant une perte sévère d'audition.

**Tableau 4.36**  
Emploi selon le type d'industries, comparaisons EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002

	EFEDA 15-46 ans avec surdité	Emploi-Qc. 15 ans et plus population générale	Écart
	%	%	points
<b>Secteur primaire</b>			
Pêche, chasse et piégeage	1,1	0,1	1,0
Extraction minière	0	0,4	-0,04
Foresterie et exploitation forestière	0,7	0,7	0
Agriculture	1,8	1,7	0,1
<b>Secteur secondaire</b>			
Fabrication, usines et services publics	29,7	19,1	10,6
Construction	2,8	4,4	-1,6
<b>Secteur tertiaire</b>			
Gestion d'entreprises, soutien administratif et autres / services professionnels, scientifiques et techniques <sup>a</sup>	0,7	9,3	-8,6
Transport et entreposage	3,9	4,2	-0,3
Information, culture et loisirs	2,1	4,4	-2,3
Autres services <sup>b</sup>	14,8	4,5	10,4
Finances, assurances, immobilier et location	2,5	5,3	-2,9
Hébergement et restauration	2,8	5,8	-2,9
Administrations publiques	4,6	5,8	-1,2
Services d'enseignement	9,9	6,6	3,3
Soins de santé et assistance sociale	11,0	11,2	-0,3
Commerce	11,7	16,5	-4,9

<sup>a</sup> Étant donné du faible taux obtenu, ces deux types d'industrie ont été fusionnées.

<sup>b</sup> La catégorie *autres services* inclut, entre autres, les travailleurs autonomes, la conciergerie, les organismes communautaires qui n'offrent pas de services directs aux individus.

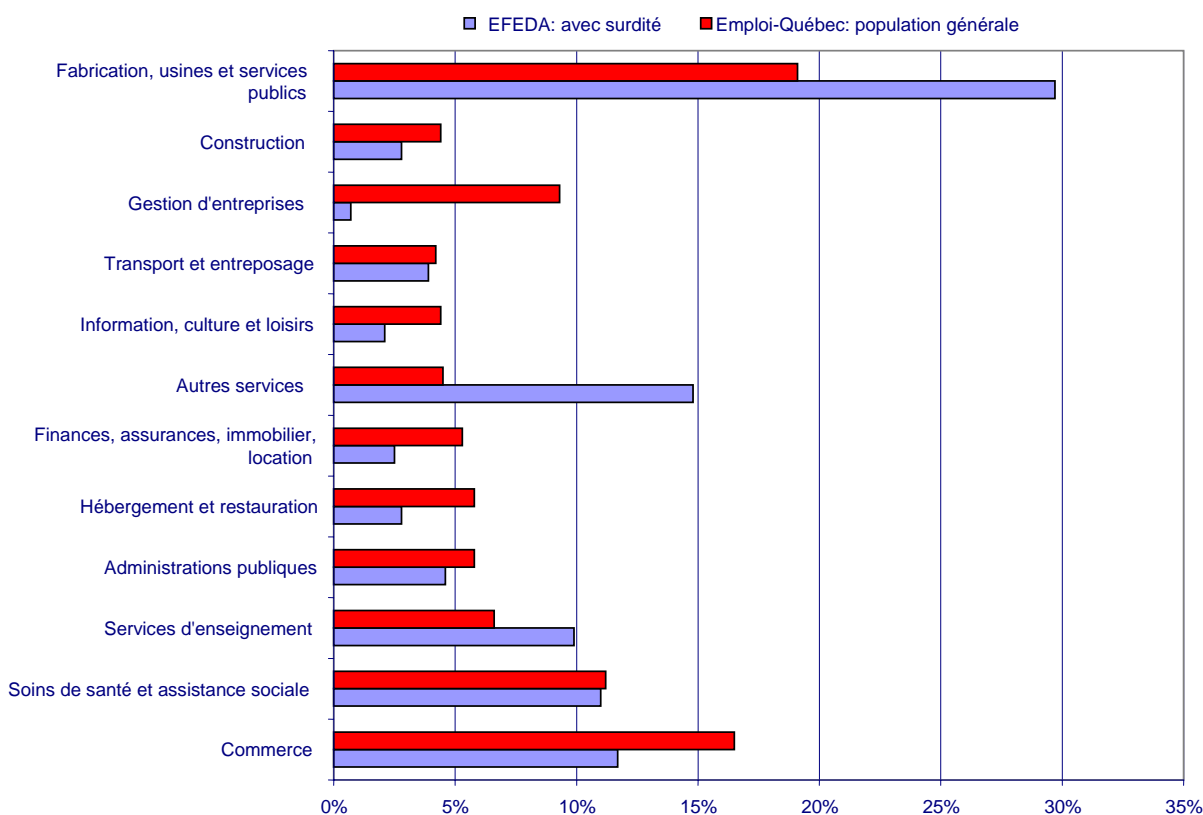
Source : Emploi-Québec 2003, p. 19-21 (compilation CQDA).

<sup>89</sup> La catégorie « autres services » inclut, entre autres, les travailleurs autonomes, la conciergerie et les organismes communautaires qui n'offrent pas de services directs aux individus.



**Figure 4.42**

Emploi selon le type d'industries, comparaisons EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002



En ce qui concerne l'industrie de la construction, l'on peut penser qu'il y a une certaine réticence de la part des employeurs et ce, en ce qui concerne la sécurité sur les chantiers et le fait de ne pas entendre ou d'entendre avec difficulté. Cependant, comme on le verra plus loin, l'industrie de la construction serait un milieu où les personnes sourdes et malentendantes pourraient, théoriquement, trouver un débouché étant donné le nombre important de personnes qui sont qualifiées dans certains métiers tels que l'électricité, la plomberie, la maçonnerie, etc. Or, cette industrie ne représente que 3 % des employeurs de personnes sourdes et malentendantes.

À l'opposé du secteur de la construction, le milieu de la santé et de l'assistance sociale embauche autant d'individus sourds et malentendants que la population en général : 11 %.

Le tableau 4.36 indique les taux correspondant à chaque type d'industrie pour les répondants de l'EFEDA d'une part, et pour la population du Québec d'autre part. La dernière colonne fait état des écarts en termes de points de pourcentage. Nous n'avons pas tenu compte de la section supérieure du tableau qui concerne le secteur primaire étant donné les faibles pourcentages tant dans la population sourde qu'entendante.

#### 4.8.4 Emploi selon la catégorie professionnelle

Le classement selon la catégorie professionnelle a été fait à partir de 299<sup>90</sup> répondants. Parmi ce nombre, on observe que près de la moitié (46 %), travaille dans deux grandes catégories professionnelles : la vente et les services pour 26 % d'entre eux, et la catégorie de la transformation et fabrication pour 20 % d'entre eux (tableau 4.37 et figure 4.43). Dans la première catégorie, il faut mentionner que les emplois directement en lien avec la vente et les services (accueil, tourisme, hôtellerie, etc.) comptent peu de répondants. Nous retrouvons surtout des emplois de concierge, esthéticienne, technicienne en garderie, préposé aux élèves, moniteur, etc. Dans la seconde catégorie, nous retrouvons principalement des emplois dans les manufactures, les industries de production et de transformation, etc.

Lorsqu'on compare les données concernant les personnes sourdes et malentendantes et celles concernant la population du Québec, on note un écart marqué pour la dernière catégorie d'emploi (transformation et fabrication) où les répondants de l'EFEDA sont deux fois plus nombreux que la population en général (20 % c. 10 %, soit un écart de 10 %).

La seconde catégorie professionnelle où les personnes sourdes et malentendantes se démarquent de la population est celle des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique (12 % c. 7 %). Ceci peut s'expliquer par le fait que plusieurs participants à l'enquête avaient un poste en enseignement de la langue des signes québécoise (LSQ) au moment de l'enquête. De plus, plusieurs personnes sourdes, spécialement les personnes gestuelles, travaillent dans des organismes communautaires offrant des services aux personnes sourdes et malentendantes.

À l'opposé, l'on remarque que toutes les catégories professionnelles se situant dans la partie supérieure du tableau sont peu fréquentes chez les personnes vivant avec une surdité, c'est-à-dire les postes de gestion (aucun), des affaires, des finances et de l'administration (12 %), des sciences naturelles et appliquées (4 %), et du secteur de la santé (2 %). Ces postes requièrent en général une scolarité plus élevée.

Dans la section précédente, nous avons noté un faible pourcentage de personnes sourdes et malentendantes dont l'employeur fait partie du milieu de la construction. Ici, nous pouvons remarquer que 17 % des répondants ont un emploi en lien avec les métiers, le transport et la machinerie. Dans ces cas, les personnes peuvent travailler dans la maintenance ou la conciergerie tout en ayant, par exemple, une formation en menuiserie. Nous n'avons noté que dans de très rares occasions des répondants ayant une formation professionnelle qui travaillent dans le milieu de la construction (huit individus au total).

---

<sup>90</sup> Douze répondants n'ont pas été pris en compte par manque d'information.

**Tableau 4.37 / Figure 4.43**

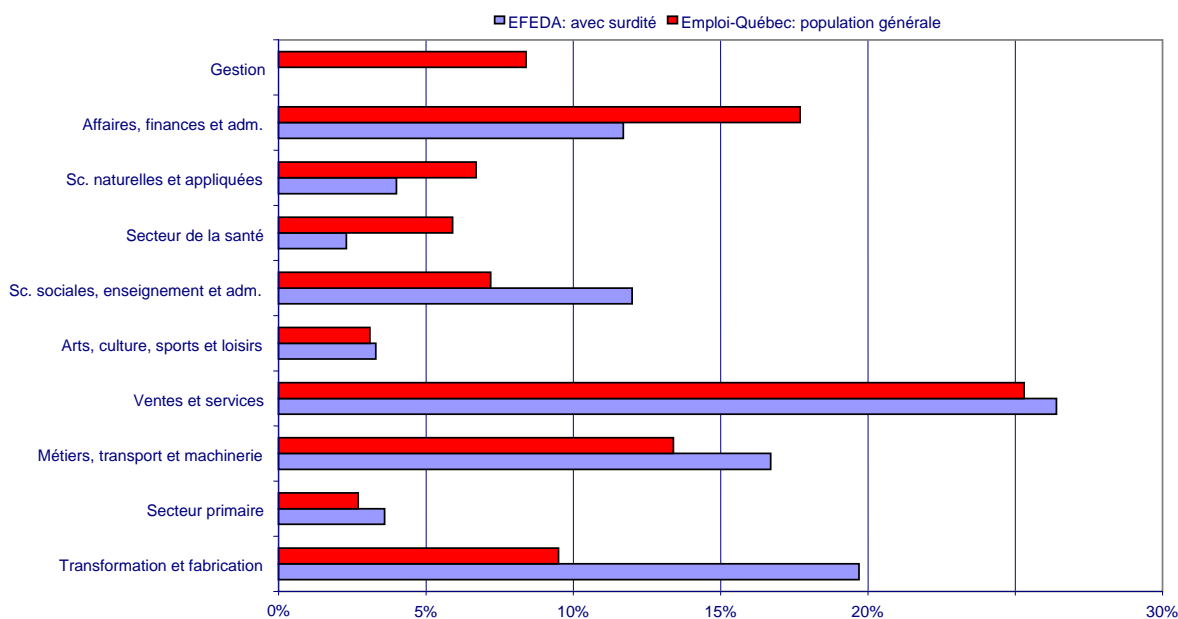
Emploi selon la catégorie professionnelle, comparaisons EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002

	EFEDA	Emploi-Qc.	Écart
	15-46 ans avec surdité	15 ans et plus population générale	
	%	%	points
Gestion	0	8,4	-8,4
Affaires, finances et administration	11,7	17,7	-6,0
Sciences naturelles et appliquées <sup>a</sup>	4,0	6,7	-2,7
Secteur de la santé	2,3	5,9	-3,6
Sc. sociales, enseignement et administration publique	12,0	7,2	4,8
Arts, culture, sports et loisirs	3,3	3,1	0,3
Vente et services	26,4	25,3	1,2
Métiers, transport et machinerie	16,7	13,4	3,3
Secteur primaire	3,6	2,7	0,9
Transformation et fabrication <sup>b</sup>	19,7	9,5	10,2

<sup>a</sup> Inclut les professions apparentées telles les sciences de la vie, le génie et l'architecture.

<sup>b</sup> Inclut les services d'utilité publique, les postes de manœuvre, de journalier et d'aide.

Source : Emploi-Québec 2003, p. 22 (compilation CQDA).



#### 4.8.4.1 Concordance entre la formation et la catégorie professionnelle

Nous avons voulu approfondir notre évaluation de la situation d'emploi des répondants et voir dans quelle proportion il existe une concordance entre la formation des répondants (domaine d'études) et leur catégorie professionnelle (milieu d'emploi). Dans un premier temps, nous avons éliminé du total les personnes qui n'ont pas de compétences sanctionnées par des études et pour lesquelles, conséquemment, aucune concordance n'est possible. Nous avons constaté qu'il n'existait aucune concordance entre la formation de la personne et son emploi pour 49 % des répondants alors qu'il y a une concordance pour 51 % d'entre eux (tableau 4.38 et figure 4.44). La catégorie des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique est celle où l'on retrouve un plus grand pourcentage de concordance avec 15 %, suivie de celle des métiers, du transport et de la machinerie avec 13 %.

**Tableau 4.38**

Répartition des concordances formation/emploi selon la catégorie professionnelle, EFEDA 2001

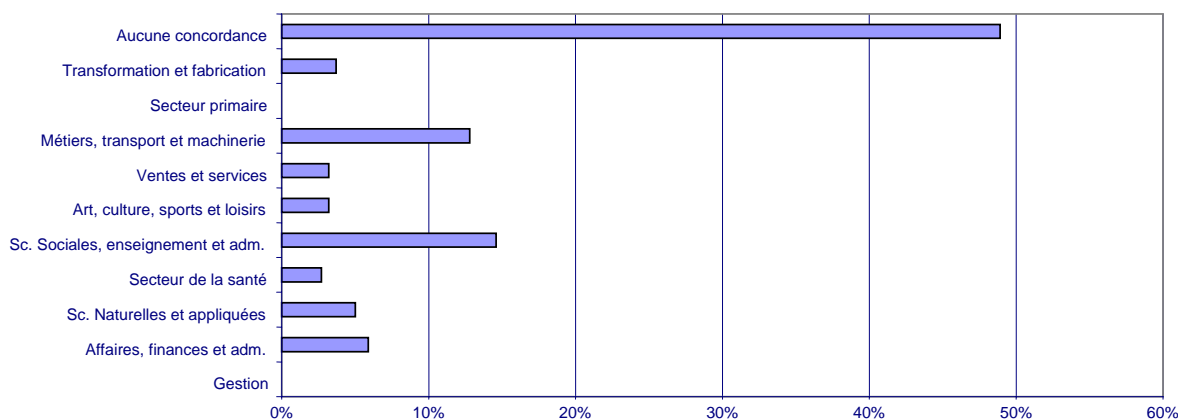
	%
Gestion	0
Affaires, finances et administration	5,9
Sciences naturelles et appliquées <sup>a</sup>	5,0
Secteur de la santé	2,7
Sc. sociales, enseignement et administration publique	14,6
Arts, culture, sports et loisirs	3,2
Vente et services	3,2
Métiers, transport et machinerie	12,8
Secteur primaire	0
Transformation et fabrication <sup>b</sup>	3,7
Aucune concordance	48,9

<sup>a</sup> Inclut les professions apparentées telles les sciences de la vie, le génie et l'architecture.

<sup>b</sup> Inclut les services d'utilité publique, les postes de manœuvre, de journalier et d'aide.

**Figure 4.44**

Répartition des concordances formation/emploi selon la catégorie professionnelle, EFEDA 2001

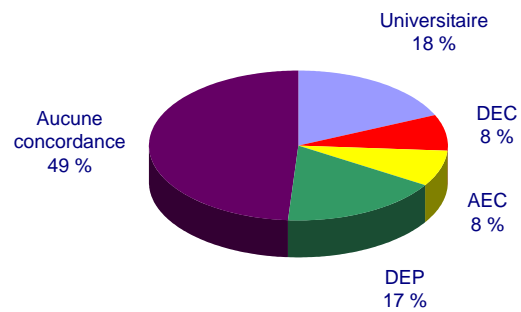


En examinant le niveau de formation des répondants ayant obtenu un emploi qui concorde avec leur domaine d'études, 18 % sont des universitaires et 17 % des individus qui ont poursuivi des études professionnelles menant à un DEP (tableau 4.39 et figure 4.45).

**Tableau 4.39 / Figure 4.45**

Concordance entre la formation et la catégorie professionnelle selon le type de diplôme, EFEDA 2001

	%
Universitaire	18,2
Diplôme d'études collégiales (DEC)	7,8
Attestation d'études collégiales (AEC)	7,8
Diplôme d'études professionnelles (DEP)	17,3
Aucune concordance	48,9



#### 4.8.5 Emploi selon le niveau de compétence

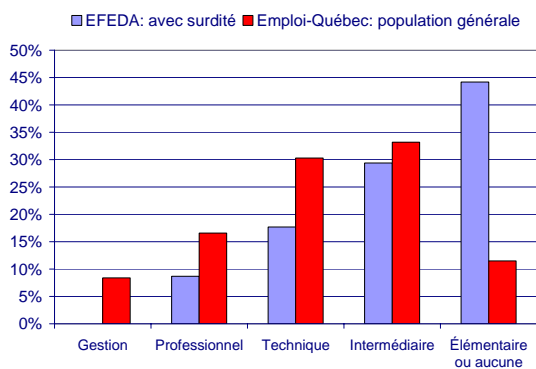
Les données à partir desquelles les niveaux de compétence ont été calculés proviennent de 287<sup>91</sup> individus. Les niveaux de compétences utilisés dans les données fournies par Emploi-Québec sont : gestion, professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire. Les deux premiers niveaux nécessitent une formation universitaire. Le troisième niveau concerne des formations collégiales alors que le niveau intermédiaire inclut des formations qui mènent à un diplôme de formation professionnelle. Le niveau élémentaire est une formation générale au niveau secondaire. Nous avons intégré à cette catégorie les répondants sans compétences particulières.

Le tableau 4.40 indique que les répondants occupent des postes de niveau de compétence élémentaire ou n'exigeant aucune compétence (44 %), un taux largement supérieur à la moyenne québécoise (12 %). Seuls les emplois qui nécessitent un niveau intermédiaire sont occupés par les personnes sourdes et malentendantes (29 %) dans une proportion similaire à celle de la population québécoise (33 %). Les personnes sourdes et malentendantes sont totalement absentes des postes de niveau supérieur, soit celui de la gestion<sup>92</sup>. Elles ont, de plus, un taux de présence moins élevé que la population en général pour les postes de niveau professionnel (9 % c. 17 %) et pour les postes de niveau technique (18 % c. à 30 %).

**Tableau 4.40 / Figure 4.46**  
Emploi selon le niveau de compétence, comparaisons EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002

	EFEDA 15-46 ans avec surdité	Emploi-Qc. 15 ans et plus population générale	écart
	%	%	points
Gestion	0	8,4	-8,4
Professionnel	8,7	16,6	-7,9
Technique	17,7	30,3	-12,6
Intermédiaire	29,4	33,2	-3,7
�l�mentaire ou aucune	44,2	11,5	32,7

Source : Emploi-Québec 2003, p. 22.



<sup>91</sup> Vingt-quatre répondants n'ont pas été pris en compte par manque d'information.

<sup>92</sup> La gestion concerne ici les cadres supérieurs et intermédiaires ainsi que le personnel de gestion selon la classification nationale des professions de la fonction publique fédérale. Réf. Ministre des Approvisionnement et Services Canada. *Classification nationale des professions : Descriptions des professions*, Catalogue n MP53-25/1-1993F, Ottawa,  dition Groupe communication Canada, 1993.

#### 4.8.5.1 Relation entre le niveau de formation et le niveau de compétence

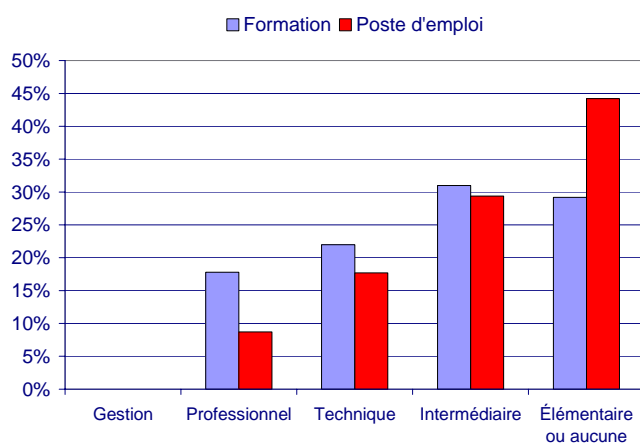
Si nous regardons le niveau de compétence que nécessitent les postes occupés par les répondants et que nous les mettons en parallèle avec leur niveau de formation, nous obtenons les résultats illustrés au tableau 4.41. Ce qui se dessine est que les répondants ayant poursuivi des études de niveaux technique (22 %) et intermédiaire (31 %) occupent des postes d'emploi correspondant à ces niveaux dans des proportions similaires (18 % et 29 %).

Cependant, pour les répondants ayant étudié dans des domaines de niveau professionnel (18 %), seuls la moitié d'entre eux occupent des postes d'emploi de même niveau (9 %). À l'opposé, les personnes sourdes et malentendantes sont nettement plus nombreuses dans des postes d'emploi de niveau élémentaire ou ne nécessitant aucune compétence (44 %).

**Tableau 4.41 / Figure 4.47**

Relation entre le niveau de formation et le niveau de compétence, EFEDA 2001

	Formation	Emploi
	%	%
Gestion	0	0
Professionnel	17,8	8,7
Technique	22,0	17,7
Intermédiaire	31,0	29,4
Élémentaire ou aucune	29,2	44,2



#### 4.8.6 Faits saillants

Au même titre que la population québécoise, les personnes vivant avec une surdité travaillent principalement dans les secteurs secondaire et tertiaire mais dans des proportions différentes ; les personnes sourdes et malentendantes sont plus présentes dans le secteur secondaire que la population en général avec un écart de 9 points de pourcentage. À l'opposé, elles sont moins présentes dans le secteur tertiaire, celui des services, avec un écart de 10 points de pourcentage. Les types d'industries où l'on note une plus grande présence de personnes sourdes et malentendantes sont ceux 1) de la fabrication, des usines et des services publics, 2) des autres services, 3) de la santé et l'assistance sociale ainsi que 4) du commerce. Les industries où elles sont les plus faiblement représentées sont 1) la gestion d'entreprises et le soutien administratif, 2) l'information, la culture et les loisirs, 3) les finances, les assurances, l'immobilier et la location, et 4) la construction. Certaines de ces industries nécessitent une communication efficace et l'on peut déduire que cet aspect est une entrave majeure pour les personnes sourdes et malentendantes, les empêchant ainsi de choisir ces domaines de formation ou de trouver du travail dans ceux-ci. Pour d'autres types d'industries, plus spécialement celui de la construction, il est possible que ce soit le facteur de la sécurité qui joue en défaveur des personnes sourdes et malentendantes.

Sur le plan des catégories professionnelles, ce sont les emplois de la transformation et de la fabrication (manœuvres, journaliers, aides, etc.) où l'on observe un taux important de répondants et ce, dans des proportions largement supérieures à celles de la population général, soit 20 % comparativement à 10 %. Pour l'ensemble des travailleurs qui ont participé au sondage, 49 % ont des emplois dans des milieux qui ne correspondent pas à celui de leur formation. Les personnes qui ont une formation en sciences sociales et en enseignement réussissent plus facilement à travailler dans leur domaine avec un taux de 15 %. Le niveau de

formation (universitaire, collégial ou professionnel) ne semble pas être un facteur décisif dans la concordance formation (domaine d'études) et emploi (catégorie professionnelle du poste d'emploi occupé).

Du point de vue des compétences professionnelles, on constate que 44 % des répondants en emploi occupent des postes qui nécessitent des compétences élémentaires ou aucune compétence alors que seulement 29 % ont des compétences correspondant à ce niveau. Hormis ceux qui ont un poste de niveau intermédiaire, bon nombre de professionnels et de techniciens n'occupent pas des postes qui sont au niveau de leurs compétences. Ainsi 18 % sont des professionnels alors que seulement 9 % occupent un poste correspondant à ce niveau de compétence, 22 % sont des techniciens alors que 18 % occupent des postes d'un niveau de compétence équivalent.

## **4.9 Étudiants**

Les étudiants – ceux qui ont comme principale activité celle d'étudier – font partie d'une section séparée afin de présenter un portrait de cette catégorie de répondants. La présente section n'a pas fait l'objet d'analyse bivariée car les étudiants n'étaient pas opposés à une autre catégorie de répondants. Les résultats univariés concernent le sexe, l'âge, le parcours scolaire, le mode de communication ainsi que la région de résidence. En fin de section, nous présentons les données concernant les domaines d'études des étudiants sourds et malentendants de l'enseignement collégial.

### **4.9.1 Aspects méthodologiques**

À partir des questions C 1, C 2, C 5 et C 6, nous avons constitué une catégorie de répondants qui sont caractérisés par le fait d'avoir comme principale activité celle d'être aux études. Ainsi, les répondants qui ont mentionné être aux études à temps plein uniquement ou aux études à temps plein tout en ayant un emploi ont été inclus dans cette catégorie. Ces individus correspondent à la définition mentionnée au paragraphe 4.3.1.

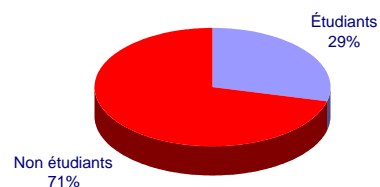


## 4.9.2 Résultats

Les répondants au sondage qui ont comme principale activité le fait d'être aux études sont au nombre de 169 (tableau 4.42). Ils représentent 29 % du total des répondants.

**Tableau 4.42 / Figure 4.48**  
Proportion de répondants aux études, EFEDA 2001

	%
Étudiants	29,0
Non étudiants	71,0

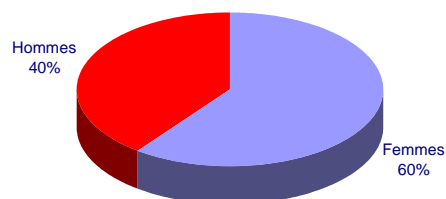


### 4.9.2.1 Étudiants selon le sexe

Les étudiants comptent une forte majorité de femmes : 60 % comparativement à 40 % d'hommes (tableau 4.43 et figure 4.49).

**Tableau 4.43 / Figure 4.49**  
Répondants aux études selon le sexe, EFEDA 2001

	%
Femmes	60,4
Hommes	39,6

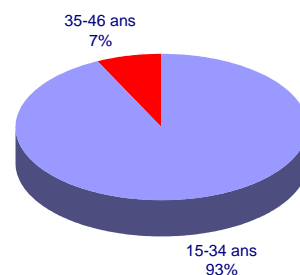


#### 4.9.2.2 Étudiants selon le groupe d'âge

La presque totalité des répondants qui ont été classés comme étant des étudiants ont moins de 35 ans, dans une proportion de 93 % comparativement à ceux qui ont 35 ans et plus et qui représentent 7 % de la catégorie des étudiants (tableau 4.44 et figure 4.50).

**Tableau 4.44 / Figure 4.50**  
Répondants aux études selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

	%
15-34 ans	92,9
35-46 ans	7,1

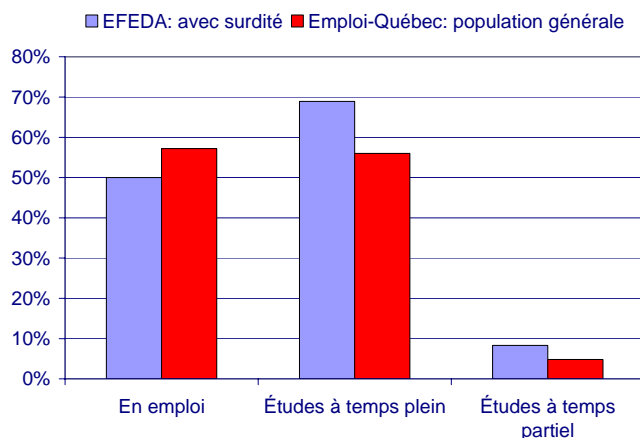


Si l'on analyse l'occupation des jeunes en fonction de leur âge, soit ceux qui ont entre 15 et 24 ans, et que l'on compare les données avec celles de la population québécoise du même âge, nous observons les faits suivants (tableau 4.45 et figure 4.51) : les répondants de cette tranche d'âge sont, proportionnellement, plus nombreux à étudier (69 % à temps plein et 8 % à temps partiel) que leurs pairs entendants (56 % à temps plein et 5 % à temps partiel) et ils sont moins nombreux à travailler (50 % pour les répondants c. à 57 % pour la population en général).

**Tableau 4.45 / Figure 4.51**  
Taux d'emploi et de fréquentation scolaire chez les jeunes de 15 à 24 ans, comparaisons EFEDA 2001 et Emploi-Québec 2002

	EFEDA	Emploi-Qc.
	avec surdité	population gén.
	%	%
En emploi	50,0	57,2
Aux études à temps plein	68,9	56,0
Aux études à temps partiel	8,3	4,8

Source : Emploi-Québec 2002, p. 14-15 (compilation CQDA).



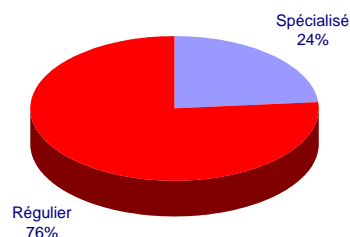
#### 4.9.2.3 Étudiants selon le type d'école

Parmi les étudiants, 76 % étudient dans un établissement scolaire ou postsecondaire régulier comparativement à 24 % qui sont inscrits dans des établissements scolaires ou postsecondaires spécialisés (tableau 4.46 et figure 4.52).

**Tableau 4.46 / Figure 4.52**

Répondants aux études selon le type d'établissement scolaire ou postsecondaire, EFEDA 2001

	%
Spécialisé	23,7
Régulier	76,3



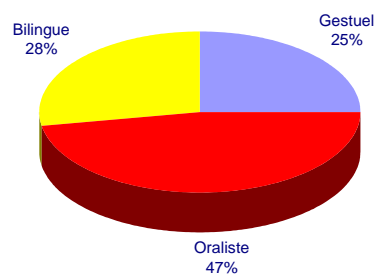
#### 4.9.2.4 Étudiants selon le mode de communication

Les étudiants qui utilisent le mode de communication oral représentent près de la moitié de l'ensemble des répondants aux études lors de l'enquête (47 %), les gestuels, le quart (25 %), et les bilingues, près du tiers (29 %) [tableau 4.47 et figure 4.53].

**Tableau 4.47 / Figure 4.53**

Répondants aux études selon le mode de communication, EFEDA 2001

	%
Gestuel	24,9
Oraliste	47,3
Bilingue	27,8

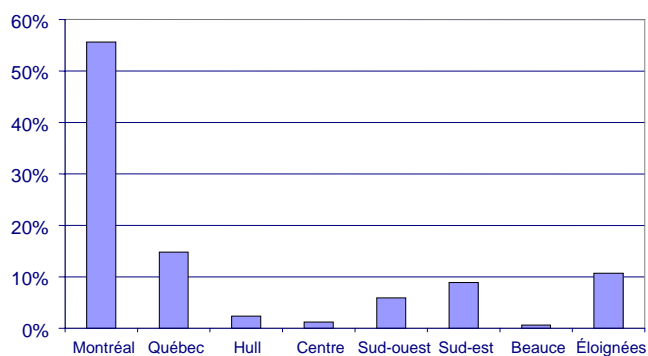


#### 4.9.2.5 Étudiants selon la région de résidence

Parmi les étudiants, plus de la moitié (56 %) résident dans la région métropolitaine de Montréal (tableau 4.48 et figure 4.54). Le taux le plus faible concerne la région de Beauce–Appalaches où seulement 1 % des étudiants résident. Le taux élevé d'étudiants résidant dans la région métropolitaine de Montréal peut s'expliquer par le fait que Montréal est une ville vers laquelle convergent les jeunes des régions afin de poursuivre leurs études.

**Tableau 4.48 / Figure 4.54**  
Répondants aux études selon la région de résidence, EFEDA 2001

	%
Région métropolitaine de Montréal	55,6
Région métropolitaine de Québec	14,8
Région métropolitaine de Hull	2,4
Centre (Mauricie et Centre-du-Québec)	1,2
Sud-ouest	5,9
Sud-est	8,9
Beauce–Appalaches	0,6
Régions éloignées	10,7



#### 4.9.2.6 Domaines d'études au niveau collégial

Des informations transmises par les cégeps du Vieux Montréal<sup>93</sup> et de Sainte-Foy<sup>94</sup>, à propos des étudiants avec surdité, nous ont permis de faire une compilation des principaux domaines d'études dans lesquels les jeunes sourds et malentendants s'orientent (tableau 4.49; figure 4.55). Nous constatons, dans un premier temps, que les jeunes favorisent les domaines d'études techniques, pour 67 % d'entre eux en moyenne, plutôt que les études qui doivent être poursuivies au niveau universitaire et qui sont choisies par 33 % d'entre eux en moyenne. Ils s'opposent aux étudiants avec des limitations fonctionnelles autres qui préfèrent les formations préuniversitaires (54 %) aux formations techniques (46 %).

**Tableau 4.49 / Figure 4.55**

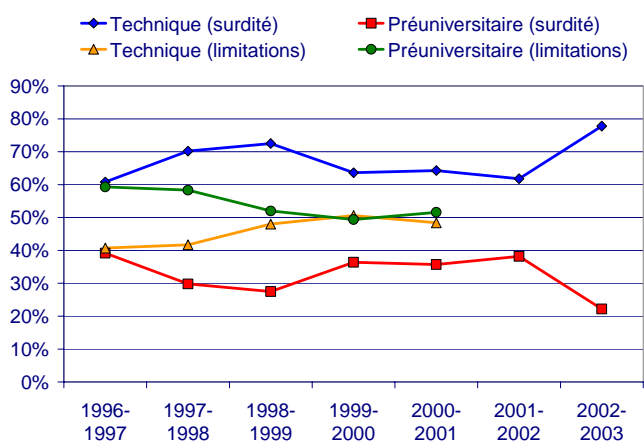
Formation technique et préuniversitaire chez les étudiants avec surdité et autres limitations de niveau collégial, 1996–2003

	Avec surdité <sup>a</sup>		Avec autres limitations <sup>b</sup>	
	Technique %	Préuniversitaire %	Technique %	Préuniversitaire %
1996–1997	60,8	39,2	40,7	59,3
1997–1998	70,2	29,8	41,7	58,3
1998–1999	72,5	27,5	48,0	52,0
1999–2000	63,6	36,4	50,6	49,4
2000–2001	64,3	35,7	48,4	51,6
2001–2002	61,8	38,2	n.d.	n.d.
2002–2003	77,8	22,2	n.d.	n.d.

<sup>a</sup> Les données des quatre premières années scolaires proviennent du Cégep du Vieux Montréal. L'année scolaire 2000–2001 est un cumul des données des cégeps du Vieux Montréal et de Sainte-Foy. Les années 2001 à 2003 sont les résultats des données du Cégep de Sainte-Foy.

<sup>b</sup> Données du Cégep du Vieux Montréal.

Sources : Cégep du Vieux Montréal, 2003; Cégep de Sainte-Foy, 2003 (compilation CQDA).



<sup>93</sup> Cégep du Vieux Montréal. Données non publiées, Service d'aide à l'intégration des élèves, 2003 [Communication personnelle, Montréal, 2004].

<sup>94</sup> Cégep de Sainte-Foy. Données non publiées, Services aux étudiants handicapés, 2003 [Communication personnelle, Sainte-Foy, 2004].

Du point de vue des domaines de spécialisation, la moitié des étudiants avec surdité des cégeps se sont inscrits, par ordre d'importance, en sciences humaines, en éducation spécialisée et en informatique, en sciences de la nature, en technique administrative et en technique de documentation (tableau 4.50). Ces données cumulent les informations des cégeps du Vieux Montréal et de Sainte-Foy pour les années scolaires allant de 1996 à 2003 soit 14 sessions.

**Tableau 4.50**

Domaines d'études des étudiants avec surdité inscrits dans les cégeps, 1996–2003

	%
Sciences humaines	21,4
Éducation spécialisée	6,7
Informatique	6,7
Sciences de la nature	6,2
Technique administrative	4,7
Technique de la documentation	4,4

Sources : Cégep du Vieux Montréal, 2003; Cégep de Sainte-Foy, 2003 (compilation CQDA).

### 4.9.3 Faits saillants

Les étudiants, qui représentent 29 % de l'échantillon de l'EFEDA, ont comme caractéristiques le fait d'être majoritairement des femmes, d'être âgés de moins de 35 ans, d'avoir comme lieu de résidence la région métropolitaine de Montréal, d'être intégrés au parcours scolaire régulier et d'être, en forte proportion, oralistes. Les deux tiers des étudiants surdité optent pour des domaines d'études techniques comparativement aux étudiants ayant des limitations fonctionnelles autres qui, eux, choisissent une formation technique dans 46 % des cas. Parmi les techniques, les cégépiens sourds et malentendants privilégient les domaines de l'éducation spécialisée, l'informatique, les techniques administrative et de la documentation alors qu'au niveau de la formation préuniversitaire, on les rencontre surtout en sciences humaines et en sciences de la nature.

## 4.10 Prestataires de la sécurité du revenu

Les personnes bénéficiaires de la sécurité du revenu ont été l'objet d'une attention particulière et d'une analyse distincte afin d'avoir un portrait spécifique de cette clientèle que l'on croit, à tort ou à raison, relativement grande et répandue parmi la population sourde et malentendante. Dans un premier temps, nous présentons les données de l'EFEDA et les comparons avec deux sources d'information différentes puis, par la suite, nous exposons les résultats de l'analyse bivariée. Cette analyse démontre que l'âge, le niveau de scolarité atteint, le parcours scolaire, la région de résidence ainsi que la qualité de la communication avec l'entourage sont toutes des variables où des différences significatives statistiquement ont été notées.

### 4.10.1 Aspects méthodologiques

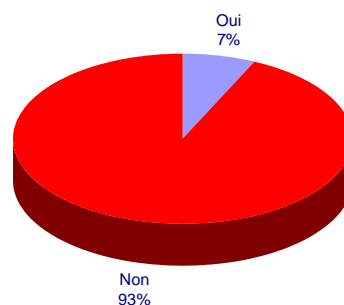
Les répondants de l'EFEDA devaient spécifier, lorsqu'ils étaient ni aux études (question C 1) ni en emploi (question C 5), la raison de leur inactivité (question C 11), le nombre d'années pendant lesquelles ils ont été inactifs (question C 12) et leur source de revenu (question C 14). À cette dernière question, cinq choix de réponse étaient possibles dont un concernant la sécurité du revenu. La compilation des informations proviennent de 40 individus sur un total de 582 participants qui ont mentionné être prestataires de la sécurité du revenu. Il est possible que ce nombre soit sous-représentatif à la fois de la réalité et de la situation véridique des individus qui ont participé au sondage et qui auraient préféré taire leur source de revenu.

#### 4.10.2 Résultats

Les prestataires de la sécurité du revenu représentent 7 % des 582 personnes qui composent l'échantillonnage de l'EFEDA (tableau 4.51). Comparativement au nombre de personnes qui sont ni en emploi ni aux études, les prestataires de la sécurité du revenu représentent 40 % de cette catégorie.

**Tableau 4.51 / Figure 4.56**  
Répondants prestataires de la sécurité du revenu, EFEDA 2001

	%
Oui	6,9
Non	93,1



##### 4.10.2.1 Données comparatives

Afin de mettre en perspective les données de l'EFEDA, nous présentons des données concernant la sécurité du revenu selon les diverses limitations fonctionnelles (tableaux 4.52 et 4.53). Quoique ces données soient peu récentes, ce sont les seules qui nous ont été accessibles. La première source est un document<sup>95</sup> de l'Office des personnes handicapées du Québec, publié en 1994, dont les données proviennent du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (MMSRFP, 1992). La seconde source provient de Statistique Canada<sup>96</sup>.

<sup>95</sup> *Les adultes ayant une contrainte sévère à l'emploi inscrits au programme Soutien financier de la sécurité du revenu, 1992*, Collection Statistiques, édition 1994–1995, n°4, p. 32.

<sup>96</sup> Statistique Canada. *Enquête sur la santé et les limitations d'activités 1991*. Division des statistiques sociales, du logement et des familles, Ottawa, 1991.

Au tableau 4.52, les personnes avec une surdité représentent 1 % des personnes prestataires de la sécurité du revenu qui ont des limitations fonctionnelles. Elles se situent donc tout juste devant les personnes ayant une d ficiance esthétique.

**Tableau 4.52**

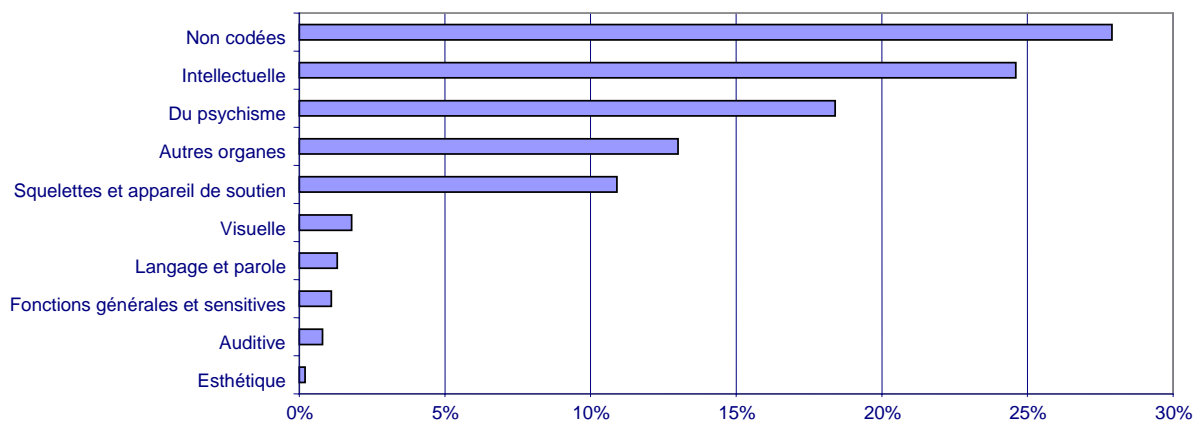
Nombre d'adultes inscrits au programme du Soutien financier de la Sécurité du revenu selon la première d ficiance identifi e, OPHQ 1992

	N <sup>bre</sup>	%
Non cod�es	24 733	27,9
Intellectuelle	21 848	24,6
Du psychisme	16 341	18,4
Autres organes	11 533	13,0
Squelette et appareil de soutien	9 689	10,9
Visuelle	1 601	1,8
Langage et parole	1 130	1,3
Fonctions générales et sensibles	994	1,1
Auditive	709	0,8
Esthétique	153	0,2
<b>Total</b>	<b>88 731</b>	

Source : OPHQ, 1994–1995, p. 32.

**Figure 4.57**

Nombre d'adultes inscrits au programme du Soutien financier de la Sécurité du revenu selon la première d ficiance identifi e, OPHQ 1992





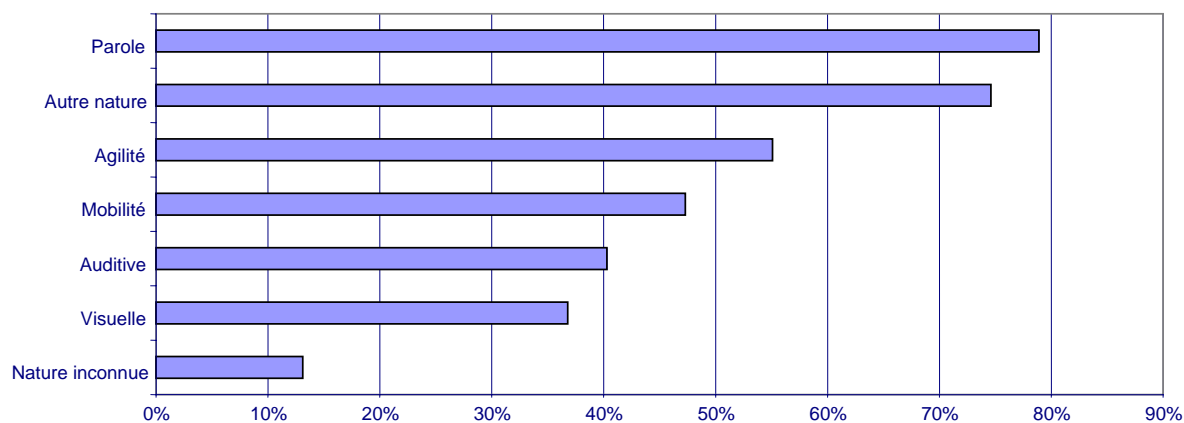
La seconde source de données, celle de Statistique Canada, présentée au tableau 4.53, affiche les pourcentages des individus qui sont prestataires de la sécurité du revenu en fonction du type de limitation fonctionnelle. Quarante virgule trois pour cent des personnes vivant avec une surdité sont prestataires de la sécurité du revenu. La surdité se trouve ainsi en cinquième position, soit après la déficience motrice qui a un taux de 47 %.

**Tableau 4.53 / Figure 4.58**

Personnes de 15 et plus ayant des incapacités et vivant dans un ménage, selon les prestations d'assistance sociale ou de bien-être social, Québec, Statistique Canada 1991

	Nombre de prestataires avec incapacités N <sup>bre</sup>	Nombre total d'individus avec incapacités N <sup>bre</sup>	%
Parole	23 578	29 877	78,9
Autre nature	62 146	83 325	74,6
Agilité	65 732	119 382	55,1
Mobilité	59 433	125 562	47,3
Audition	14 387	35 668	40,3
Visuelle	10 197	27 737	36,8
Nature inconnue	1 788	13 683	13,1

Source : Statistique Canada 1991.



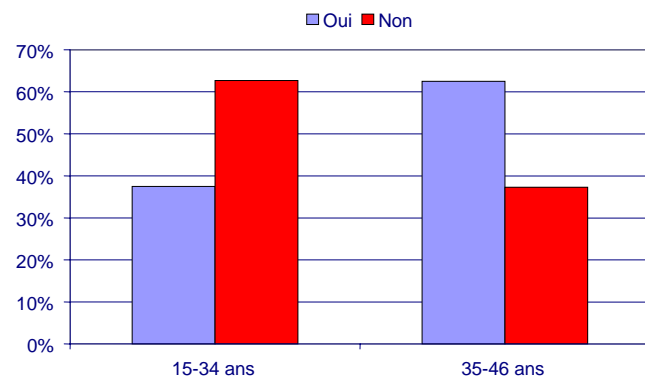
#### 4.10.2.2 Prestataires de la sécurité du revenu selon le groupe d'âge

Les prestataires de la sécurité du revenu sont, en proportion, plus nombreux à avoir 35 ans et plus (63 %) comparativement à ceux qui ne sont pas prestataires (37 %) pour le groupe d'âge (tableau 4.54 et figure 4.59).

**Tableau 4.54 / Figure 4.59**

Prestataires de la sécurité du revenu selon le groupe d'âge, EFEDA 2001

	Oui %	Non %
15-34 ans	37,5	62,7
35-46 ans	62,5	37,3



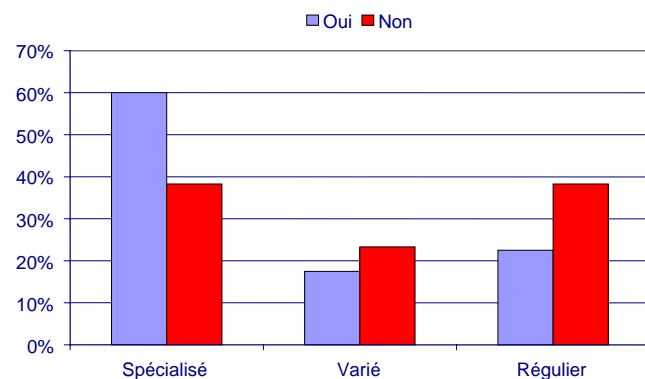
#### 4.10.2.3 Prestataires de la sécurité du revenu selon le parcours scolaire

On observe (tableau 4.55 et figure 4.60) une différence significative du point de vue du parcours scolaire entre les individus qui sont prestataires et ceux qui ne le sont pas. Dans le premier cas, plus de la moitié d'entre eux (60 %) ont fréquenté des écoles spécialisées comparativement à 39 % des individus non prestataires qui sont issus de ces mêmes écoles.

**Tableau 4.55 / Figure 4.60**

Prestataires de la sécurité du revenu selon le parcours scolaire, EFEDA 2001

	Oui %	Non %
Spécialisé	60,0	38,3
Varié	17,5	23,3
Régulier	22,5	38,3



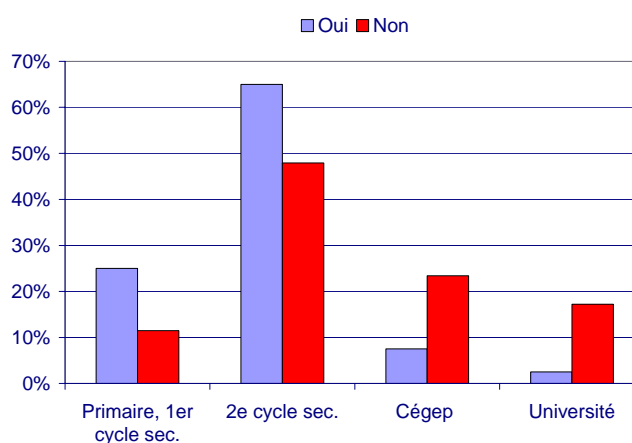
#### 4.10.2.4 Prestataires de la sécurité du revenu selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Comme on l'observe au tableau 4.56 et à la figure 4.61, les prestataires de la sécurité du revenu affichent une scolarité de niveau primaire et secondaire à 90 %, dont 65 % de deuxième cycle du secondaire. Ceux qui ont atteint une scolarité de niveau postsecondaire représentent 10 % d'entre eux.

**Tableau 4.56 / Figure 4.61**

Prestataires de la sécurité du revenu selon le plus haut niveau de scolarité atteint, EFEDA 2001

		Oui		Non	
		%		%	
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	90,0	25,0	59,4	11,5	47,9
2 <sup>e</sup> cycle secondaire		65,0			
Cégep	10,0	7,5	40,6	23,4	
Université		2,5		17,2	



#### 4.10.2.5 Prestataires de la sécurité du revenu selon la qualité de la communication avec l'environnement

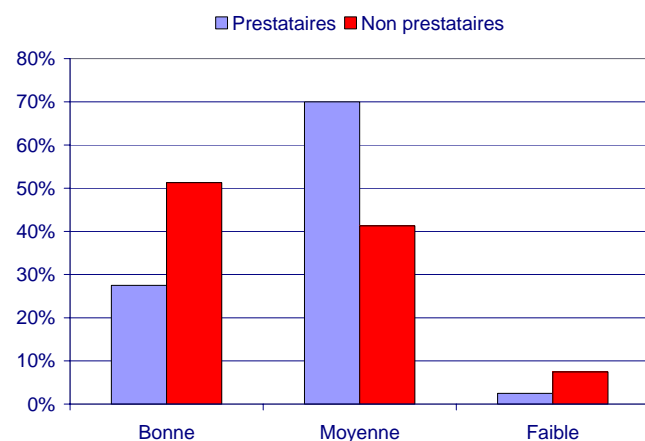
Au tableau 4.57, on observe que l'autoévaluation des répondants, quant à la qualité de leur communication avec les personnes entendant, démontre des différences significatives entre les personnes qui sont prestataires de la sécurité du revenu et celles qui ne le sont pas. Dans le premier cas, ces personnes évaluent comme étant moyenne leur communication avec les personnes entendant à raison de 70 % comparé à 41 % pour les personnes qui ne sont pas prestataires. Les personnes qui ne sont pas prestataires évaluent leur communication comme étant plutôt bonne à raison de 51 %, comparativement à 28 % pour les prestataires de la sécurité du revenu.

Une faible qualité de la communication peut être l'un des nombreux facteurs d'intégration sociale et professionnelle non réussie. Bien que les personnes qui sont prestataires de la sécurité du revenu évaluent leur qualité de communication avec l'environnement comme étant moins bonne comparativement à ceux qui ne sont pas prestataires, cette évaluation ne nous permet pas de tirer de conclusion quant au poids du facteur linguistique dans l'intégration sociale des individus. Ces données sont, tout au plus, un constat à partir d'une évaluation subjective.

**Tableau 4.57 / Figure 4.62**

Autoévaluation de la qualité de la communication chez les prestataires et les non prestataires de la sécurité du revenu, EFEDA 2001

	Prestataires %	Non prestataires %
Bonne	27,5	51,3
Moyenne	70,0	41,3
Faible	2,5	7,4



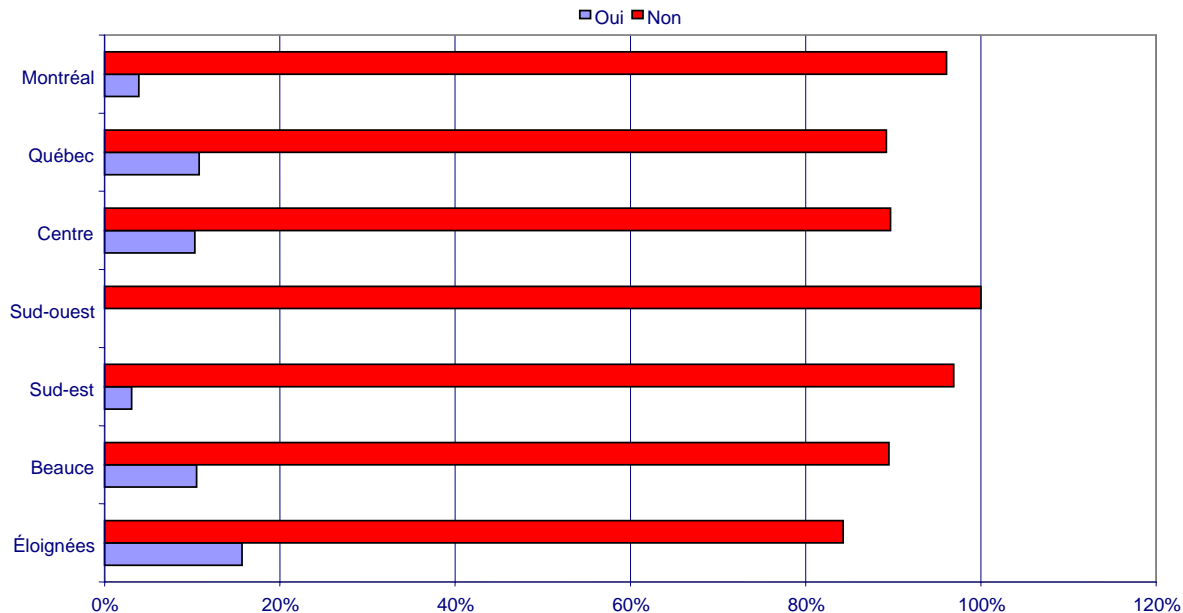
#### 4.10.2.6 Prestataires de la sécurité du revenu selon la région de résidence

Lorsque l'on observe le pourcentage de personnes prestataires de la sécurité du revenu en fonction de leur lieu de résidence, des différences significatives apparaissent entre les régions éloignées et la région métropolitaine de Montréal. Les régions éloignées englobent 16 % d'individus prestataires alors que la région de Montréal en inclut 4 %. La région du Sud-ouest et la région métropolitaine de Hull n'affichent aucun prestataire de la sécurité du revenu, ce qui ne signifie nullement l'absence de personnes qui soient prestataires. Il s'agit plutôt des caractéristiques de l'échantillonnage de l'EFEDA.

**Tableau 4.58 / Figure 4.63**  
Prestataires de la sécurité du revenu selon la région de résidence, EFEDA 2001

	Oui	Non
	%	%
Région métropolitaine de Montréal	3,9	96,1
Région métropolitaine de Québec	10,8	89,2
Région métropolitaine de Hull	--- <sup>a</sup>	--- <sup>a</sup>
Centre (Mauricie et Centre-du-Québec)	10,3	89,7
Sud-ouest	0	100,0
Sud-est	3,1	96,9
Beauce (Chaudière–Appalaches)	10,5	89,5
Régions éloignées	15,7	84,3

<sup>a</sup> Les taux pour la région métropolitaine de Hull n'ont pas été pris en considération étant donné le faible taux de réponse.



### 4.10.3 Faits saillants

Le pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu peut sembler relativement faible – 7 % de l'échantillon – surtout lorsque comparé avec d'autres sources d'information, dont celle de Statistique Canada qui présente un taux de 40 %. Tel que mentionné en début de section, il est possible que les données de la présente étude ne soient pas représentatives de la réalité. Cependant, la grande différence qui sépare les données de l'EFEDA et celles de Statistique Canada nous semble démesurée. La proportion des personnes sourdes et malentendantes prestataires de la sécurité du revenu, selon les données de l'OPHQ, est plutôt faible : 1 % du total des personnes selon la première limitation fonctionnelle identifiée.

L'analyse bivariée a démontré des différences significatives entre les personnes qui ne sont pas prestataires de la sécurité du revenu et celles qui le sont. Pour ces dernières, on observe qu'elles sont plus nettement représentées dans la catégorie d'âge des 35 ans et plus, qu'elles proviennent majoritairement du parcours scolaire spécialisé, qu'elles ont un niveau de scolarité de niveau secondaire ou inférieur, qu'elles habitent dans les régions éloignées et qu'elles évaluent leur communication avec les personnes entendantes comme étant moyenne. Considérant la rareté de données gouvernementales précises en matière d'individus vivant avec une limitation fonctionnelle qui reçoivent des prestataires de la sécurité du revenu, et la très faible proportion de répondants avec surdité et prestataires de la sécurité du revenu vis-à-vis de l'échantillon global de l'EFEDA, il est possible que le portrait ainsi dressé dans cette section ne reflète pas de façon juste les caractéristiques des personnes sourdes et malentendantes qui reçoivent des prestations de la sécurité du revenu. Des études centrées sur cette clientèle pourraient préciser les résultats actuels.

## 4.11 Difficultés rencontrées et pistes de solution

Une enquête sur la formation et l'emploi est propice à une exploration du vécu des personnes sourdes et malentendantes en recherche d'emploi et en emploi. Connaître leurs expériences et leurs points de vue pour une amélioration de l'embauche et de l'environnement de travail est important, étant donné le nombre limité d'études portant sur le sujet. Certains documents ont été produits sur le point de vue des employeurs<sup>97</sup> mais peu sur celui des personnes concernées. Les paragraphes suivants exposent donc brièvement ce que vivent les personnes sourdes et malentendantes qui ont une expérience du marché du travail. Dans un premier temps, nous faisons état des obstacles auxquels elles se heurtent lors de la recherche d'emploi. Dans un deuxième temps, nous exposons les pistes de solution proposées par les répondants de l'EFEDA afin d'augmenter le taux d'embauche. Finalement, nous abordons les difficultés rencontrées en emploi et les solutions qui sont proposées.

### 4.11.1 Aspects méthodologiques

La section N du questionnaire est une question ouverte avec choix de 19 réponses. Les répondants devaient cocher celles qui correspondaient à leur situation et mentionner, dans un espace réservé à cette fin, tout autre obstacle rencontré lors de la recherche d'emploi. Au total, 2 526 commentaires ont été apportés. Le calcul des taux a été fait en fonction du nombre de commentaires et non de celui de répondants. Un commentaire équivaut à une idée qui s'ajoute autant de fois qu'elle a été émise par les répondants.

<sup>97</sup> *Les malentendants et le marché du travail : recherche auprès de 960 employeurs québécois en juin 1989*, Conseil du Patronat du Québec, Montréal, novembre 1989, 32 p.

La section O du questionnaire s'adressait aux répondants afin qu'ils expriment leur point de vue quant aux changements à apporter afin d'améliorer l'embauche des personnes sourdes et malentendantes, et aux moyens préconisés pour convaincre les employeurs de les embaucher. Au total, 365 commentaires ont été compilés.

La section P concerne les problèmes vécus dans le milieu de travail et les solutions pour améliorer l'environnement de travail. Les répondants devaient tout d'abord cocher, parmi 12 réponses, les cases qui correspondaient le mieux à leur vécu, exprimer ensuite d'autres problèmes éventuellement rencontrés et, finalement, faire part de leurs solutions. Au total, 1 437 commentaires relatifs aux choix multiples, 201 commentaires libres et 234 commentaires concernant les solutions entrevues ont été recueillis.

#### 4.11.2 Difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi

Le tableau 4.59 donne un aperçu d'ensemble des réponses, classées par ordre d'importance. Parmi les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi, et qui ont été désignés dans la liste des choix multiples, nous ne relevons ici que les quatre premiers. Celui qui apparaît en tête de liste est le fait d'être disqualifié par rapport aux personnes qui entendent étant donné que, selon les répondants, les employeurs préfèrent embaucher des personnes entendant. Les deuxième et troisième obstacles sont la crainte de ne pas comprendre ce que l'employeur dit et le fait de devoir convaincre l'employeur de ses compétences. Le quatrième obstacle est celui de passer une entrevue.

**Tableau 4.59**

Difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi selon les répondants, EFEDA 2001

	%
A : Les employeurs préfèrent embaucher des entendants	9,3
B : Peur de ne pas comprendre ce que l'employeur dit	7,4
C : Devoir convaincre l'employeur que je suis compétent	7,4
D : Passer une entrevue	7,2
E : Contacter l'employeur	6,9
F : Pas assez d'expérience de travail	5,9
G : Devoir passer des tests écrits	5,1
H : Remplir un formulaire	5,1
I : Devoir vendre mes qualités et mes aptitudes	4,9
J : Devoir toujours répéter la même chose	4,8
K : Formation insuffisante	4,7
L : Écrire une lettre de présentation	4,6
M : Ne pas me faire comprendre seul	4,6
N : Ne pas savoir où chercher du travail	4,4
O : Écrire un curriculum vitae	4,3
P : Devoir être accompagné d'un interprète pour l'entrevue	3,8
Q : Répondre à une annonce dans le journal	3,6
R : Ne pas savoir à qui demander du travail	3,5
S : Obtenir des lettres de référence	2,4

Les difficultés mentionnées peuvent être classées en trois types :

1. la phase exploratoire : préparation (H, L, O, Q, S), recherche (N, R) et approche/contact (E) en vue d'une entrevue
2. la phase test qui se concrétise par l'entrevue (B, C, D, I, J, M, P) et
3. l'autoévaluation des capacités (F, G, K).

Si l'on regroupe les commentaires en fonction des trois types, la phase de l'entrevue arrive en premier lieu avec 40 %, devenant ainsi l'obstacle prioritaire.

Quoique le stress relié à l'entrevue ne soit pas exclusif aux personnes vivant avec une surdité, elle est cependant plus que légitime chez des personnes qui seront évaluées, quelques fois, non pas sur leurs compétences professionnelles mais sur leur efficacité à décoder et encoder des messages. De plus, lors de l'entrevue, ces postulants ont une tâche supplémentaire qui n'est pas banale : convaincre l'employeur que la surdité est un problème qui relève uniquement de l'appareil auditif et qu'elle ne sera pas une entrave aux tâches et responsabilités reliées au poste. Il est alors peut-être vrai que le candidat a une longueur « de retard » derrière les autres, et que la situation incite à conclure que « les employeurs préfèrent embaucher les personnes entendant ». Lorsqu'un interprète est présent lors de l'entrevue, son professionnalisme et sa compétence peuvent jouer un rôle primordial, surtout dans le cas où l'interprète n'a que de faibles compétences pour la traduction du message signée à la langue orale. Cet état de fait peut discréditer la personne sourde ou malentendante, son message réel n'étant que partiel ou même tronqué.

D'autres obstacles ont aussi été mentionnés par certains individus, ou lors de rencontres de groupe, dont les motifs invoqués pour un refus d'embauche : ne pas pouvoir utiliser le téléphone, les risques de blessure reliés à la surdité, l'objection du syndicat, l'objection des autres employés, l'absence d'alarme d'incendie, le fait qu'il y ait déjà une personne sourde ou malentendante en poste, etc.



### 4.11.3 Suggestions pour améliorer l'embauche

La section O invitait les personnes sourdes et malentendantes à partager leurs idées sur ce qui doit être changé et les moyens à prendre pour accroître leur taux d'embauche. À cette question, 365 commentaires ont été recensés. Nous avons classé les réponses selon qu'elles consistaient en des suggestions de changement et des moyens à mettre en place et nous avons établi des liens entre ceux-ci (figure 4.64).

**Figure 4.64**

Suggestions de changements et moyens préconisés pour un accroissement du nombre d'employés avec une surdité

Ce qui doit être changé	Moyens	Rang
Attitudes, mentalités, préjugés, méconnaissance, fermeture	Sensibilisation	1
	Démonstration	2
	Essai	3
Proportion de Sourds et malentendants	Mesures légales	4
Services	Organisme ressource	5
	Subvention	7
Lacunes des individus	Formation	6

Un nombre important de personnes qui ont répondu à la section O du questionnaire déplorent grandement l'incompréhension de la population, dont font partie les employeurs en tant qu'individus, face à la surdité et aux personnes sourdes et malentendantes. Ces constats, ainsi que les moyens pour y remédier, viennent en toute première place dans les commentaires. Malgré le changement de millénaire, des préjugés tenaces persistent toujours au détriment des personnes sourdes et malentendantes. Pour n'en citer que quelques-uns, mentionnons la déficience ou la lenteur intellectuelle, les problèmes psychiques, l'absence de langage pour les personnes sourdes. Ces préjugés contribuent à une évaluation réduite de la personne avec surdité et, plus spécialement, de la personne sourde gestuelle, ce qui se traduit par des termes tels que l'infériorité, l'anormalité, la performance et l'efficacité moindres, l'incompétence, l'agressivité, les limites communicationnelles, etc. Ce que déplorent avec force les répondants est que l'accent soit mis sur leurs limites et non sur leurs forces qui constituent une clef sur la porte du marché du travail.

Afin de pallier ces attitudes, ces mentalités, ces préjugés, cette fermeture et cette méconnaissance de la surdité, il est proposé la sensibilisation, l'essai et la démonstration. La sensibilisation, qui comprend l'éducation du public, est la proposition la plus fréquemment mentionnée. Cette sensibilisation est nécessaire afin de démystifier, d'ouvrir les esprits, de changer les attitudes et de familiariser la population à la surdité. Une sensibilisation élargie pourrait se concrétiser à travers les médias pour le public en général, et, de façon plus réduite, à travers des séances de formation, des cours, des ateliers pour les personnes qui travaillent au service à la clientèle, pour les décideurs d'entreprises, de même qu'elle pourrait être incluse dans tous les programmes qui ont un lien avec les relations humaines (techniques policières, infirmières, etc.) au niveau collégial et universitaire. Pour contrecarrer les préjugés, il faut, non seulement être mis au courant des capacités, des forces, des habiletés des personnes sourdes et malentendantes (concentration, débrouillardise, attention visuelle développée, etc.), mais il faut que les employeurs arrivent à les considérer comme étant des travailleurs potentiels et des individus à part entière. En plus de la sensibilisation, les personnes sourdes et

malentendantes doivent, de leur côté, faire la démonstration de leurs capacités et pour ce, un essai est recommandé. La démonstration dont les personnes sourdes et malentendantes ont la charge consiste en une panoplie de tactiques dont nous ne mentionnerons que quelques-unes : démontrer son intérêt pour le poste et son professionnalisme, faire preuve de conviction et d'humour pour apprivoiser la crainte/réticence de l'employeur, vendre ses compétences, etc. De plus, il serait essentiel que les employeurs donnent une occasion à la personne de prouver ce qu'elle est en mesure de faire, d'établir sa motivation, de faire la preuve de ses compétences; en d'autres termes, que les employeurs donnent la chance aux candidats, plutôt que de voir d'emblée les obstacles. La personne vivant avec une surdité peut aussi proposer ses services non rémunérés pour un temps limité.

De l'avis des personnes qui se sont exprimées sur le sujet, la proportion de personnes avec limitation fonctionnelle, en général, et de personnes sourdes et malentendantes, en particulier, est insuffisante dans les entreprises et que cette proportion devait être accrue. Pour ce faire, il a été proposé que des mesures légales, qui fixent un pourcentage de personnes sourdes et malentendantes pour les grandes entreprises, soient mises en place. Ces mesures devraient concerner tant le secteur public que privé. De plus, certains ont mentionné que le taux de personnes handicapées devait être scindé en plusieurs catégories, chacune représentant une limitation fonctionnelle.

À propos des services, une amélioration de ceux actuels et le développement de nouveaux services seraient souhaités. Pour les services à développer, il a été proposé de mettre sur pied un organisme, ou un service à l'intérieur d'un organisme déjà existant, qui aurait pour rôle l'information, la sensibilisation, le soutien, la coordination, etc., entre les employeurs et les personnes sourdes et malentendantes. Ce service, ou organisme, serait une ressource où les employeurs pourraient s'informer au sujet de la surdité en général, mais aussi recevoir de la formation, des prestations comme un soutien lors d'intégration d'un nouvel employé avec surdité, un suivi selon les besoins de l'employeur, etc. Ce service novateur permettrait d'éviter les mises à pied expéditives après quelques jours, dans certains cas, pour des raisons qui ne relèvent souvent que d'une mauvaise communication initiale entre les deux parties. Il faut savoir qu'un nouvel employé sourd ou malentendant, lorsqu'il est embauché, souhaite contribuer positivement à l'entreprise. Des consignes incomprises ou faussement interprétées généreront inévitablement une insatisfaction de la part de l'employeur. Mais dans la mécanique de la productivité et de l'efficacité, il arrive que ces erreurs commises soient déterminantes et résultent en une mise à pied. Ce service servirait ainsi de lien et permettrait une meilleure intégration, un meilleur suivi de l'employé et contribuerait possiblement à son maintien en emploi<sup>98</sup>. Le second moyen est l'accessibilité aux subventions salariales. On propose que les démarches soient allégées et que les employeurs soient plus à l'affût des subventions possibles. Bon nombre d'employeurs potentiels ne connaissent pas cette possibilité ou évaluent les démarches et le suivi administratif nécessaires à l'obtention de ces subventions comme étant trop lourds.

Bien que des modifications souhaitables aient été mentionnées au milieu du travail, des lacunes et des changements de la part des personnes sourdes et malentendantes ont aussi été soulignés indirectement par des propositions de pistes de solution. Nous pouvons classer ces suggestions en deux catégories : la préparation à l'intégration au marché du travail et la recherche d'emploi dans ses aspects techniques, et la formation professionnelle. Concernant la première catégorie, il a été suggéré que les sourds et malentendants s'approprient efficacement ces outils techniques que sont la préparation d'un curriculum vitae et les techniques d'entrevue et d'approche des employeurs. Il a aussi été fait mention d'une éducation et d'une prise de conscience nécessaires chez les personnes avec surdité quant aux exigences du marché du travail et à l'importance de ce que signifie la qualité et le travail bien fait. Pour ce qui est de la formation professionnelle, on suggère plus de formation, d'éducation ; une formation plus adéquate et reliée au marché de l'emploi, tout en prenant en considération les capacités mais aussi les limites inhérentes à la surdité, afin de développer des compétences équivalentes à la population en général. Cela contribuerait favorablement à la diminution des

<sup>98</sup> Le suivi et le soutien à l'intégration d'une personne avec limitations auditives contribueraient à rendre le milieu de travail mieux adapté pour celle-ci. Ce sujet est abordé au chapitre 7.

préjugés envers les personnes sourdes et malentendantes et à la reconnaissance de leurs capacités intellectuelles.

#### 4.11.4 Difficultés en emploi

La section P du questionnaire comporte une question – les problèmes vécus en emploi – et une sous-question, les solutions pour améliorer l’environnement de travail. À la question concernant les problèmes en emploi, douze choix multiples étaient proposés et un espace était réservé en fin de page à l’expression libre des répondants. Dans la section des choix multiples, on compte 1 437 commentaires et dans l’espace réservé aux commentaires libres, 201 qui ont tous été notés et regroupés en catégories. Après la présentation de ces résultats, nous abordons les difficultés en emploi spécifiques aux régions. Concernant la sous-question (les pistes de solution suggérées), 234 commentaires ont été compilés et sont présentés en dernier lieu.

##### 4.11.4.1 Exposé des difficultés

Parmi les difficultés les plus fréquemment mentionnées (tableau 4.60), l’on retrouve le sentiment d’isolement (10 %), la communication avec les supérieurs (10 %), les salaires inintéressants (10 %) et le fait de ne pouvoir assister aux réunions étant donné l’absence de service d’interprétation (9 %). Ces quatre difficultés s’intègrent aux trois regroupements de difficultés exposés plus loin (tableau 4.62, p. 161).

**Tableau 4.60**  
Difficultés rencontrées en emploi selon les répondants, EFEDA 2001

	%
Me sentir isolé	10,3
Communication avec les supérieurs	10,0
Salaire inintéressant	9,9
Pas d'interprète pour aller aux réunions	9,3
Pas d'accès aux promotions	9,2
Pas d'accès à l'information	9,0
Communication avec les collègues	7,7
Répéter toujours la même chose	7,6
Pas de travail stable et permanent	7,4
Embauche pour de courtes périodes	7,2
On peut me congédier n'importe quand	6,8
Ne pas me faire comprendre seul	5,7

Pour ce qui est des commentaires libres, les difficultés dont ont fait part les répondants concernent, pour près de 25 % (tableau 4.61), la faiblesse de la communication, de la compréhension, des relations et des échanges avec les autres employés et les supérieurs ; le fait de ne pas être écouté et de ne pas consacrer du temps à ce que les personnes sourdes et malentendantes ont à dire ; l'absence d'ouverture envers les gens qui ont une surdité.

- ✓ « *Ce serait plaisant que notre employeur nous demande notre avis sur le travail en général. Ce serait agréable de se sentir utile (...) J'aimerais tant que mon employeur discute avec moi comme il fait avec les autres* »
- ✓ « *Prendre le temps de m'expliquer les choses afin d'éviter les erreurs* »

**Tableau 4.61**

Types de problèmes vécus dans le milieu d'emploi par ordre d'importance selon les répondants, EFEDA 2001

	%
1. Faiblesse de communication, de compréhension, des relations, d'ouverture, ...	24,8
2. Peu de promotion, de formation, de reconnaissance des compétences, de diversité des tâches, ...	22,4
3. Absence de respect des opinions, des individus, des limites, ...	16,4
4. Manque d'acceptation et de considération sociale	15,4
5. Information tronquée et sporadique	13,0
6. Isolement, rejet, exclusion	8,0

Viennent ensuite, le droit aux promotions, à une équité salariale et à la formation ; le fait de ne pas voir ses compétences reconnues et de ne pouvoir les utiliser ; le fait de ne pas voir sa réelle expérience prise en compte ; l'absence d'élargissement et d'enrichissement des tâches ; l'absence de confiance en ses capacités et le fait de ne pouvoir s'accomplir.

- ✓ « *Ces expériences de non-promotion peuvent démotiver totalement une personne, l'abattre, la rabaisser jusque dans sa vie personnelle. Selon l'âge de la personne, il arrive que tu n'aies plus envie de te battre et puis... tu y crois moins.* » « *Pour une promotion, il faut souvent des compétences à l'oral ce qui défavorise les sourds gestuels. Les Sourds ne sont pas au courant de ce qui se passe et se dit en coulisse dans l'entreprise, et ne sont pas à l'affût des ouvertures de poste ou des opportunités.* »
- ✓ « *On ne tient pas compte de mon expérience pour expliquer aux clients ou faire mes commentaires* »
- ✓ « *Je n'ai pas accès aux promotions car je ne peux communiquer avec aisance* »

En troisième lieu, les répondants ont fait part des préjugés, de la moquerie, des insultes, de la condescendance, des opinions toutes faites et du non-respect des individus dans leurs forces, leurs faiblesses et leurs limites.

- ✓ « *Rire de moi, moquerie. On m'empêche de faire ma tâche, on me lance des objets* »

Le quatrième groupe de commentaires concerne le manque d'acceptation et de considération sociale en tant que travailleur à part égale et d'individu à part entière. Dans cette catégorie, nous classons aussi les abus dont sont victimes certaines personnes sourdes et malentendantes de la part des autres employés ou de la direction. Par exemple, un employé délègue, de sa propre initiative, une part de son travail à la personne sourde sous la menace de représailles : il lui imputera un bris technique s'il s'y oppose sachant que ce dernier a peu de moyens et de crédibilité pour en discuter avec le superviseur. Dans un autre cas, la direction a conseillé à une employée sourde de signer un document suite à un accident de travail alors qu'elle n'avait pas les compétences en lecture pour comprendre les implications juridiques et financières de son acceptation.

- ✓ « *On profite quelques fois de ma surdité pour me mettre des fautes sur le dos* »
- ✓ « *On me refilait le travail le moins intéressant parce que j'étais sourde* »
- ✓ « *Me sentir respectée malgré mon handicap. Être reconnue dans mon travail et en tant que personne* »
- ✓ « *Quand on est en équipe de deux, l'autre, l'entendant, prend toute la place et moi je suis écarté alors qu'elle devient LA personne ressource. Cela affecte mon niveau de performance* »

Par la suite, les commentaires relèvent de tout l'aspect communicationnel de l'organisation, soit le fait de ne pas recevoir la même information au même moment que les autres, le fait qu'elle soit parcellaire et fortuite donne l'impression aux personnes sourdes et malentendantes d'être des employés de second niveau et de ne pas être inclus dans la vie de l'entreprise.

- ✓ « *Souvent on oublie de m'informer des dates, des événements spéciaux; cela est très frustrant. On oublie de m'informer des changements survenus dans la compagnie. Tous les autres sont avisés sauf moi* »
- ✓ « *...être informé des nouveautés dans la compagnie, des changements importants, des dates de réunion, etc.* »

Finalement, le sentiment d'isolement, d'exclusion et de non-participation sociale font sentir les personnes sourdes et malentendantes inférieures et différentes de leurs confrères et consœurs de travail.

- ✓ « *ne pas se sentir isolé* »
- ✓ « *être acceptée, être comprise* »
- ✓ « *moi j'ai quitté car je n'étais pas respecté... On me prenait en pitié en ne me demandant pas de faire certaines tâches de peur que je ne comprenne pas* »
- ✓ « *qu'on nous accepte comme une personne normale : respecter et être respecté* »
- ✓ « *on ne pense pas à moi. Tout le monde s'en va en réunion et on ne m'avise pas. Je me sens isolée, pas importante, pas respectée* »

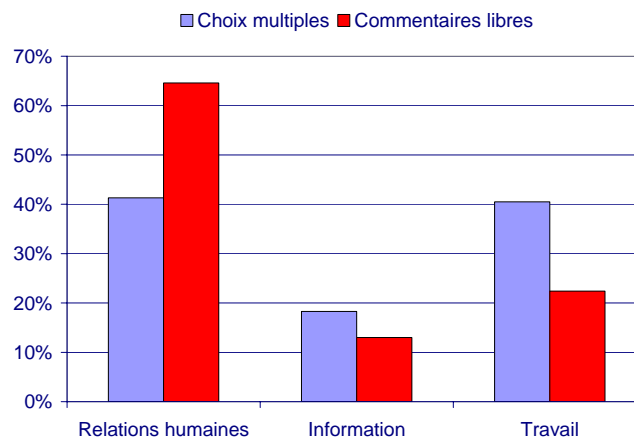
Une difficulté à laquelle font face les personnes sourdes et malentendantes de la communauté linguistique anglophone est le fait d'être disqualifié pour leur méconnaissance ou leur peu de connaissance du français. Cette difficulté n'a pas été incorporée aux tableaux, étant donné sa particularité linguistique.

Les problèmes vécus en emploi par les répondants (choix multiples et commentaires libres) sont maintenant regroupés en trois catégories et présentés selon la fréquence à laquelle ils ont été mentionnés : les problèmes liés aux relations humaines, ceux liés à l'information et, finalement, ceux liés au travail (tableau 4.62). La colonne de gauche concerne les résultats issus des choix multiples et celle de droite, les résultats des commentaires libres. Quoique les pourcentages soient différents entre les deux sources de données, l'importance des difficultés est identique.

**Tableau 4.62 / Figure 4.65**

Regroupement des problèmes vécus en milieu d'emploi selon les répondants, choix multiples et commentaires libres, EFEDA 2001

	Choix multiples	Commentaires libres
	%	%
Relations humaines	41,3	64,6
Information	18,3	13,0
Travail	40,5	22,4



Au paragraphe 4.6.3, nous avons tenté d'expliquer les résultats en lien avec la satisfaction en emploi, et nous avons fait un rapprochement avec les facteurs d'hygiène et les facteurs de motivation. Nous expliquons ici, très brièvement, la théorie de Herzberg (1959)<sup>99</sup>, un auteur qui a marqué le phénomène de la motivation. Cet auteur a élaboré une théorie appelée la théorie des deux facteurs où les facteurs de motivation, et donc de satisfaction, sont différents de ceux qui engendrent l'insatisfaction. Il classe les facteurs en deux catégories : les facteurs d'hygiène et les facteurs de motivation. Les premiers concernent les conditions de travail, le salaire, les relations avec les collègues, les supérieurs, la sécurité d'emploi, etc. Les seconds concernent la responsabilité, l'accomplissement, la promotion, le travail en soi, les possibilités de croissance personnelle, etc. Les facteurs d'hygiène ne contribuent pas à la satisfaction des employés. S'ils sont comblés, l'employé sera non insatisfait ou au point neutre, et s'ils ne sont pas comblés, il sera insatisfait. Par contre, les facteurs de motivation étant ceux qui contribuent à la satisfaction, s'ils sont comblés, l'employé sera alors satisfait, et s'ils ne le sont pas, l'employé sera non satisfait ou au point neutre, mais il ne sera pas insatisfait.

Selon cette théorie, les répondants au sondage ont fait part de difficultés reliées aux facteurs d'hygiène dans une proportion de 73 % des commentaires, si l'on inclut les difficultés en lien avec la communication comme étant des facteurs de motivation, et dans une proportion de 86 % si on les considère comme étant des facteurs d'hygiène. Ces facteurs d'hygiène, s'ils ne sont pas comblés causeront de l'insatisfaction, ce qui est le cas ici pour la majorité des répondants, alors que s'ils avaient été comblés, ils auraient causé de la non insatisfaction. Les facteurs qui engendrent la satisfaction ont été mentionnés en proportion plus faible que ceux qui engendrent l'insatisfaction. Seule une minorité de personnes avec surdité ont des attentes relatives aux facteurs de motivation (27 % des commentaires) soit la réalisation de soi, l'utilisation de ses compétences, la reconnaissance de ses habiletés, etc. Ces aspects n'ayant pas comblés, nous sommes alors dans la non-satisfaction. Par conséquent, les répondants au sondage sont, en forte proportion, insatisfaits car les facteurs

<sup>99</sup> Jacques, J. et D. Paquette. « La motivation » in N. Côté, L. Bélanger et J. Jacques, *La dimension humaine des organisations*, Ga tan Morin  diteur, Boucherville, 1994, p. 159.

mentionnés, même s'ils étaient comblés, feraient en sorte que les individus seraient simplement non insatisfaits. Il est vrai que la réalisation de soi, l'utilisation de ses habiletés, etc., peuvent être mis à profit dans des situations de vie autres que celles qui concernent le travail comme, par exemple, l'implication communautaire, familiale, amicale, etc. L'on peut alors croire que la majorité des personnes qui ont répondu au sondage ne mise pas sur le travail comme activité valorisante, stimulante et créatrice qui permette de se réaliser en tant qu'individu et en tant que citoyen, mais que d'autres implications génératrices, elles, de satisfaction sont privilégiées.

#### 4.11.4.2 Spécificité des régions

Les personnes des régions éloignées font face à des difficultés en emploi qui s'avèrent différentes de celles des personnes des autres régions. Dans le cadre des visites régionales, dont en Côte-Nord et au Saguenay-Lac-Saint-Jean, les responsables de l'enquête ont rencontré des personnes qui connaissent à la fois le milieu de la surdité, le milieu de l'emploi et les caractéristiques culturelles de leur région. À la suite des entretiens avec ces personnes, les points suivants ont été relevés.

De grandes compagnies telles qu'Alcan, Cascades, Hydro-Québec sont des employeurs de ces régions. Ces compagnies ont des critères d'emploi très stricts qui s'appliquent à tout individu désireux de travailler pour elles, qu'importe sa condition. La moindre petite anomalie résulte en un rejet de la candidature. Ainsi, les personnes sourdes et malentendantes sont d'emblée exclues de ces grandes entreprises.

Le marché du travail est de plus en plus exigeant et demande une formation reconnue ainsi que la connaissance du français. Or, plusieurs formations techniques ne sont pas offertes dans la région où habite la personne, mais à l'extérieur, et les coûts qui y sont reliés sont parfois exorbitants (transport, hébergement, etc.). Dans l'impossibilité d'y accéder, les personnes sourdes, plus spécialement, sont exclues des emplois qualifiants et rémunérateurs, et sont confinées au non-emploi ou dans des emplois peu prisés. Il faut cependant mentionner que cette situation concerne tout autant les personnes entendant qui n'ont pas accès à une formation spécialisée en dehors de leur région. De plus, l'insertion sur le marché du travail nécessite, hormis la formation, une préparation et une connaissance des règles du marché du travail. Il est noté que les personnes sourdes et malentendantes ont une préparation insuffisante face aux réalités des divers milieux de travail. Ils entretiennent aussi de faux espoirs d'embauche basés sur leur « handicap ».

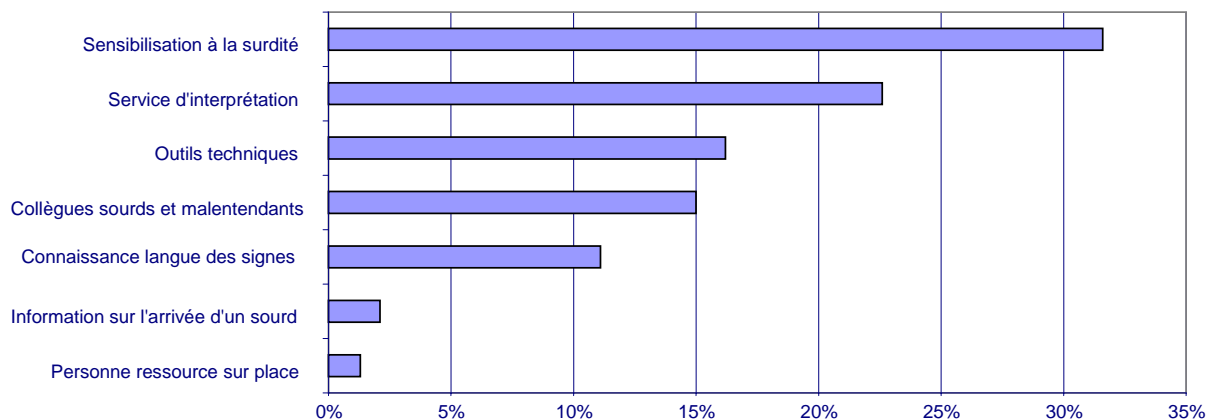
Finalement, vivre en langue des signes pour une personne sourde qui habite les régions plus éloignées, n'est pas une situation facile; les personnes malentendantes sont, malgré tout, moins défavorisées par rapport aux personnes sourdes qui se démarquent facilement par l'usage de leur langue et avec lesquelles on peut considérer plus laborieux la communication dont celle qui est nécessaire en emploi.

#### 4.11.4.3 Suggestions pour améliorer l'environnement de travail

Le commentaire le plus fréquent, parmi les suggestions qui ont été faites, et qui permettrait d'améliorer l'environnement de travail, est la sensibilisation à la surdité, à la culture et aux techniques de communication (tableau 4.63). Par techniques de communication, il est question, non pas de la langue des signes, mais de techniques simples comme le fait de parler distinctement, posément, d'utiliser des synonymes ou des paraphrases lorsque la personne ne semble pas comprendre plutôt que de répéter inlassablement la même phrase, ce qui ne contribue en rien à l'amélioration de la communication mais largement au sentiment grandissant d'incompétence vécu par la personne sourde ou malentendante au fil des répétitions.

**Tableau 4.63 / Figure 4.66**  
Suggestions pour une amélioration de l'environnement de travail selon les répondants, EFEDA 2001

	%
1 : Sensibilisation à la surdité, culture, techniques de communication	31,6
2 : Service d'interprétation	22,6
3 : Outils techniques	16,2
4 : Collègues sourds et malentendants	15,0
5 : Connaissance de la langue des signes	11,1
6 : Information de l'arrivée d'une personne sourde	2,1
7 : Personne ressource sur place	1,3



Le deuxième point est l'accessibilité aux services d'interprétation visuelle dans les situations importantes telles que l'évaluation de l'employé, les réunions, les discussions sur des sujets délicats comme la convention collective, entre autres.

La troisième suggestion exposée concerne l'accessibilité aux outils techniques qui permettent une amélioration de la qualité du travail des personnes sourdes et malentendantes, une amélioration de l'efficacité (téléavertisseur) et une amélioration de la qualité et de la sécurité de l'environnement (accès à un appareil de télécommunication pour les sourds [ATS], alarme visuelle pour le feu), etc.



La proposition d'avoir des collègues sourds ou malentendants est reliée au souhait de diminuer le sentiment d'isolement dont il a été question à la section 4.11.4.1.

La connaissance de la langue des signes, même partiellement, de la part du supérieur immédiat et/ou de celle des employés améliorerait l'environnement de travail des personnes sourdes.

Il a aussi été suggéré d'aviser le personnel de l'arrivée d'une personne sourde afin, d'une part qu'elle n'ait pas à devoir expliquer inlassablement le fait qu'elle a une surdité aux autres employés et, d'autre part, de contribuer à la préparation psychologique des autres employés à cette nouvelle donne. Cette suggestion ne semble toutefois pas être partagée par les personnes malentendantes.

En dernier lieu, il a été suggéré qu'il y ait, au sein de l'entreprise, une personne ressource qui ait une propension envers la surdité et qui soit chargée de faire le lien entre la direction, le personnel et l'employé vivant avec une surdité, et de servir de relais dans la transmission de l'information.

#### **4.11.5 Faits saillants**

À la section 4.6, il a été question de la satisfaction en emploi et les données démontraient un taux élevé de satisfaction parmi les travailleurs sourds et malentendants. Or, dans la présente section, les informations recueillies font part de divers obstacles lors de la recherche d'emploi et de difficultés importantes lorsque les personnes sourdes et malentendantes sont en emploi.

Au plan de la recherche d'emploi, les répondants ont souligné un manque d'ouverture du marché du travail et une préférence pour l'embauche de personnes entendant. Dans tout le processus de recherche d'emploi, l'obstacle majeur est l'entrevue qui s'additionne à la réticence des employeurs, des syndicats, des autres employés et aux préjugés encore bien vivants aujourd'hui. Pour améliorer l'embauche des personnes sourdes et malentendantes, il y a, hormis les mesures incitatives proposées, l'amélioration des services par la création d'un organisme ressource et une plus grande accessibilité aux subventions salariales. D'autres solutions ont aussi été proposées et concernent la formation des individus avec une surdité, la sensibilisation, l'essai sur le terrain et l'amélioration des habiletés à faire valoir ses compétences.

Plusieurs difficultés en emploi ont été soulignées et les plus importantes sont celles qui sont en lien avec les relations humaines dans une proportion de 65 % et 4 %<sup>100</sup>. Le faible pourcentage de difficultés reliées aux facteurs de motivation laissent croire, non pas qu'une forte proportion de ces facteurs soient comblés et que très peu d'individus les aient soulignés mais, qu'au contraire, ils ne font pas partie des attentes des individus qui voient en leur travail très peu d'occasions de réalisations personnelles.

Les personnes des régions éloignées font face à des difficultés particulières dont celles reliées à la formation, à l'impossibilité d'intégrer les grandes compagnies qui ont des critères d'embauche auxquels les personnes sourdes et malentendantes ne peuvent répondre, à la préparation inadéquate face aux exigences du marché du travail et, finalement, à la difficulté de travailler en langue des signes.

---

<sup>100</sup> On se rappellera que les difficultés rencontrées lors des études (section 3.7) étaient reliées, en premier lieu, aux relations humaines dans une proportion de 33 %.

Pour améliorer l'environnement de travail, il est proposé de faire de la sensibilisation, d'avoir accès aux services d'interprétation visuelle et aux outils technologiques, de bénéficier de la présence de collègues sourds et malentendants, de pouvoir communiquer efficacement en langue des signes par une formation du personnel en milieu de travail, de préparer psychologiquement les employés lors de l'entrée en fonction d'une personne vivant avec une surdité et, finalement, d'avoir accès à une personne ressource parmi les collègues de travail.

*« Le marché du travail est fermé aux Sourds. Même si on est dans des situations d'embauche insatisfaisantes, on reste en poste de crainte de ne pas pouvoir trouver un autre poste qui, en fait, sera peut-être encore plus insatisfaisant. Donc on reste ainsi, peu satisfait. »*  
(rencontre de groupe)

## Conclusion

Le taux d'occupation, c'est-à-dire les personnes en emploi, est relativement élevé parmi les répondants de l'EFEDA (53 %) comparativement à la population avec incapacité au Québec (40 % et 43 % selon les études). Par contre, le taux d'occupation des répondants est inférieur à celui des personnes sans incapacité selon l'EPLA (74 %). Les hommes avec surdité sont plus occupés (65 %) que leurs consœurs (42 %) qui sont à leur tour plus occupées que les femmes avec incapacité (38 %). En regard de l'âge, les personnes avec surdité semblent demeurer actives beaucoup plus longtemps que les personnes avec incapacité. On peut penser que la surdité est une limitation qui est moins invalidante au fil des années que les autres incapacités sur le plan professionnel.

En procédant à un second regroupement, et en opposant les personnes en emploi et celles qui ne sont pas en emploi (en excluant les étudiants), nous remarquons que 25 % des répondants de l'EFEDA ne sont pas sur le marché du travail comparativement à 75 % qui le sont. Les facteurs favorisant sont le fait d'être un homme, le niveau de scolarité et la région de résidence (Montréal contrairement aux régions éloignées). Parmi ceux qui ne sont ni en emploi ni aux études, nous avons retenu ceux qui sont prestataires de la sécurité du revenu afin d'établir un portrait un peu plus précis de leurs caractéristiques. Il ressort que ce sont majoritairement des personnes de 35 ans et plus, qu'elles proviennent du parcours scolaire spécialisé, qu'elles ont un faible niveau de scolarité, qu'elles habitent dans les régions éloignées et qu'elles évaluent leur communication avec les personnes entendant comme étant moyenne. Le nombre de personnes recensées est cependant très faible car il ne représente que 7 % des répondants à l'enquête. Les caractéristiques qui ressortent de l'analyse statistique peuvent, par conséquent, ne pas être conformes à la réalité. De leur côté, les étudiants représentent 29 % des répondants et se caractérisent principalement par le fait d'être femme, d'avoir moins de 35 ans, d'habiter la région métropolitaine de Montréal, d'être oraliste et d'avoir suivi un parcours scolaire régulier. Les deux tiers des étudiants inscrits au niveau collégial optent surtout pour des études techniques dont les champs les plus populaires sont l'éducation spécialisée, l'informatique, les techniques administratives et de la documentation.

En matière de revenu d'emploi, 62 % des personnes qui sont classées comme étant des travailleurs ont un revenu entre 12 000 \$ et 24 999 \$. Comparativement aux personnes avec incapacité, les personnes sourdes et malentendantes sont moins pauvres mais aussi moins riches car elles sont moins représentées dans les tranches salariales les plus faibles (12 000 \$ et moins) et les plus élevées (30 000 \$ et plus). Les personnes de moins de 35 ans ainsi que les femmes sont les deux catégories les plus défavorisées au plan salarial. Plus de la moitié des femmes (53 %) et moins du quart des hommes (21 %) ont un salaire inférieur à 15 000\$. Le revenu d'emploi subit l'influence du mode de communication mais d'une façon différente de celle escomptée où les oralistes ne sont pas fortement avantagés comparativement aux gestuels. Ainsi les deux catégories d'individus affichent des taux presque identiques pour les tranches salariales supérieures : 25 000\$–29 999\$ et 30 000\$ et

plus. Cette situation n'est sûrement pas garante de l'avenir. Nous croyons que les personnes sourdes gestuelles, plus spécialement les hommes, ont pu bénéficier de facteurs historiques avantageux – l'apprentissage de métiers dans les institutions pour les Sourds et placement en entreprise – dont n'ont pas joui les personnes oralistes et qui ne se sont pas répétés pour les jeunes gestuels ayant vécu le démantèlement des institutions pour les Sourds.

Certaines croyances populaires veulent que les personnes vivant avec une surdité, spécialement les personnes sourdes gestuelles, sont dans des situations d'emploi précaires et peu satisfaisantes. Nous avons donc cherché à voir si ces croyances s'avéraient exactes. Les résultats démontrent que 60 % des répondants ont un emploi permanent et que 90 % se disent satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. Parmi les emplois permanents, nous retrouvons une plus grande proportion d'hommes, de personnes âgées de 35 ans et plus, et de non-diplômés. Parmi les personnes qui se sont dites satisfaites, nous comptons plus particulièrement les femmes, les personnes oralistes et ceux de moins de 35 ans. Curieusement, ce sont ces personnes qui sont les plus défavorisées sur le plan du revenu d'emploi. Quoique la définition de la satisfaction en emploi soit très variable selon les individus, cette constatation nous amène à nous interroger sur l'importance attribuée au revenu dans l'évaluation globale de la satisfaction en emploi.

Plus de la moitié des répondants travaillent dans l'entreprise privée. Les personnes diplômées sont plus nombreuses à occuper un poste d'emploi dans le domaine de l'éducation comparativement aux non-diplômées. Les non-diplômés et les personnes bilingues sont, proportionnellement, plus nombreux que les autres catégories de répondants dans les entreprises adaptées qui sont les employeurs les plus importants pour les personnes sourdes et malentendantes du Centre-du-Québec et de la région métropolitaine de Québec.

Les types d'industries où l'on compte une plus grande présence de personne sourdes et malentendantes sont ceux de la fabrication, des usines et des services publics, des soins de santé et d'assistance sociale ainsi que le commerce. Cependant, les industries telles que la gestion d'entreprises, l'information, la culture et les loisirs, les finances, les assurances, l'immobilier et la location ont une moins grande présence de travailleurs sourds et malentendants. Au niveau des catégories professionnelles, on retrouve un pourcentage important de personnes sourdes et malentendantes travaillant dans la transformation et la fabrication. En poussant un peu plus loin notre investigation, nous avons évalué à 49 % le taux d'individus qui ne travaillent pas dans un milieu d'emploi qui corresponde au domaine d'études. Quant au lien entre l'emploi et le niveau de compétences des individus, nous constatons que, dans l'ensemble, les répondants occupent des postes qui nécessitent des niveaux de compétences inférieurs à ceux qu'ils ont.

Malgré une description qui semble, tout compte fait, assez positive, il n'en demeure pas moins que certains répondants, quoiqu'en emploi, vivent des difficultés, font face à des préjugés tenaces, affrontent les railleries, le harcèlement voire le mépris de certains employés et supérieurs.

# Chapitre 5

## Communication des répondants

### Introduction

La communication a un impact certain lors de la recherche d'emploi, de l'entrevue et même que pour le maintien en emploi et la promotion. Parmi les questions concernant la communication des participants au sondage, seules celles concernant les besoins en interprétation visuelle (5.1) et l'autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture (5.2) ont été retenues pour une analyse bivariée, considérant qu'elles étaient les plus susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi et la formation.

### 5.1 Besoins en interprétation

L'analyse bivariée a démontré que le sexe, l'âge, la diplomation, le diplôme obtenu, le plus haut niveau de scolarité atteint, le parcours scolaire, le mode de communication ainsi que la région sont toutes des variables qui présentent des différences significatives.

#### 5.1.1 Aspects méthodologiques

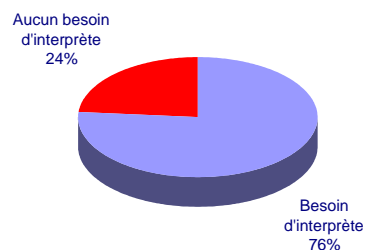
Les besoins en interprétation visuelle correspondent à la question B 4 du questionnaire où il était demandé si la personne sourde ou malentendante avait besoin ou non d'un interprète visuel dans trois situations de communication : 1) pour aller voir le médecin, 2) pour aller à l'école, au cégep ou à l'université, 3) pour aller aux réunions (travail, réunion de parents, etc.). Une seule des situations mentionnées ci-dessus concerne un dialogue alors que les deux autres sont des situations de groupe où le besoin en interprétation visuelle est, en général, plus important étant donné le nombre de participants et d'échanges. Pour les fins de l'analyse, les données ont été regroupées en deux catégories soit : « besoin d'interprète » et « aucun besoin d'interprète ». Les regroupements ont été faits de façon à ne pas sous-représenter les individus qui ont besoin d'interprétation visuelle mais qui auraient répondu par la négative dû au fait qu'ils ne se retrouvent jamais dans une telle situation. Ainsi, si une personne répondait de façon positive à l'une ou l'autre des situations, elle était considérée comme ayant besoin d'un interprète visuel. Dans le cas où la personne répondait par la négative aux trois questions, elle était considérée comme n'ayant pas besoin d'interprète. La compilation des données a été faite à partir des 577 individus qui ont répondu à cette question.

## 5.1.2 Résultats

De façon globale, les répondants ont mentionné avoir besoin d'un interprète visuel dans l'une ou l'autre des trois situations proposées à 76 % alors que 24 % ont dit n'en avoir jamais besoin (tableau et figure 5.1).

**Tableau 5.1 / Figure 5.1**  
Besoins en interprétation, EFEDA 2001

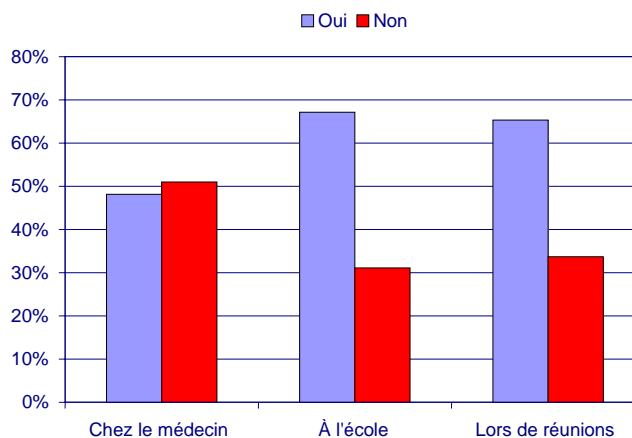
	%
Besoin d'interprète	76,3
Aucun besoin d'interprète	23,7



Le tableau et la figure 5.2 indiquent que les besoins en interprétation visuelle sont plus importants pour la formation et les réunions à raison de 67 % et 65 % respectivement, alors que le besoin en interprétation visuelle dans une situation de communication avec un seul interlocuteur a un taux inférieur (48 %) à celui du non-besoin (51 %).

**Tableau 5.2 / Figure 5.2**  
Besoins en interprétation selon trois situations de communication, EFEDA 2001

	Oui	Non
	%	%
Aller voir le médecin	48,1	51,0
Aller à l'école	67,1	31,1
Aller à des réunions	65,3	33,7

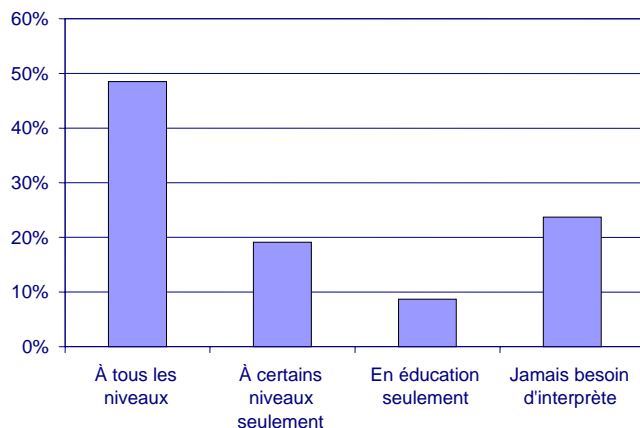


En regroupant les besoins sous l'angle du nombre de situations qui nécessitent la présence d'un interprète visuel, 24 % des répondants disent ne jamais en avoir besoin alors que 49% disent en avoir besoin dans toutes les situations (tableau et figure 5.3).

**Tableau 5.3 / Figure 5.3**

Besoins en interprétation par regroupement de besoin, EFEDA 2001

	%
Besoin à tous les niveaux	48,5
Besoin à certains niveaux seulement	19,1
Besoin en éducation seulement	8,7
Jamais besoin d'interprète	23,7



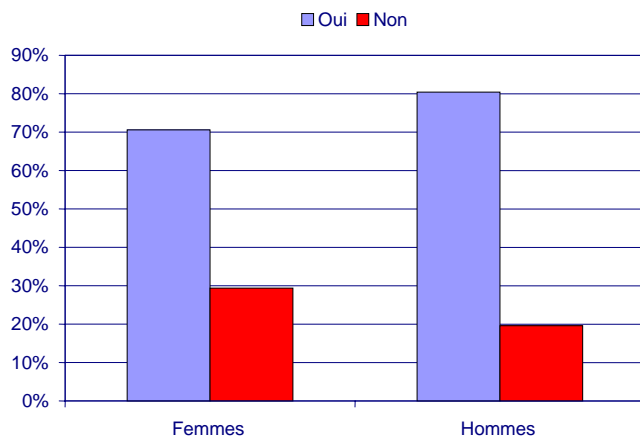
### 5.1.2.1 Besoins en interprétation selon le sexe

On observe une différence significative entre les femmes et les hommes, ces derniers ayant des besoins en interprétation visuelle dans une proportion plus élevée que les femmes (tableau et figure 5.4).

**Tableau 5.4 / Figure 5.4**

Besoins en interprétation selon le sexe, EFEDA 2001

	Oui	Non
	%	%
Femmes	70,6	29,4
Hommes	80,4	19,6

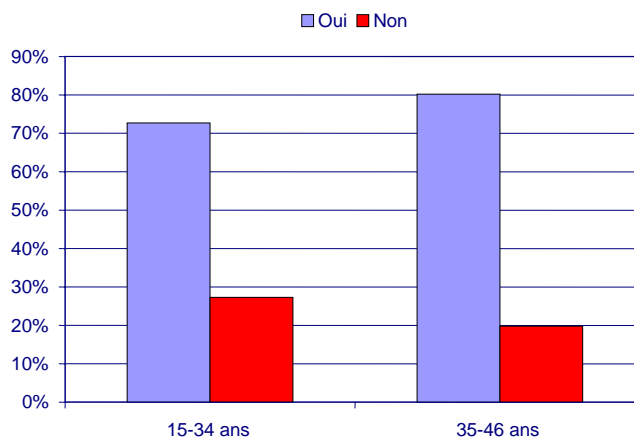


### 5.1.2.2 Besoins en interprétation selon le groupe d'âge

L'âge est le second facteur qui a une influence sur les besoins en interprétation visuelle. Les moins de 35 ans ont besoin d'interprètes visuels dans une proportion moins grande (73 %) comparativement aux 35 ans et plus (80 %) [tableau et figure 5.5].

**Tableau 5.5 / Figure 5.5**  
Besoins en interprétation selon deux groupes d'âge, EFEDA 2001

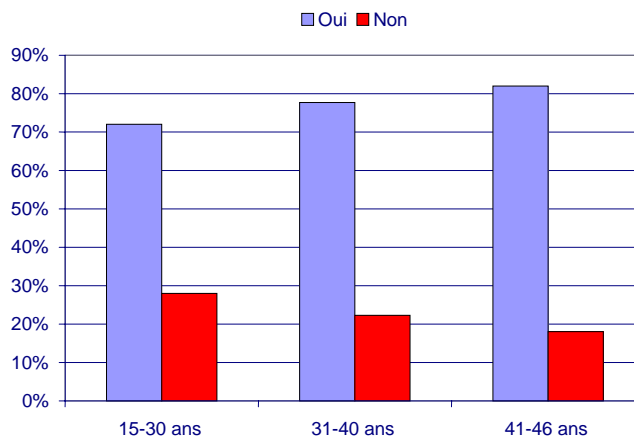
	Oui %	Non %
15-34 ans	72,7	27,3
35-46 ans	80,2	19,8



Lorsque l'on regroupe les répondants en trois groupes d'âge, les résultats quant aux besoins d'interprétation visuelle affichent une différence de cinq points de pourcentage entre chacun (tableau et figure 5.6).

**Tableau 5.6 / Figure 5.6**  
Besoins en interprétation selon trois groupes d'âge, EFEDA 2001

	Oui %	Non %
15-30 ans	72,0	28,0
31-40 ans	77,7	22,3
41-46 ans	82,0	18,0

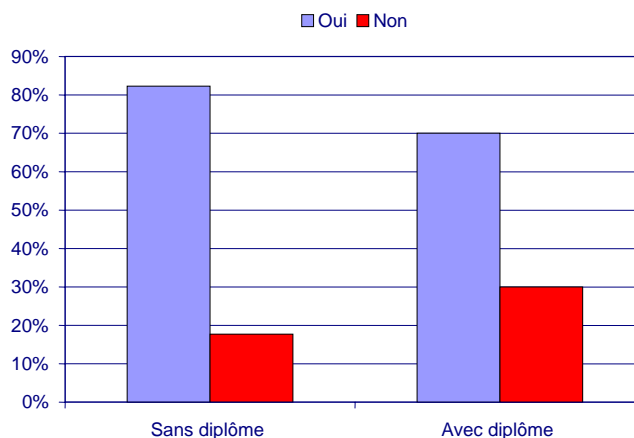


### 5.1.2.3 Besoins en interprétation selon la diplômentation

Si l'on examine les résultats des besoins en interprétation visuelle relativement au fait d'avoir ou non un diplôme, on constate que les besoins sont moindres chez les individus qui ont un diplôme (70 %) comparativement à ceux qui n'en ont pas (82 %) [tableau et figure 5.7].

**Tableau 5.7 / Figure 5.7**  
Besoins en interprétation selon la diplômentation, EFEDA 2001

	Oui %	Non %
Sans diplôme	82,3	17,7
Avec diplôme	70,0	30,0

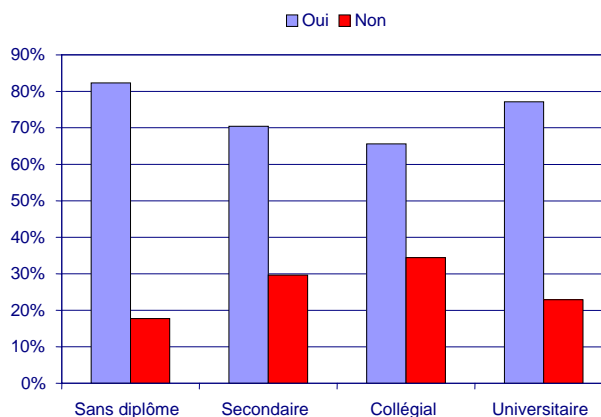


### 5.1.2.4 Besoins en interprétation selon le type diplôme obtenu

Lorsqu'on regarde les besoins en interprétation visuelle selon le diplôme obtenu, on remarque que – contrairement au plus haut niveau de scolarité atteint décrit au point 5.1.2.5 – le pourcentage augmente lorsqu'il s'agit des diplômés universitaires alors qu'on aurait pu s'attendre à une diminution étant donné la régression progressive qui se dessine dans la première partie du tableau 5.8 ainsi que dans l'allure des histogrammes de la figure 5.8.

**Tableau 5.8 / Figure 5.8**  
Besoins en interprétation selon le diplôme obtenu, EFEDA 2001

	Oui %	Non %
Sans diplôme	82,3	17,7
Secondaire	70,4	29,6
Collégial	65,6	34,4
Universitaire	77,1	22,9





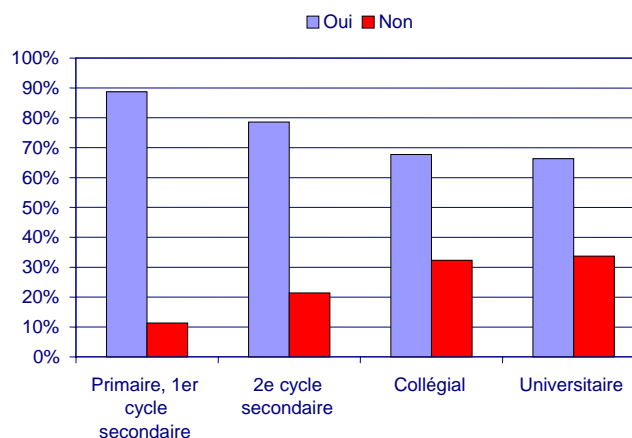
### 5.1.2.5 Besoins en interprétation selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Le niveau de scolarité des individus a une influence sur les besoins en interprétation visuelle [tableau et figure 5.9]. Ainsi, ceux qui ont moins de neuf années de scolarité ont besoin d'un interprète visuel dans une proportion plus grande que ceux qui ont atteint un niveau collégial ou universitaire (89 % c. respectivement 68 % et 66 %). Les données semblent donc signifier que plus grand sont les besoins en interprétation visuelle. Cette information se confirme lorsque l'on évalue laquelle des deux variables, l'âge ou la diplomation, a le plus d'effet sur les besoins en interprétation visuelle.

**Tableau 5.9 / Figure 5.9**

Besoins en interprétation selon le plus haut niveau de scolarité atteint, EFEDA 2001

	Oui	Non
	%	%
Primaire, 1 <sup>er</sup> cycle secondaire	88,7	11,3
2 <sup>e</sup> cycle secondaire	78,6	21,4
Collégial	67,7	32,3
Universitaire	66,3	33,7



Malgré une diminution progressive, les besoins en interprétation visuelle affichent une proportion relativement élevée pour des individus qui ont atteint un niveau de formation supérieur. Les données statistiques actuellement disponibles pour cette étude ne nous permettent pas d'aller au-delà dans l'interprétation des données, mais il serait intéressant de voir si les services offerts dans le milieu scolaire correspondent aux besoins exprimés. En effet, ces services sont plus nombreux en début de parcours scolaire qu'à la fin, alors que les services d'interprétation visuelle pour les études collégiales et universitaires sont dispensés à tout étudiant qui a besoin de ce service et qui en fait la demande.

À ce sujet, des informations nous ont été transmises par les cégeps du Vieux Montréal (Montréal) et de Sainte-Foy (Québec). Ces cégeps gèrent les services d'interprétation visuelle pour tous les cégeps publics du Québec. La région de l'ouest du Québec est attribuée au cégep du Vieux Montréal alors que la région de l'est du Québec est attribuée au cégep de Sainte-Foy. Les informations fournies concernent les étudiants sourds et malentendants qui sont inscrits dans un cégep et qui ont bénéficié des services d'interprétation visuelle. Il ressort qu'en moyenne 56 %<sup>101</sup> des étudiants sourds et malentendants inscrits dans un cégep ont besoin de services d'interprétation visuelle. Ce taux est inférieur à celui qui a été compilé dans la présente étude, soit 68 %. La différence de 11 points de pourcentage ne doit cependant pas être interprétée comme étant une différence entre l'offre et la demande car, selon les informations reçues, il est rare qu'une demande ne puisse être satisfaite.

<sup>101</sup> Moyenne calculée à partir des données du cégep du Vieux Montréal (SAIDE) pour les années scolaires 1998 à 2003, et des données du cégep de Sainte-Foy pour les années scolaires 2000 à 2003.

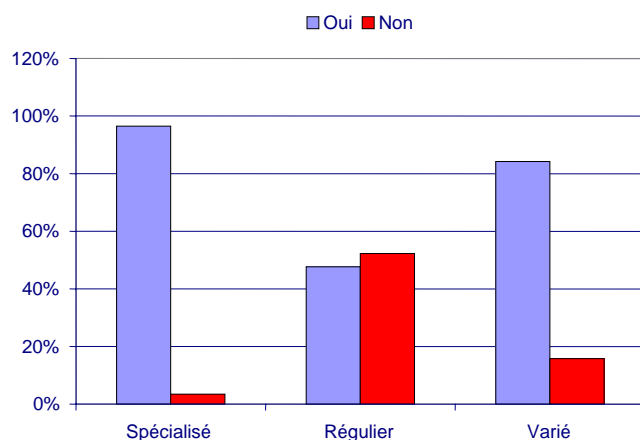
### 5.1.2.6 Besoins en interprétation selon le parcours scolaire

En matière de parcours scolaire, on observe des différences significatives importantes quant aux besoins en interprétation visuelle entre ceux qui ont suivi un parcours scolaire spécialisé comparativement à ceux qui ont suivi l'un des deux autres parcours [tableau et figure 5.10]. Les répondants qui ont été scolarisés exclusivement dans des écoles spécialisées ont des besoins en interprétation visuelle dans une proportion de 97 % alors que ceux qui ont fréquenté exclusivement des écoles régulières en ont besoin dans une proportion de 48 %, soit près de la moitié d'entre eux. Quant à ceux qui ont été scolarisés dans un parcours scolaire varié, c'est-à-dire ceux qui ont alterné entre les écoles spécialisées et les écoles régulières, ils en ont besoin dans une proportion de 84 %. Les différences significatives se situent entre le parcours régulier et les deux autres parcours. Ces différences ne surprennent pas car les répondants du parcours spécialisé ont été scolarisés selon un mode de communication gestuel et, par conséquent, dans un environnement linguistique majoritairement gestuo-visuel.

**Tableau 5.10 / Figure 5.10**

Besoins en interprétation selon le parcours scolaire, EFEDA 2001

	Oui	Non
	%	%
Spécialisé	96,5	3,5
Régulier	47,7	52,3
Varié	84,2	15,8

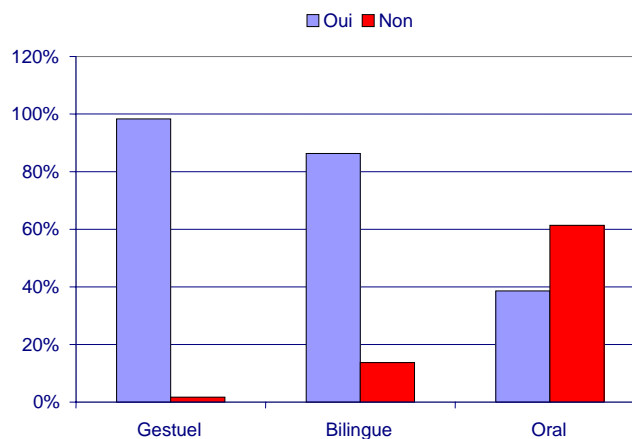


### 5.1.2.7 Besoins en interprétation selon le mode de communication

Le mode de communication est la septième variable pour laquelle des différences significatives ont été observées [tableau et figure 5.11]. Ces différences se situent, d'une part, entre ceux qui utilisent la langue des signes comme mode de communication et les oralistes et les bilingues, et, d'autre part, entre les bilingues et les oralistes. Ainsi, parmi les personnes qui utilisent la langue des signes, 98 % des répondants ont mentionné avoir des besoins en interprétation visuelle contrairement aux bilingues qui en ont besoin dans une proportion de 86 %, et les oralistes qui ont répondu par l'affirmative à raison de 39 %. Les oralistes sont donc proportionnellement moins nombreux à avoir des besoins en interprétation visuelle. Ces données sont concordantes avec le faible pourcentage des besoins en interprétation visuelle pour les individus du parcours scolaire régulier (48 %) qui est composé principalement, mais non exclusivement, de personnes dont le mode de communication est l'oral.

**Tableau 5.11 / Figure 5.11**  
Besoins en interprétation selon le mode de communication, EFEDA 2001

	Oui %	Non %
Gestuel	98,3	1,7
Bilingue	86,3	13,7
Oral	38,6	61,4



### 5.1.2.8 Besoins en interprétation selon la région de résidence

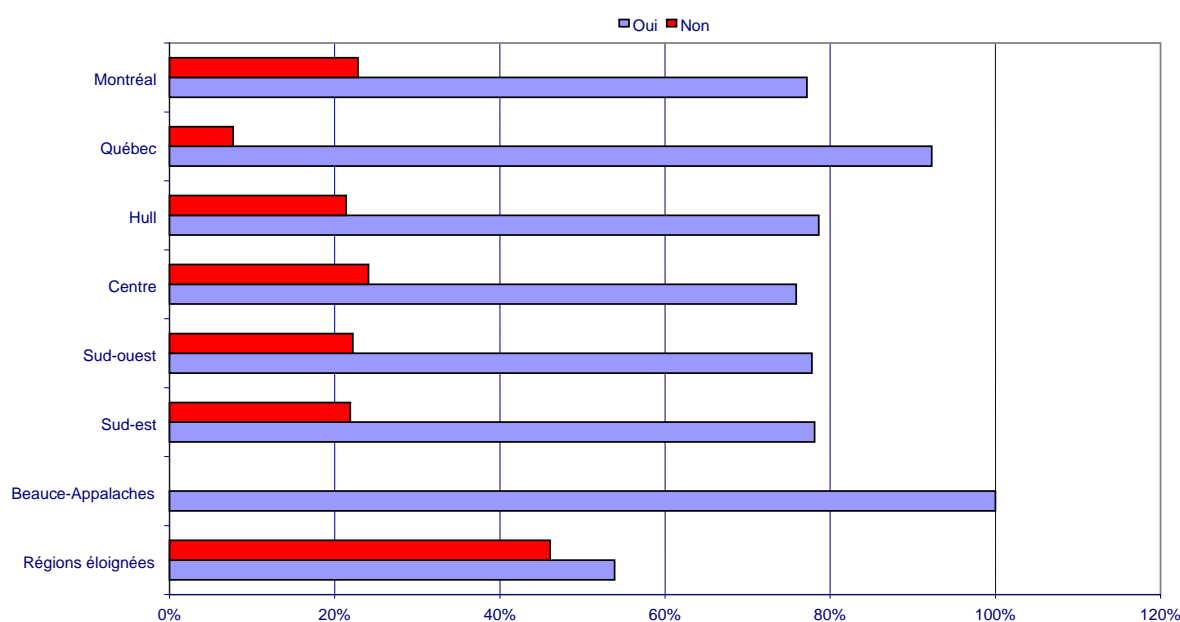
Les besoins en interprétation visuelle chez les personnes sourdes et malentendantes varient selon le lieu de résidence [tableau et figure 5.12]. Les personnes qui habitent les régions métropolitaines de Montréal et de Québec sont, en proportion, plus nombreuses (77 % et 92 %) à avoir indiqué des besoins en interprétation visuelle comparativement aux personnes qui résident dans les régions éloignées (54 %). Quoique des différences s'observent entre les régions<sup>102</sup>, elles ne sont significatives que pour les trois régions mentionnées ci-dessus.

Ces différences peuvent s'expliquer par la présence ou l'absence de services offerts en surdité de façon générale, et en langue des signes plus particulièrement. L'absence ou la faiblesse des services offerts en langue des signes dans une région incite les individus sourds qui ont besoin de ces services, ou qui souhaitent se retrouver près d'une communauté sourde, à se diriger vers Montréal ou Québec. Plusieurs personnes se sont ainsi déplacées afin de poursuivre leurs études ou pour trouver un emploi. Il est donc conséquent de retrouver une concentration de personnes qui ont un besoin plus important de services en interprétation visuelle dans ces deux régions.

<sup>102</sup> L'annexe 4 explique le découpage des régions utilisé dans l'étude.

**Tableau 5.12 / Figure 5.12**  
Besoins en interprétation selon la région de résidence, EFEDA 2001

	Oui %	Non %
Région métropolitaine de Montréal	77,2	22,8
Région métropolitaine de Québec	92,3	7,7
Région métropolitaine de Hull	78,6	21,4
Centre (Mauricie et Centre-du-Québec)	75,9	24,1
Sud-ouest	77,8	22,2
Sud-est	78,1	21,9
Beauce (Chaudière–Appalaches)	100,0	0
Régions éloignées	53,9	46,1



### 5.1.3 Faits saillants

Les besoins en interprétation visuelle demeurent relativement nombreux, de façon générale, mais semblent diminuer avec les générations. Les données de l'EFEDA montrent, quoique ces différences ne soient pas significatives, une diminution du pourcentage de ces besoins entre les groupes d'individus les plus âgés et les moins âgés de l'échantillon. Ainsi pour le groupe des 15–30 ans, le besoin exprimé est de l'ordre de 72 % alors que pour le groupe des 41–46 ans, il est de l'ordre de 82 %, soit une différence de 10 points de pourcentage. Si l'on prend en considération le fait que le premier groupe est composé d'individus dont les âges sont échelonnés sur 15 ans et que le second groupe est composé d'individus dont les âges sont échelonnés sur 5 ans, il est plausible de croire qu'une analyse par tranches d'âges plus restreintes mettrait en évidence un écart encore plus marqué.

Dans une proportion plus importante, les personnes ayant besoin des services d'interprétation visuelle sont les hommes, les personnes de plus de 35 ans, celles qui sont sans diplôme ou qui ont une faible scolarité, celles qui ont fréquenté exclusivement des écoles spécialisées, et celles qui utilisent comme mode de

communication privilégié la langue des signes. Cette dernière donnée concorde, en effet, avec celles des organismes qui offrent des services d'interprétation visuelle à la population sourde et malentendante. Selon le Service d'interprétation visuel et tactile (SIVET)<sup>103</sup> et le Service régional d'interprétariat de l'est du Québec (SRIEQ)<sup>104</sup>, les services d'interprétation dispensés en langue des signes québécoise (LSQ) sont respectivement de l'ordre de 96 % et 85 % comparativement aux services d'interprétation visuelle en mode oral qui représentent 4 % et 15 % du total des services. Les répondants domiciliés dans les régions métropolitaines de Montréal et de Québec ont aussi, dans une proportion plus grande, besoin d'interprètes visuels. Cette situation peut être due à la disponibilité des services en langue des signes que l'on retrouve dans ces régions, mais aussi parce que l'on retrouve un moins grand nombre d'individus qui utilisent la langue des signes dans les régions autres que Montréal et Québec. Finalement, aucun lien n'a pu être établi entre les besoins en interprétation visuelle et le fait d'être impliqué ou non dans une activité telle que les études ou l'emploi, car aucune différence significative n'est ressortie des analyses. Par conséquent, une personne qui a recours aux services d'interprétation visuelle est aussi présente sur le marché du travail qu'une personne qui n'a pas besoin de tels services.

## 5.2 Habiletés en lecture et en écriture

Les habiletés en lecture et en écriture ont été abordées dans le questionnaire afin de voir si elles pouvaient être un facteur d'intégration professionnelle. Tel que mentionné dans *l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, de faibles capacités sont « un indicateur des difficultés rencontrées dans l'utilisation de ces compétences dans la vie de tous les jours » (EQLA)<sup>105</sup>. De plus, nous avons cru que ces informations pourraient être utiles et servir de point de départ à quiconque souhaiterait avoir un portrait global des individus en fonction de ces habiletés basées sur une autoévaluation.

L'autoévaluation des habiletés est cependant subjective et elle varie selon les situations de communication et leur fréquence. Une personne ayant des compétences limitées en lecture peut faire une évaluation très positive de ses habiletés si elle s'expose exclusivement à des lectures qui ont un degré de difficulté correspondant à son niveau de connaissances. Ainsi, une autoévaluation des habiletés n'est en aucune façon le reflet des capacités réelles des individus, celles-ci devant être mesurées au moyen de tests de compétence.

Nous présentons les données concernant les habiletés en lecture et en écriture en fonction des variables qui ont affiché des différences significatives : le plus haut niveau de scolarité atteint, le parcours scolaire et le mode de communication.

### 5.2.1 Aspects méthodologiques

Les habiletés en lecture et en écriture sont des sous-questions de la section B 1 du questionnaire. Pour les personnes qui avaient un questionnaire en anglais, les questions traitant des habiletés en lecture et en écriture concernaient la langue anglaise. Les autres questions étaient reliées aux habiletés en langue des signes québécoise (LSQ), en American Sign Language (ASL), en français (anglais) parlé, et en langue seconde (anglais ou français). Ces dernières n'ont pas été compilées dans le présent chapitre. Les répondants devaient faire une autoévaluation selon quatre degrés d'habileté : 1) bonne, 2) moyenne, 3) faible ou 4) ne connaît pas. La compilation a été faite à partir des réponses de 578 individus.

<sup>103</sup> Rapport annuel 2002-2003, Service d'interprétation visuelle et tactile, septembre 2003, 30 p.

<sup>104</sup> Ministère de la Santé et des Services sociaux. *État de situation et orientations au regard des services régionaux d'interprétation pour les personnes présentant une déficience auditive*, Groupe de travail sur les services d'interprétariat, Québec, mars 2002, 58. p.

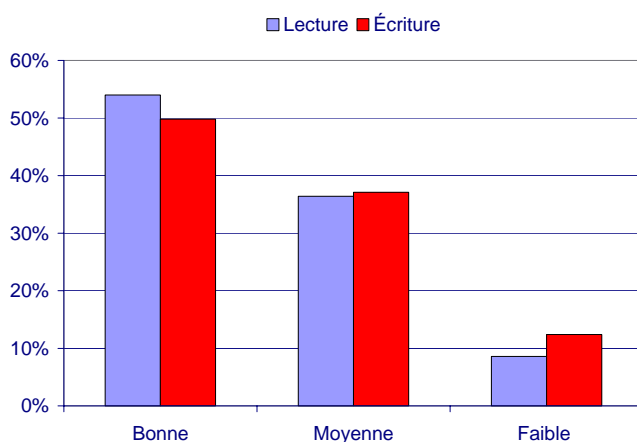
<sup>105</sup> Camirand, J. et coll. *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2001, p. 253.

## 5.2.2 Résultats

Les répondants évaluent avoir des habiletés en lecture et en écriture plutôt bonnes et moyennes. Seul un très faible pourcentage d'individus dit n'avoir aucune habileté en lecture (0,7 %) et en écriture (0,3 %) [tableau et figure 5.13]. Selon leur propre évaluation, très peu de gens se considèrent comme étant analphabètes<sup>106</sup>. Cependant, on peut considérer qu'en deçà d'une bonne évaluation, l'individu doit fournir des efforts, à des degrés divers, dans toutes tâches concernant le décodage (lecture) et l'encodage (écriture) de l'information. Par conséquent, l'effort consacré à ces tâches risque de se faire au détriment du sens. Dans une société où l'information est primordiale, l'absence d'aisance en lecture et en écriture est un handicap pour toute personne socialement et professionnellement active. Pour les répondants à l'EFEDA, cette situation handicapante concerne près de la moitié d'entre eux (50 %) pour l'écriture et pour la lecture (46 %).

**Tableau 5.13 / Figure 5.13**  
Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture des répondants, EFEDA 2001

	Bonne %	Moyenne %	Faible %	Ne sait pas %
Lecture	54,0	36,4	8,6	0,7
Écriture	49,8	37,1	12,4	0,3



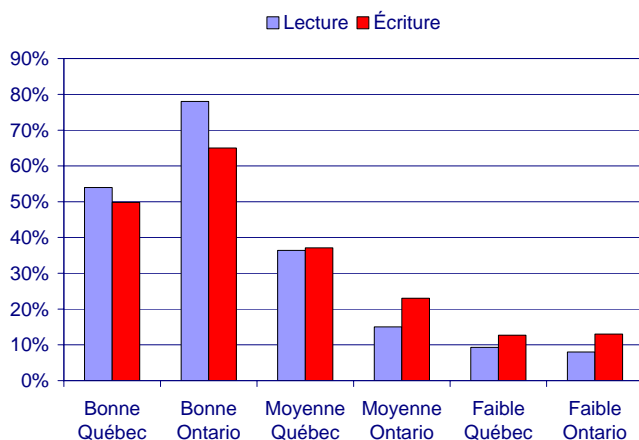
<sup>106</sup> Sans vouloir entrer dans les détails nécessaires à l'explication de degrés d'analphabétisme, nous utilisons ici le terme « analphabète » au sens d'absence d'habiletés en lecture et en écriture.

Des données provenant du ministère de l'Éducation de l'Ontario<sup>107</sup> nous indiquent que les personnes sourdes et malentendantes de cette province font une évaluation moins négative de leurs habiletés en lecture et en écriture alors que 78 % et 65 % d'entre eux évaluent de bonnes à excellentes leurs habiletés reliées à ces tâches [tableau et figure 5.14].

**Tableau 5.14 / Figure 5.14**  
Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture des répondants vivant avec une surdité au Québec et en Ontario

	Québec 15-46 ans			Ontario 16-65 ans		
	Bonne %	Moyenne %	Faible et Ne sait pas %	Bonne à excellente %	Moyenne %	Faible %
Lecture	54,0	36,4	9,3	78,0	15,0	8,0
Écriture	49,8	37,1	12,7	65,0	23,0	13,0

Sources : EFEDA 2001 (Québec) ; Ministry of Education and Training 1998, p. 37 (Ontario) [compilation CQDA].



<sup>107</sup> Ministry of Education and Training. *Literacy Profile of Ontario's Deaf and Hard of Hearing Adults*, Ministry of Education of Ontario, Toronto, Queen's Printer of Ontario, 1998, 37 p.

### 5.2.2.1 Habiletés en lecture et en écriture selon le plus haut niveau de scolarité atteint

Des différences significatives ont été notées entre les divers niveaux de scolarité atteints et les habiletés en lecture et en écriture (tableau 5.15). Les gens du collégial et de l'université évaluent, dans une proportion plus grande, leurs habiletés en lecture comme étant bonnes (75 % et 91 % respectivement), comparativement aux répondants qui ont atteint le niveau secondaire ou moins (39 % et 34 %). Par conséquent, les individus du niveau secondaire ou moins sont, en proportion plus grande, à évaluer leurs habiletés en lecture comme étant moyennes (49 % et 48 %) comparativement aux répondants qui ont atteint un niveau postsecondaire (24 % et 8 %). On remarque une différence significative aussi chez les individus qui ont atteint un niveau secondaire ou moins pour ce qui est des habiletés jugées faibles (11 % et 17 %), comparativement aux deux autres groupes.

Un profil très similaire se dessine également en ce qui concerne les habiletés en écriture : les collégiens et universitaires s'autoévaluent comme en ayant de bonnes habiletés dans des proportions supérieures à celles des individus ayant une scolarité de niveau secondaire ou moindre. (71 % et 86 % c. 27 % et 35 %). Inversement, la proportion d'individus ayant accédé à des études postsecondaires et déclarant avoir de faibles habiletés en écriture est très faible (2 %) comparativement à celle des individus n'ayant pas poursuivi leurs études au-delà du niveau secondaire (17 % et 18 %).

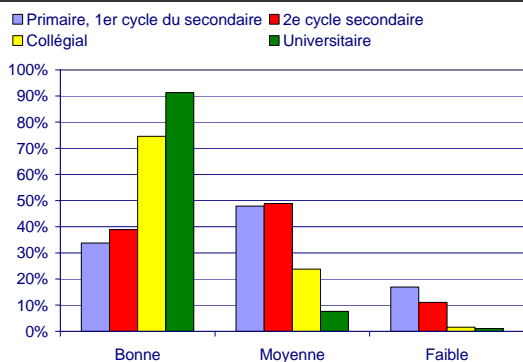
**Tableau 5.15**

Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture selon le plus haut niveau de scolarité atteint, EFEDA 2001

	Primaire et 1 <sup>er</sup> cycle du secondaire %	2 <sup>e</sup> cycle du secondaire %	Collégial %	Universitaire %
<b>Habiletés en lecture</b>				
Bonne	33,8	38,9	74,6	91,3
Moyenne	47,9	48,9	23,8	7,6
Faible	16,9	11,1	1,6	1,1
Ne connaît pas	1,4	1,1	0	0
<b>Habiletés en écriture</b>				
Bonne	26,8	35,7	71,4	85,9
Moyenne	55,0	45,4	26,2	12,0
Faible	17,0	18,6	2,4	2,2
Ne connaît pas	1,4	0,4	0	0

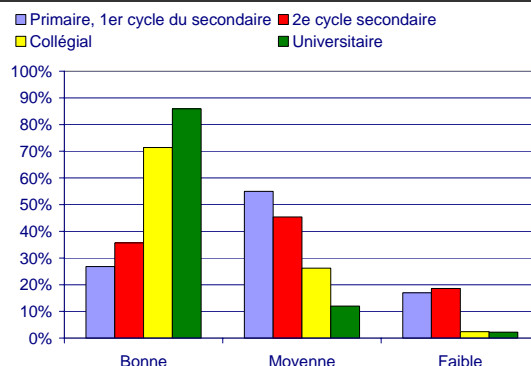
**Figure 5.15**

Autoévaluation des habiletés en lecture selon le plus haut niveau de scolarité atteint, EFEDA 2001



**Figure 5.16**

Autoévaluation des habiletés en écriture selon le plus haut niveau de scolarité atteint, EFEDA 2001





### 5.2.2.2 Habiletés en lecture et en écriture selon le parcours scolaire

On observe une différence significative d'habiletés entre les individus selon le parcours scolaire dans lequel la personne a fait ses apprentissages [tableau et figure 5.16]. Les personnes qui ont évolué dans un parcours scolaire régulier considèrent leurs habiletés, tant en lecture qu'en écriture, comme étant bonnes dans une proportion supérieure (80 % et 75 %) à celles qui ont évolué dans le parcours varié (53 % et 50 %) et dans le parcours spécialisé (31 % et 27 %). À l'inverse, les gens du parcours spécialisé sont, en proportion, plus nombreux à considérer avoir des habiletés moyennes ou faibles en lecture (15 %) et en écriture (21 %) comparativement aux individus des deux autres parcours (7 % et 3 %, 11 % et 5 %).

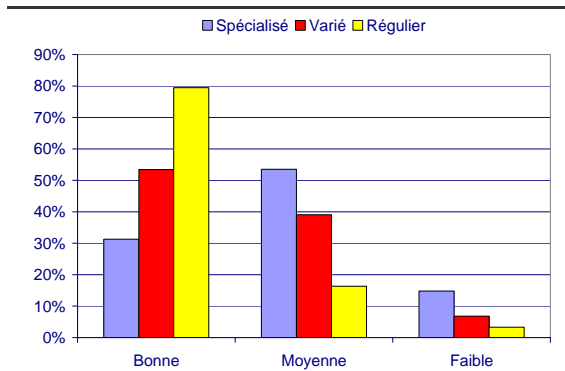
**Tableau 5.16**

Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture selon le parcours scolaire, EFEDA 2001

	Spécialisé	Varié	Régulier
	%	%	%
<b>Habiletés en lecture</b>			
Bonne	31,3	53,4	79,5
Moyenne	53,5	39,1	16,3
Faible	14,8	6,8	3,3
Ne connaît pas	0,4	0,8	0,9
<b>Habiletés en écriture</b>			
Bonne	27,0	50,4	74,9
Moyenne	52,2	38,3	20,0
Faible	20,9	10,5	4,7
Ne connaît pas	0	0,8	0,5

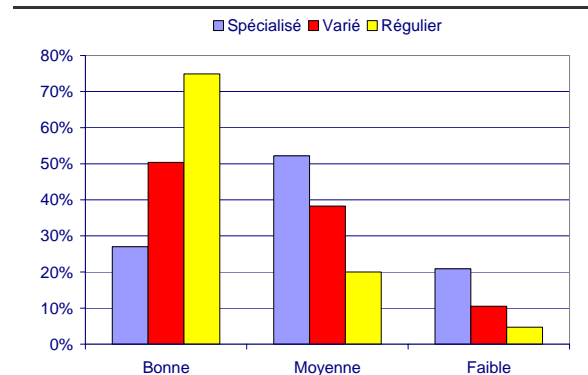
**Figure 5.17**

Autoévaluation des habiletés en lecture selon le parcours scolaire, EFEDA 2001



**Figure 5.18**

Autoévaluation des habiletés en écriture selon le parcours scolaire, EFEDA 2001



### 5.2.2.3 Habiletés en lecture et en écriture selon le mode de communication

À propos du mode de communication, les personnes qui utilisent le mode oral comme mode de communication considèrent, dans une proportion plus grande, leurs habiletés en lecture et en écriture comme étant bonnes (85 % et 79 %) comparativement aux deux autres groupes (27 % et 52 %, 24 % et 48 %) [tableau et figure 5.17]. À l'inverse, les personnes qui utilisent la langue des signes sont, proportionnellement, plus nombreuses à considérer leurs habiletés en lecture et en écriture comme étant moyennes (57 % et 39,6 %) ou faibles (16 % et 23 %). Le lecteur remarquera que les colonnes des deux séries de données sont très similaires étant donné le lien qui existe entre le parcours scolaire et le mode de communication.

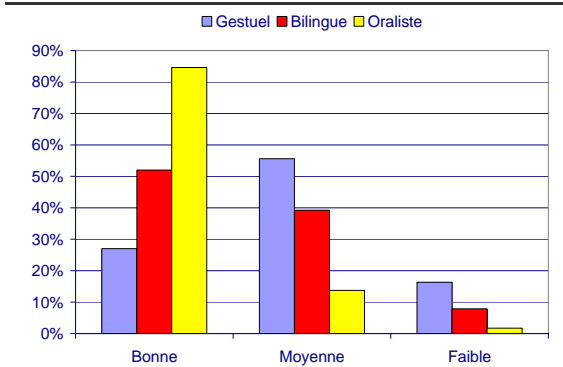
**Tableau 5.17**

Autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture selon le mode de communication, EFEDA 2001

	Gestuel	Bilingue	Oraliste
	%	%	%
<b>Habiletés en lecture</b>			
Bonne	27,0	52,0	84,6
Moyenne	55,6	39,2	13,7
Faible	16,3	7,9	1,7
Ne connaît pas	1,1	0,9	0
<b>Habiletés en écriture</b>			
Bonne	24,2	48,0	78,9
Moyenne	52,8	39,6	18,3
Faible	23,0	11,5	2,9
Ne connaît pas	0	0,9	0

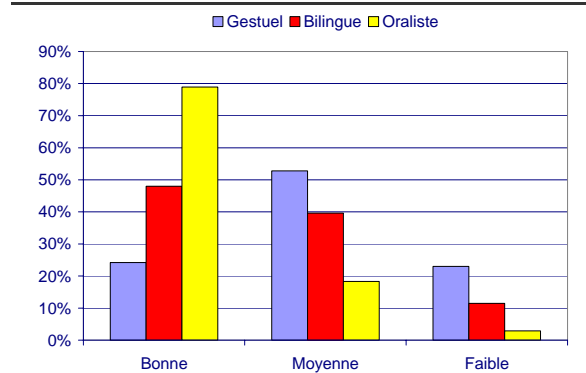
**Figure 5.19**

Autoévaluation des habiletés en lecture selon le mode de communication, EFEDA 2001



**Figure 5.20**

Autoévaluation des habiletés en écriture selon le mode de communication, EFEDA 2001



### **5.2.3 Faits saillants**

L'autoévaluation des habiletés en lecture et en écriture a démontré que ce sont les répondants qui ont atteint un niveau de scolarité postsecondaire, de même que les répondants qui utilisent le mode oral comme moyen de communication, ainsi que les personnes qui ont fréquenté les écoles régulières, qui considèrent leurs habiletés comme étant bonnes.

### **Conclusion**

Les variables concernant les besoins en interprétation visuelle ainsi que les habiletés en lecture et en écriture ont été initialement identifiées comme étant des variables qui pouvaient avoir une influence sur l'activité des personnes, c'est-à-dire le fait d'être impliqué dans une activité lucrative, l'emploi. Or, les résultats des analyses statistiques de ces deux variables n'ont pas démontré de lien entre les individus qui sont actifs ou inactifs et les besoins en interprétation visuelle ou les capacités en lecture et en écriture. Cependant, ont été identifiées comme ayant des besoins en interprétation visuelle plus grands et des habiletés en lecture et écriture plus faibles, les personnes qui ont un niveau de scolarité plus faible, celles qui ont fréquenté les écoles spécialisées, ainsi que les utilisateurs de la langue des signes.

# Chapitre 6

## Enquête auprès des services spécialisés de main-d'œuvre

### Introduction

Les services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO)<sup>108</sup> sont des organismes sans but lucratif qui offrent des services adaptés à une clientèle ayant des besoins particuliers ou des limitations (jeunes, personnes immigrantes, personnes handicapées, etc.) et qui sont en recherche d'emploi. Ces organismes ont pour mission de favoriser l'intégration en emploi de ces personnes. Les SSMO sont présents dans 16 des 17 régions du Québec. Certains d'entre eux, plus particulièrement ceux qui s'adressent aux personnes ayant des limitations fonctionnelles, sont regroupés au sein d'un organisme, le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO). Les sections suivantes concernent les SSMO offrant des services adaptés à la clientèle sourde et malentendante (6.2), les types de services qu'ils offrent (6.3), le degré de familiarité (6.4) et de sensibilisation (6.5) à la surdité, les besoins généraux d'information et de formation de leur personnel en matière de surdité (6.6) et, pour finir, le degré de compréhension qu'ont les personnes avec surdité de la nature des services dispensés par les SSMO (6.7).

### 6.1 Méthodologie

Le questionnaire destiné aux SSMO<sup>109</sup> a été élaboré par le CQDA, l'Étape<sup>110</sup>, Option-Travail<sup>111</sup> et le RSSMO, ces derniers ayant agi à titre d'expert-conseil afin de s'assurer de la pertinence des questions. Les objectifs du sondage étaient de connaître le degré de sensibilisation des SSMO aux obstacles auxquels sont confrontées les personnes vivant avec une surdité dans leur intégration en emploi et la disponibilité des services adaptés à cette clientèle. Un exemplaire du questionnaire a été envoyé par la poste ou remis en main propre aux responsables des SSMO. Les SSMO non membres du RSSMO ont été contactés par téléphone, dans un premier temps, et ont ensuite reçu, par la poste, le questionnaire accompagné d'une lettre explicative. Un suivi téléphonique a été fait au besoin. Les membres du RSSMO ont chacun reçu un exemplaire du questionnaire lors d'une séance d'information qui visait à présenter les objectifs du projet. Finalement, sept SSMO ont été rencontrés par l'équipe du projet, ou un de ses membres, lors de la tournée des régions du Québec<sup>112</sup>. Au total, 41 SSMO situés dans 16 des 17 régions du Québec ont été contactés (tableau 6.1).

<sup>108</sup> Les SSMO étaient auparavant nommés SEMO, services externes de main-d'œuvre.

<sup>109</sup> Le lecteur intéressé trouvera à l'annexe 2 le questionnaire distribué aux SSMO.

<sup>110</sup> Service spécialisé de main-d'œuvre situé à Montréal.

<sup>111</sup> Service spécialisé de main-d'œuvre situé à Laval.

<sup>112</sup> Voir au chapitre 1 le paragraphe 1.7.2 pour une description de la tournée régionale.

Des 41 SSMO contactés, 34 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 83 %. De ce nombre, la moitié des organismes, soit 17, n'ont pas été retenus pour la compilation des informations car ils ne desservent pas les clients vivant avec une surdité, leur clientèle cible étant définie en fonction de l'âge, du revenu ou d'une limitation fonctionnelle autre que la surdité. Les clients sourds et malentendants qui s'adressent à ces SSMO sont, en général, dirigés vers ceux qui ont une expertise face à cette clientèle. Parmi les SSMO qui n'ont pas été retenus, deux d'entre eux disaient desservir notre clientèle cible mais l'un d'eux n'avait jamais accueilli de clients vivant avec une surdité, alors que le second pouvait les accueillir uniquement si la personne avait une surdité légère qui ne nécessitait ni aide ni adaptation particulière car, dans le cas contraire, le client était référé ailleurs. De plus, les clients cibles de ces deux SSMO sont, pour l'un, des jeunes et pour l'autre, des gens sans revenu, en chômage ou prestataires de la sécurité du revenu.

**Tableau 6.1**

Nombre de SSMO contactés selon les régions administratives, EFEDA 2001

	N <sup>bre</sup>
Bas-Saint-Laurent	3
Saguenay–Lac-Saint-Jean	2
Québec	4
Mauricie	1
Estrie	3
Montréal	15
Outaouais	2
Abitibi–Témiscamingue	1
Côte-Nord	1
Nord-du-Québec	0
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1
Chaudière–Appalaches	1
Laval	1
Lanaudière	1
Laurentides	1
Montérégie	3
Centre-du-Québec	1
<b>Total</b>	<b>41</b>

Des 17 SSMO qui ont mentionné pouvoir accueillir une clientèle sourde ou malentendante, tous ont comme clientèle cible les personnes ayant des limitations fonctionnelles. Parmi eux, certains orientent leurs services vers une clientèle plus spécifique caractérisée par des limitations d'ordre physique, sensorielle, intellectuelle, etc., tout en accueillant les personnes vivant avec une surdité. De ce nombre, un SSMO n'a pas été conservé comme accueillant la clientèle sourde et malentendante – malgré son ouverture à le faire – : celle-ci représentait un nombre très faible et, de surcroît, communiquait verbalement sans réels obstacles ni besoin d'adaptation. De plus, le niveau de sensibilisation et d'information à la surdité de la part des conseillers ne justifiait pas, non plus, que ce SSMO soit considéré comme desservant cette clientèle ayant des besoins spécifiques.

Les seize SSMO retenus pour cette étude représentent 12 des 17 régions du Québec (tableau 6.2). Les régions absentes sont la Mauricie, l'Estrie, le Nord-du-Québec, les Laurentides et le Centre-du-Québec.

## 6.2 SSMO offrant des services adaptés

Des 16 SSMO retenus pour la présente étude, 12 d'entre eux, soit 75 %, ont mentionné offrir des services adaptés aux personnes vivant avec une surdité alors que quatre (25 %) desservent cette clientèle malgré l'absence de services adaptés. Dans le premier cas, les services peuvent être dispensés directement par l'organisme ou indirectement grâce aux services d'interprétation visuelle de la région concernée. Dans le second cas, les SSMO ont mentionné offrir des services adaptés, mais ceux-ci le sont surtout pour les personnes malentendantes ou pour celles avec lesquelles il est possible de communiquer en français.

Parmi ceux qui offrent des services adaptés, cinq SSMO dispensent des services en langue des signes par l'intermédiaire de conseillers connaissant ce mode de communication, soit 31 % du total des SSMO retenus pour l'étude, alors que sept offrent des services adaptés en langue des signes par l'intermédiaire d'interprètes visuels.

Les niveaux de compétence en langue des signes, la disponibilité et le nombre de conseillers connaissant la langue des signes québécoise (LSQ) ou l'American Sign Language (ASL) varient selon les SSMO. Les niveaux de compétence en langue des signes varient pour les conseillers entendants alors que pour les conseillers sourds, leur niveau de compétence n'a pas été évalué. Les SSMO qui comptent parmi leur personnel des conseillers qui s'expriment en langue signée se situent dans les régions suivantes : Québec, Montréal, Laval et la Montérégie. Quant au nombre de conseillers, l'on compte de deux à sept individus, selon le SSMO, qui maîtrisent ou pas la langue des signes. Concernant la disponibilité des conseillers, certains SSMO, plus spécialement ceux qui ont divers points de services desservant des régions loin des grands centres urbains, offrent des services adaptés, principalement sur rendez-vous.

Les SSMO qui n'ont pas de services adaptés à l'interne doivent recourir aux services d'un interprète visuel provenant d'un organisme qui offre de tels services dans leur région. Cependant, pour certains SSMO, quoique ce service soit théoriquement disponible, la mise en pratique est parfois laborieuse, surtout dans les régions éloignées où il arrive qu'un seul interprète visuel desserve un vaste territoire. Le délai d'attente peut alors s'avérer relativement long. Dans tous les cas, la décision de faire appel aux services d'un interprète visuel relève du SSMO et non pas du client. Les sources de financement pour les frais d'interprétation visuelle encourus par les SSMO qui utilisent ces services sont variables et peuvent se cumuler pour certains d'entre eux. Les sources de financement qui ont été mentionnées sont : Emploi-Québec, le ministère du Développement des ressources humaines Canada, l'Office des personnes handicapées du Québec, les contrats d'intégration au travail, les organismes qui offrent des services d'interprétation eux-mêmes ainsi que les services externes de main-d'œuvre.

**Tableau 6.2**

Nombre de SSMO ayant participé à l'enquête selon les régions administratives, EFEDA 2001

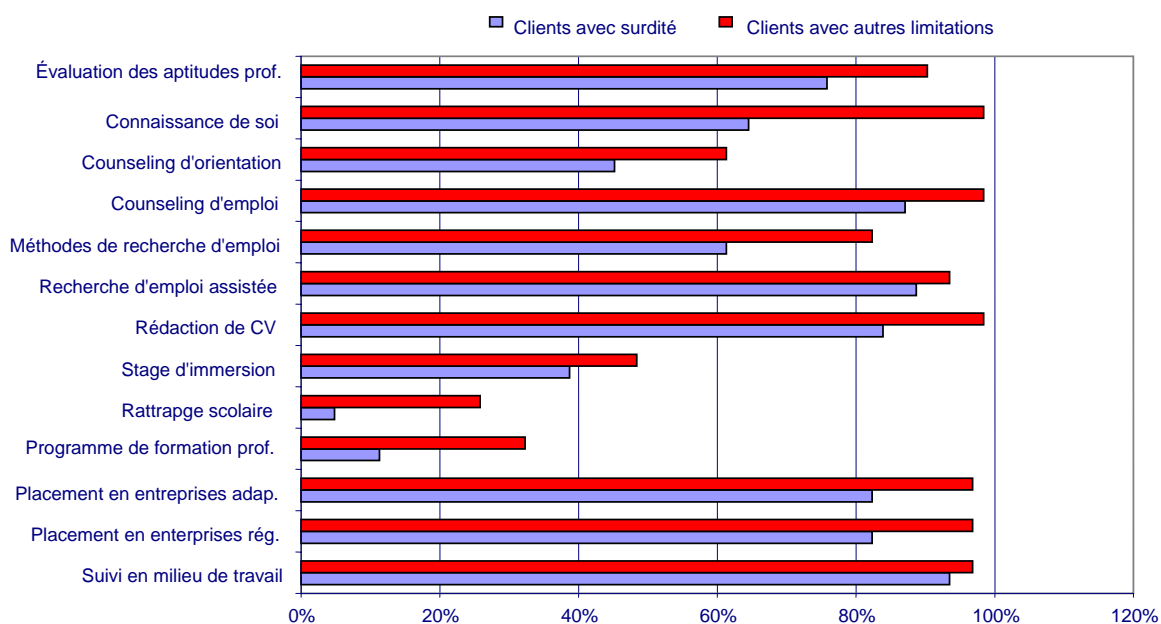
	N <sup>bre</sup>
Bas-Saint-Laurent	2
Saguenay-Lac-Saint-Jean	2
Québec	2
Montréal	2
Outaouais	1
Abitibi-Témiscamingue	1
Côte-Nord	1
Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine	1
Chaudière-Appalaches	1
Laval	1
Lanaudière	1
Montérégie	1
<b>Total</b>	<b>16</b>

### 6.3 Types de services offerts

La section D 1 du questionnaire fait mention des types de services offerts aux clients en général et aux personnes sourdes et malentendantes en particulier. De façon générale, les services offerts à la clientèle vivant avec une surdité sont, en proportion, moins nombreux que ceux offerts aux autres types de clients (tableau 6.3).

**Tableau 6.3 / Figure 6.1**  
Services offerts par les SSMO pour personnes handicapées à leurs clients, EFEDA 2001

	Clients avec surdité			Clients avec autres limitations		
	Oui %	Non %	Aucune réponse %	Oui %	Non %	Aucune réponse %
Évaluation des aptitudes professionnelles	75,8	4,8	19,4	90,3	0	9,7
Connaissance de soi	64,5	4,8	30,7	98,4	0	1,6
Counseling d'orientation	45,2	19,3	35,5	61,3	21,0	17,7
Counseling d'emploi	87,1	4,8	8,1	98,4	0	1,6
Méthodes de recherche d'emploi	61,3	4,8	33,9	82,3	0	17,7
Recherche d'emploi assistée	88,7	9,7	1,6	93,5	4,8	1,6
Rédaction de CV	83,9	4,8	11,3	98,4	0	1,6
Stage d'immersion	38,7	16,1	45,2	48,4	29,0	22,6
Rattrapage scolaire	4,8	29,0	66,2	25,8	43,5	30,6
Programme de formation professionnelle	11,3	29,0	59,7	32,3	37,1	30,6
Placement en entreprises adaptées	82,3	6,4	11,3	96,8	1,6	1,6
Placement en entreprises régulières	82,3	6,4	11,3	96,8	0	3,2
Suivi en milieu de travail	93,5	4,8	1,6	96,8	1,6	1,6



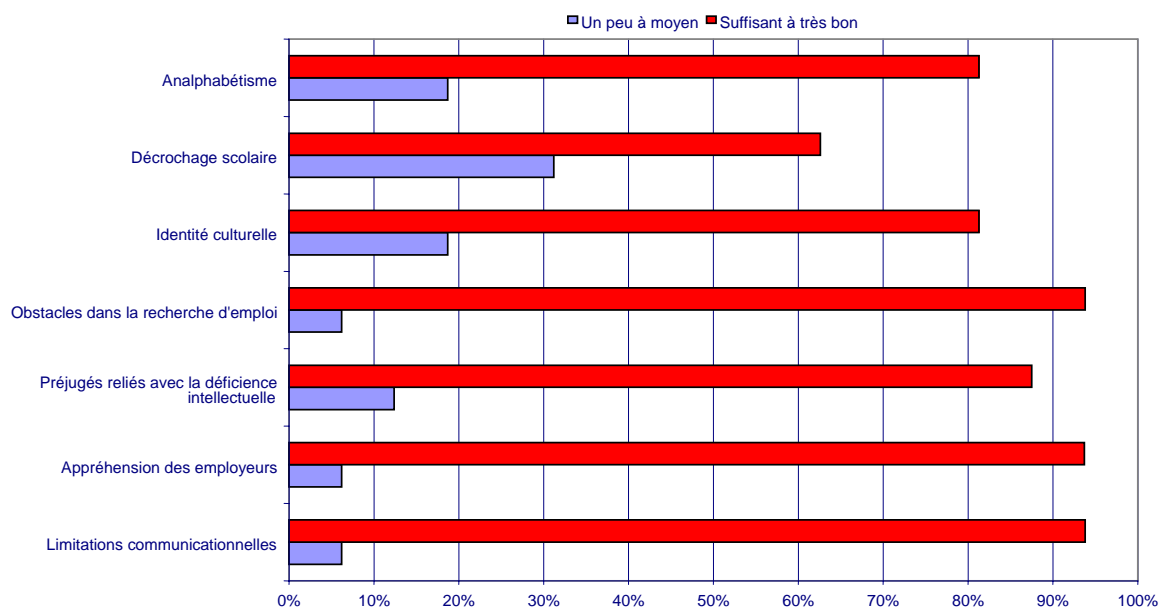
## 6.4 Degré de familiarité avec la problématique des personnes avec une surdité

La question F 1 visait à connaître le degré de familiarité de l'ensemble des conseillers des SSMO avec sept difficultés préalablement identifiées et proposées dans le questionnaire. En règle générale, les SSMO se disent suffisamment ou très familiers avec chacune des sept situations, sauf en ce qui concerne l'analphabétisme et le décrochage scolaire ainsi que la question de l'identité culturelle des personnes sourdes gestuelles (tableau 6.4). À ce sujet, les pourcentages de familiarité, quoique très élevés, sont légèrement inférieurs aux autres situations proposées.

**Tableau 6.4 / Figure 6.2**

Degré de connaissance des SSMO concernant divers aspects de la surdité, EFEDA 2001

	Un peu %	Moyen %	Suffisant %	Très bien %	Aucune réponse %
Analphabétisme	6,2	12,5	43,8	37,5	0
Décrochage scolaire	18,7	12,5	31,3	31,3	6,2
Identité culturelle	18,7	0	43,8	37,5	0
Obstacles dans la recherche d'emploi	6,2	0	25,0	68,8	0
Préjugés reliés avec la déficience intellectuelle	6,2	6,2	18,7	68,8	0
Appréhension des employeurs	0	6,2	18,7	75,0	0
Limitations communicationnelles	0	6,2	31,3	62,5	0





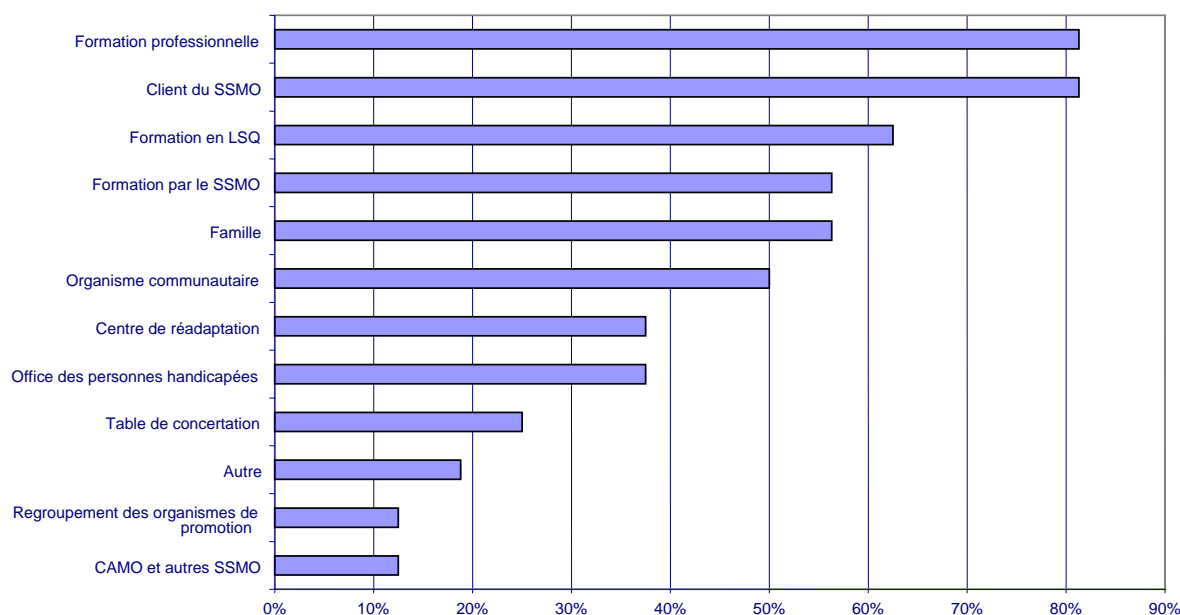
## 6.5 Sensibilisation à la problématique de la surdité

La sensibilisation des conseillers des SSMO face à la surdité provient, en grande partie, de leur formation professionnelle (81,3 %), des clients sourds et malentendants (81,3 %) et de la formation en langue des signes (63 %).

**Tableau 6.5**  
Sources de sensibilisation des SSMO à la surdité, EFEDA 2001

	%
Formation professionnelle	81,3
Client du SSMO	81,3
Formation en LSQ	62,5
Formation par le SSMO	56,3
Famille	56,3
Organisme communautaire	50,0
Centre de réadaptation	37,5
Office des personnes handicapées	37,5
Table de concertation	25,0
Autre	18,8
Regroupement des organismes de promotion	12,5
CAMO et autres services spécialisés de main-d'œuvre	12,5

**Figure 6.3**  
Sources de sensibilisation des SSMO à la surdité, EFEDA 2001



## 6.6 Information et formation sur la surdité

Les questions F 3, F 4 et F 5 ont été soumises afin d'établir les besoins généraux d'information et de formation des SSMO en lien avec la surdité. Malgré un niveau de familiarité assez élevé de la problématique de la surdité, 88 % des SSMO se disent intéressés à ce que leur personnel reçoive de l'information et une forte proportion serait intéressée à recevoir de la formation sur les stratégies de communication (94 %), sur la langue des signes (81 %) et sur les programmes de formation professionnelle pour la surdité (81 %).

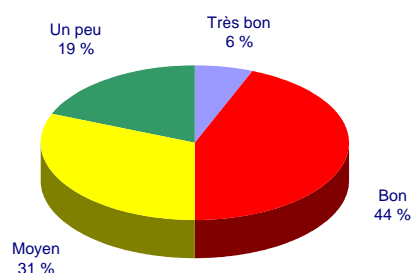
## 6.7 Nature des services dispensés aux clients vivant avec une surdité par les SSMO

Le rôle des SSMO peut être mal interprété par certains clients sourds et malentendants lorsqu'il est question de recherche d'emploi, plus spécialement en ce qui concerne les rôles partagés. Ainsi, la question F 6 consistait à connaître l'opinion des SSMO quant au degré de compréhension qu'ont les clients sourds et malentendants du rôle et de la nature des services de cet organisme. En règle générale, 75 % des SSMO disent que ces clients comprennent bien ou moyennement bien le rôle et la nature de leurs services (tableau 6.6).

**Tableau 6.6 / Figure 6.4**

Degré de connaissance des répondants envers les services dispensés par les SSMO, EFEDA 2001

	%
Très bien	6,2
Bien	43,8
Moyennement	31,2
Difficilement	18,8



## Conclusion

Douze des seize SSMO qui accueillent des clients vivant avec une surdité offrent des services adaptés à ces personnes. De ce nombre, cinq SSMO offrent ces services adaptés à l'interne (Québec, Montréal [2], Laval, Montérégie) alors que sept doivent recourir aux services d'un interprète visuel. Dans ce dernier cas, ces services sont disponibles suite à la demande du SSMO et non du client. De plus, le facteur d'éloignement ne facilite pas l'accessibilité aux services d'interprétation visuelle pour les personnes sourdes et malentendantes résidant loin des régions métropolitaines, d'autant plus que leur nombre ne semble pas justifier que des services en langue des signes soient mis sur pied à l'intérieur de ces SSMO.

Lorsque l'on compare les services offerts aux personnes vivant avec une surdité et ceux offerts aux personnes ayant des limitations autres, l'on constate des pourcentages inférieurs pour notre clientèle cible. Le niveau de familiarité de la problématique de la surdité est relativement élevé chez les conseillers, sauf en ce qui concerne l'identité culturelle des personnes sourdes gestuelles, l'analphabétisme et le décrochage scolaire. Malgré un pourcentage élevé de leur familiarité (88 %), des SSMO se disent intéressés à recevoir de l'information sur la surdité ainsi que de la formation. Quant aux sources de sensibilisation, l'on constate que les personnes sourdes sont une source importante car elles arrivent *ex aequo* avec la formation professionnelle que reçoivent les conseillers. Finalement les clients des SSMO ayant une surdité comprennent bien ou moyennement bien le rôle et la nature des services de ces organismes.

# Chapitre 7

## Enquête auprès des entreprises adaptées

### Introduction

Les entreprises adaptées sont des entreprises qui embauchent un nombre important de personnes handicapées. Elles ont d'ailleurs pour mission de rendre efficace la production des travailleurs qui ont des limitations fonctionnelles et ce, par l'adaptation des postes de travail en fonction des limitations de leur personnel. En tout, 67 % de leurs postes de travail sont adaptés.

Les 17 premières entreprises adaptées ont vu le jour en 1979. Elles étaient au nombre de 41 en 1999 et présentes dans 13 des 17 régions administratives du Québec. Elles sont regroupées au sein d'un organisme : le Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA). Ces entreprises offrent des produits et services variés : assemblage de produits, destruction de documents confidentiels, tri et récupération de matières recyclables, emballage, impression, réparation d'appareils électroniques, couture industrielle, etc.<sup>13</sup>

À titre d'employeur important de personnes handicapées, ces entreprises ont été sollicitées dans le cadre de cette étude, grâce à l'appui du CQEA, afin de répondre au sondage concernant leur personnel vivant avec une surdité.

Dans le présent chapitre, après quelques explications d'ordre méthodologique (7.1), nous traiterons du recrutement du personnel sourd et malentendant dans les entreprises adaptées (7.2), du nombre d'employés avec surdité (7.3), des postes qu'ils occupent au sein de ces entreprises (7.4), du maintien en emploi (7.5), des types et du nombre d'adaptations opérées par les entreprises (7.6), des caractéristiques des entreprises qui ont effectué ces adaptations (7.7), des conséquences de la surdité sur l'emploi (7.8) et, finalement, du degré de satisfaction des dirigeants de ces entreprises par rapport au personnel vivant avec une surdité (7.9).

---

<sup>13</sup> Conseil québécois des entreprises adaptées. *Une mission sociale, une force économique*, Amqui, Impressions Alliance 9000 inc., 2001, 30 p.

## 7.1 Aspects méthodologiques

Le département des ressources humaines de chacune des 41 entreprises a été sollicité par les responsables du projet afin de répondre à un questionnaire<sup>14</sup> concernant leur personnel sourd et malentendant. Une lettre du Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA), qui appuyait le CQDA et encourageait les entreprises à répondre au sondage, était jointe à la requête. Le taux de réponse est de 76 %, soit 31 entreprises sur 41. Cependant, une entreprise répondante n'avait jamais eu de personnel sourd ou malentendant. Cette entreprise a donc été retirée de la compilation des informations. Les résultats qui suivent sont ainsi basés sur un total de 30 entreprises et le tableau 7.1 indique la provenance des entreprises répondantes.

**Tableau 7.1**

Taux de réponse des entreprises adaptées selon la région administrative, EFEDA 2001

	Nombre d'entreprises adaptées au total N <sup>bre</sup>	Nombre d'entreprises participantes N <sup>bre</sup>
Bas-Saint-Laurent	6	3
Saguenay–Lac-Saint-Jean	1	0
Québec	6	4
Mauricie	2	2
Estrie	1	1
Montréal	8	8
Outaouais	1	0
Abitibi–Témiscamingue	2	2
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1	0
Chaudière–Appalaches	7	5
Laval	1	1
Lanaudière	1	1
Montérégie	3	3
Centre-du-Québec	1	0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>30</b>

## 7.2 Recrutement des personnes sourdes et malentendantes et intégration en emploi

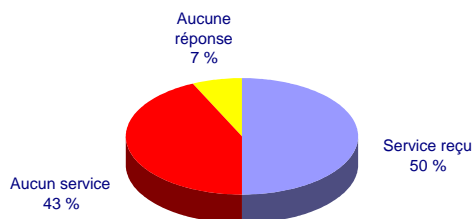
Une très forte proportion d'entreprises adaptées (93 %) recrutent leur personnel sourd ou malentendant par l'intermédiaire des services spécialisés de main-d'œuvre (SSMO), soit de façon exclusive, soit parallèlement à d'autres moyens comme leur propre système de recrutement, une école, un employé de leur entreprise, etc. (tableau 7.2 et figure 7.1). De ce nombre, la moitié a reçu des services de la part d'un organisme, d'un centre de réadaptation ou de l'école afin de faciliter l'intégration de la personne nouvellement en emploi, alors que 43 % des entreprises n'ont reçu aucun soutien et 7 % ne savaient pas ou n'ont pas répondu à la question.

<sup>14</sup> Le lecteur intéressé trouvera le questionnaire destiné aux entreprises adaptées à l'annexe 3.

**Tableau 7.2 / Figure 7.1**

Soutien pour l'intégration en emploi du personnel avec surdité dans les entreprises adapt es, EFEDA 2001

	%
Service reçu	50,0
Aucun service reçu	43,0
Aucune réponse	7,0



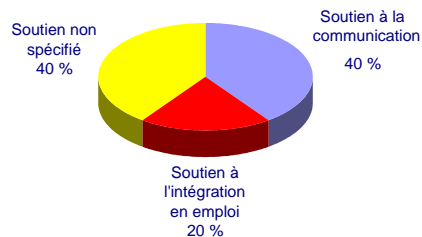
Parmi les services dispensés par les organismes, les écoles et les centres de réadaptation, les deux le plus fréquemment mentionnés par les entreprises sont le soutien   la communication (40 %) et le soutien à l'intégration en emploi (20 %) [tableau 7.3]. Les autres entreprises (40,0 %) qui ont répondu avoir reçu un soutien n'ont pas fait mention du type d'appui reçu ou ont été peu explicites dans sa description.

Les entreprises qui n'ont reçu aucun soutien n'ont, pour la plupart, pas mentionné si cette absence d'aide constituait un obstacle à l'intégration de la personne sourde ou malentendante. Seules quatre entreprises en ont fait mention. Une entreprise a indiqué que l'absence de soutien n'était pas un obstacle, mais dans un contexte où le superviseur était en mesure de communiquer avec les personnes concern es. Deux autres entreprises ont fait part des conséquences de l'absence de soutien sur la communication. Lorsque celle-ci n'est pas efficace – dans la transmission de consignes, dans la capacité à résoudre des problèmes, entre autres – il peut y avoir des conséquences sur l'intégration de la personne ou sur l'atmosphère de travail. Finalement, une entreprise a mentionné que, sans soutien, certaines difficultés ont été rencontr es à l'arriv e de la personne sourde.

**Tableau 7.3 / Figure 7.2**

Type de soutien offert aux employés vivant avec une surdité par les entreprises adapt es, EFEDA 2001

	%
Soutien � la communication	40,0
Soutien à l'intégration en emploi	20,0
Soutien non spécifié	40,0



### 7.3 Nombre d'employés sourds ou malentendants

Le nombre moyen d'employés sourds ou malentendants par entreprise est de six. Le tableau 7.4 indique le nombre moyen de personnes sourdes ou malentendantes qui travaillent ou qui ont travaillé dans les entreprises adaptées et ce, pour chacune des régions participantes. Certaines entreprises ont fait mention du nombre d'employés sourds ou malentendants pour les quatre dernières années alors que certaines entreprises ont fait mention du nombre total d'employés de cette catégorie pour plusieurs années antérieures. Certaines entreprises n'ont pas indiqué la date de fin d'emploi de leurs employés. Nous avons donc comptabilisé le nombre d'employés sourds ou malentendants sans égard à la durée d'emploi chez l'employeur.

**Tableau 7.4**  
Nombre d'employés vivant avec une surdité selon la région des entreprises adaptées, EFEDA 2001

	Total du nombre d'employés avec surdité	Nombre moyen d'employés avec surdité par entreprise
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>
01 : Bas-Saint-Laurent	18	6,0
03 : Québec	23	5,8
04 : Mauricie	18	9,0
05 : Estrie	10	10,0
06 : Montréal	46	5,8
08 : Abitibi-Témiscamingue	13	6,5
12 : Chaudière-Appalaches	17	3,4
13 : Laval	9	9,0
14 : Lanaudière	1	1,0
16 : Montérégie	27	9,0
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>6,1</b>

## 7.4 Postes occupés par les personnes sourdes ou malentendantes

Les postes occupés par les personnes sourdes ou malentendantes varient en fonction des produits et services que l'entreprise offre. On peut cependant noter que le poste le plus souvent occupé par les personnes sourdes ou malentendantes au sein des entreprises adaptées est celui d'emballeur. Le tableau 7.5 expose, par ordre de fréquence, les postes occupés par les employés avec surdité dans les entreprises adaptées de dix régions au Québec.

**Tableau 7.5**

Postes occupés par les employés vivant avec une surdité au sein des entreprises adaptées, EFEDA 2001

	N <sup>bre</sup>
Emballeur	29
Manutentionnaire	22
Préposé à l'entretien	20
Trieur	18
Manœuvre	16
Journalier	15
Opérateur	9
Préposé à la production	9
Soudeur	5
Préposé à la taille – coupe – couture	4
Opérateur de chariot élévateur	3
Préposé à l'entretien des édifices	2
Montage	2
Sableur	1
Apprenti peintre	1
Aide fleuriste	1
Inspecteur de la qualité	1
Agent de sécurité	1
Comptes recevables	1
Commis	1
Non mentionné	21
<b>Total</b>	<b>182</b>

## 7.5 Maintien en emploi des personnes sourdes ou malentendantes

Les informations concernant le maintien en emploi des personnes sourdes et malentendantes au sein des entreprises adaptées ne sont pas complètes. Plusieurs entreprises n'ont pas indiqué la date de fin d'embauche de leurs employés. Les données disponibles ne concernent ainsi que 25 % des employés recensés dans cette étude. Pour ces derniers, la durée moyenne en emploi est de 62 mois ou 4 ans et 2 mois.



## 7.6 Adaptation des postes de travail effectuée par les entreprises

Les entreprises adaptées sont des entreprises qui ont pour mission de rendre efficace la production des travailleurs qui ont des limitations fonctionnelles et ce, par l'adaptation des postes de travail correspondant aux limitations de leur personnel. L'adaptation d'un poste de travail pour une personne ayant un handicap moteur est, en général, faite de façon permanente comparativement à l'adaptation réalisée pour les personnes sourdes ou malentendantes qui, elle, est récurrente lorsqu'il est question de communication humaine. Il existe cependant un certain nombre d'adaptations qui sont permanentes : ce sont les aides techniques telles que les avertisseurs visuels de feu, les appareils de télécommunication pour sourds (ATS), les téléavertisseurs en mode vibratoire, etc.

Une question du sondage concernait les adaptations que l'entreprise a effectuées pour son personnel vivant avec une surdité. Il ressort que dix-neuf des trente entreprises ont effectué des adaptations. Parmi ces entreprises, le nombre moyen d'adaptations est de 1,6 par entreprise, et le nombre maximal d'adaptations qu'une entreprise a effectué est de six.

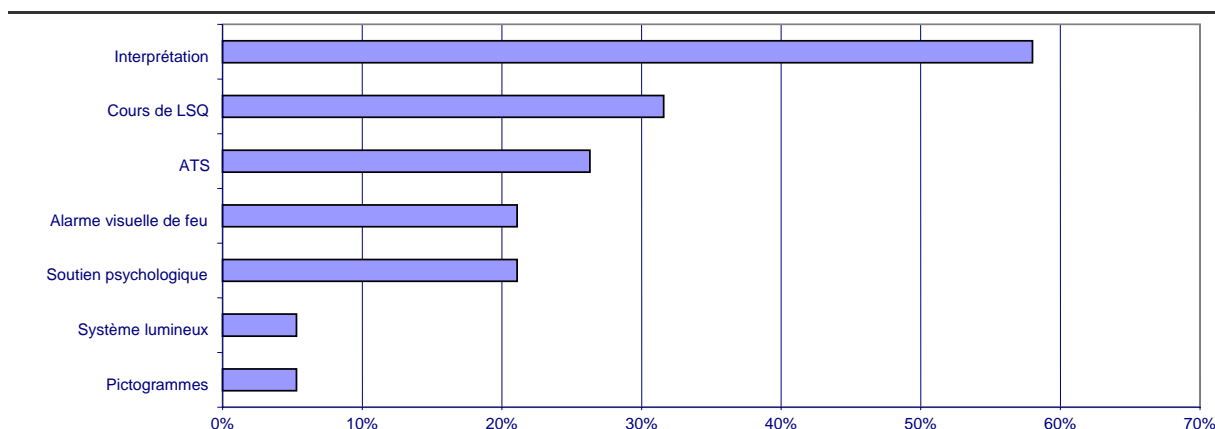
Les adaptations se divisent en sept types : interprétation visuelle, cours de langue des signes (LSQ), appareil de télécommunication pour personnes sourdes (ATS), alarme visuelle de feu, soutien psychologique, mise sur pied d'un système lumineux et pictogrammes. L'adaptation la plus fréquente est l'interprétation visuelle.

**Tableau 7.6**  
Adaptations effectuées par les entreprises pour leur personnel sourd et malentendant, EFEDA 2001

	N <sup>bre</sup>	%
Interprétation	11	58,0
Cours de LSQ	6	31,6
ATS	5	26,3
Alarme visuelle de feu	4	21,1
Soutien psychologique	4	21,1
Système lumineux	1	5,3
Pictogrammes	1	5,3

**Figure 7.3**

Adaptations effectuées par les entreprises pour leur personnel sourd et malentendant, EFEDA 2001



Parmi les entreprises qui ont fait des adaptations, 58 % d'entre elles ont donné accès à des services d'interprétation visuelle. Les cours de langue des signes québécoise (LSQ), dispensés au personnel cadre ou aux employés, concernent 32 % des entreprises alors que l'achat d'un appareil de télécommunication pour les personnes sourdes (ATS) a été effectué par 26 % des entreprises. Il est important de mentionner que l'interprétation visuelle peut n'avoir eu lieu qu'à une seule occasion dans une entreprise. Quoique plus de la moitié des entreprises ait utilisé ce type d'adaptation, cela ne signifie pas que cette adaptation soit disponible dans l'entreprise de façon permanente. Le tableau 7.6 et la figure 7.3 indiquent les types et les taux d'adaptation en fonction des entreprises qui ont opéré des adaptations. L'on observe que, pour pallier les difficultés de communication, certaines entreprises – 27 % de celles qui ont effectué des adaptations et 16 % des entreprises adaptées au total – ont choisi de rendre disponible et de façon permanente, une adaptation récurrente, qu'est l'interprétation visuelle, en optant pour une formation en LSQ de son personnel cadre ou de ses employés.

## 7.7 Caractéristiques des entreprises qui ont effectué des adaptations

Les entreprises qui ont effectué des adaptations ont, en moyenne, un nombre d'employés sourds ou malentendants qui s'élève à 6,6 alors que le nombre moyen d'employés de cette catégorie pour toutes les entreprises adaptées atteint 6,1.

Si l'on ne tient pas compte des régions représentées par une seule entreprise, la région de Montréal est celle où le nombre de compagnies qui ont effectué des adaptations pour leur personnel vivant avec une surdité est le moins élevé (trois entreprises sur huit). Les entreprises de la région de la Mauricie ont, quant à elles, toutes fait des adaptations à raison de 4,5 adaptations en moyenne par entreprise. C'est dans cette région où l'on note le plus grand nombre d'adaptations au sein d'une même entreprise. Rappelons que le nombre moyen d'adaptation est de 1,6 par entreprise.

Les entreprises qui ont reçu un soutien extérieur pour l'intégration en emploi de la personne sourde ou malentendante ont fait en moyenne 1,3 adaptations alors que celles qui n'ont reçu aucun soutien en ont fait 0,7. Ceci nous amène à penser que le soutien apporté par les organismes qui encadrent ou réfèrent la personne sourde, les SSMO en grande partie, contribuerait à rendre l'environnement de travail mieux adapté.

**Tableau 7.7**

Entreprises adaptées qui ont effectué des adaptations selon la région, EFEDA 2001

	Entreprises répondantes N <sup>bre</sup>	Entreprises qui ont effectué des adaptations N <sup>bre</sup>
Bas-Saint-Laurent	3	2
Québec	4	3
Mauricie	2	2
Estrie	1	1
Montréal	8	3
Abitibi-Témiscamingue	2	1
Chaudière-Appalaches	5	4
Laval	1	1
Lanaudière	1	0
Montérégie	3	2
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>19</b>

## 7.8 Conséquences de la surdité sur l'emploi

La surdité a des conséquences importantes au plan de la communication tant du point de vue de la réception que de l'expression et ce, pour l'allocutaire et le locuteur. Les entreprises ont été interrogées au sujet des obstacles et des conséquences de la surdité dans le milieu de travail ; elles devaient déterminer, parmi les choix proposés et qui apparaissent au tableau 7.8, ceux qui correspondent à leur vécu en entreprise, et en expliquer les conséquences.

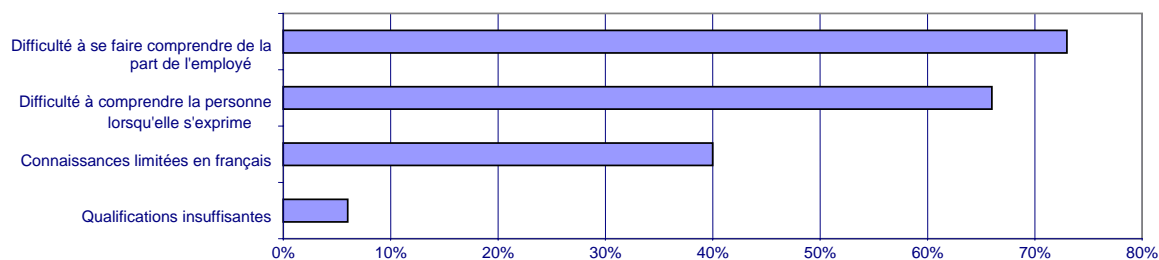
Aucune question n'abordait le sujet des handicaps associés chez les personnes sourdes et malentendantes en poste dans les entreprises. Aucune entreprise n'a, non plus, fait mention de difficultés autres qui, explicitement, relient ces difficultés à un handicap intellectuel.

Parmi les entreprises qui ont répondu, 73 % ont mentionné avoir de la difficulté à se faire comprendre de la part de l'employé vivant avec une surdité et 66 % disent éprouver de la difficulté à comprendre la personne lorsqu'elle s'exprime. La connaissance limitée du français arrive en troisième lieu avec 40 % des réponses alors que les qualifications insuffisantes ne sont un obstacle que pour 6 % des entreprises.

**Tableau 7.8 / Figure 7.4**

Obstacles de la surdité en milieu de travail selon les entreprises adaptées, EFEDA 2001

	%
Difficulté à se faire comprendre de la part de l'employé	73,0
Difficulté à comprendre la personne lorsqu'elle s'exprime	66,0
Connaissances limitées en français	40,0
Qualifications insuffisantes	6,0



D'autres obstacles et conséquences qui sont, dans certains cas, reliés au fait que la communication s'établit difficilement ont aussi été mentionnés par les entreprises (tableau 7.9).

**Tableau 7.9**

Autres obstacles et conséquences de la surdité sur le milieu de travail selon les entreprises adaptées, EFEDA 2001

	N <sup>bre</sup>
Difficulté à s'intégrer	3
S'assurer de la compréhension des consignes par un suivi	2
Frustrations	2
Trouver des moyens intermédiaires de communication	2
Mauvaise interprétation des règles	1
Limitation et lenteur des communications	1
Tâches non effectuées dues à une compréhension erronée	1
Difficulté de relation avec d'autres employés	1
Apprentissage plus compliqué	1
Ne pas pouvoir travailler seul pour raisons de sécurité	1
Manque de motivation	1
Refus d'exécuter des tâches qui ne plaisent pas à la personne	1
Limitation des tâches à l'entrée en fonction	1

## 7.9 Degré de satisfaction des entreprises envers le personnel avec une surdité

Une forte proportion d'entreprises adaptées (96 %) se sont dites satisfaites de leur personnel vivant avec une surdité et ce, pour diverses raisons. Les deux raisons les plus fréquemment mentionnées sont : la concentration et l'application à la tâche et, la productivité et l'efficacité.

D'autres raisons ont aussi été soulignées. Ce sont : la rapidité de la compréhension lorsque l'explication est visuelle, le bon potentiel intellectuel, la polyvalence, la conscience du travail bien fait, la minutie et la précision, la bonne capacité physique, la débrouillardise et la comparabilité de la qualité de leur travail avec celui des entendants.

## Conclusion

Malgré les conséquences qu'implique une communication qui, quelques fois, s'établit difficilement, presque toutes les entreprises (96 %) se disent satisfaites de leur personnel vivant avec une surdité. Afin de pallier cette difficulté, plus marquée pour les personnes sourdes qui utilisent la langue des signes comme moyen de communication, certaines compagnies ont opté pour une solution permanente en faisant former quelques membres de leur personnel en langue des signes.

Nous aurions pu croire que le nombre d'employés sourds ou malentendants justifierait le nombre ou le type d'adaptations mais, selon l'étude menée auprès des entreprises adaptées, rien ne démontre une telle relation car l'entreprise qui a le plus grand nombre d'employés sourds ou malentendants n'a effectué aucune adaptation, alors que celle qui en a effectué le plus a un nombre d'employés qui correspond au nombre moyen (6,1) de personnes sourdes ou malentendantes par entreprise.

Nous n'avons pas pu établir de lien entre les conséquences de la surdité, citées par les entreprises, dans le milieu de travail et les adaptations qui ont été effectuées. Nous aurions pu croire que plus grandes sont les conséquences, plus nombreuses seraient les adaptations, mais cette relation n'a pu être établie.

Les efforts d'adaptation pour pallier les conséquences de la surdité semblent cependant être reliés au soutien extérieur que ces entreprises ont reçu de la part d'organismes, entre autres celui des SSMO. En effet, les entreprises qui ont reçu un soutien ont un nombre d'adaptations supérieur à celles qui n'ont reçu aucune forme de soutien extérieur.

# Conclusion générale

La présentation des résultats de l'étude sur la formation et l'emploi en déficience auditive représente l'antépénultième moment d'un long processus qui a démarré le 1<sup>er</sup> février 1986 avec ce qui s'appelait alors le *Projet sur l'information et la sensibilisation des partenaires du marché du travail en formation et emploi pour les personnes vivant avec une surdité au Québec*, nommé aussi *Projet du suivi de l'après-sommet* (PSAS). L'analyse des données présentée dans cette étude est, en effet, le prélude à la formulation de recommandations visant à faciliter l'intégration en emploi des personnes sourdes et malentendantes, dont la mise en œuvre représente le point d'aboutissement.

L'*Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec* (EFEDA) visait à tracer le portrait de la situation des personnes actives âgées entre 15 et 46 ans vivant avec une surdité, à déterminer les obstacles à l'intégration professionnelle et à vérifier si la formation pouvait être l'une des causes des difficultés reliées à l'emploi. Quel est le portrait campé par les résultats – qui parfois sont surprenants et inattendus ? Comment ont-ils été obtenus ? Quelles sont les caractéristiques de la population ciblée ?

## Méthodologie

L'approche, les outils et les méthodes d'enquête du CQDA ont permis de contacter, d'avril 2000 à avril 2001 au Québec, plus de 1 000 personnes vivant avec une surdité; de ce nombre, 582 questionnaires ont servi aux fins de cette étude. En fait, il n'y a pas, pour la cohorte étudiée, de population de référence contre laquelle éprouver les données recueillies. Dans l'impossibilité de comparer les données avec d'autres études de même nature, nous nous sommes assurés que l'échantillon a permis une représentation selon le sexe et les régions administratives (toutes les régions du Québec sont représentées de façon similaire au pourcentage de la population correspondant à chacune des régions, établi par l'Institut de la statistique du Québec).

## Représentativité de l'échantillon

Se pourrait-il que cet échantillon soit composé d'individus parmi les plus actifs de la communauté sourde et malentendante, induisant ainsi un biais ? En invitant 1 000 candidats à participer, dont 582 ont répondu favorablement, le CQDA s'est assuré la participation de 11 % de la population visée. Cette proportion est très élevée puisque, toutes proportions gardées, la représentativité de l'enquête du CQDA est 26 fois supérieure à celle des enquêtes québécoises de l'EQLA et de l'ESS. De ce fait, et malgré les réserves à émettre touchant un échantillon non probabiliste par homogénéisation – confection d'échantillon par « boule de neige » – le CQDA a constitué la base de données la plus complète à ce jour sur l'inclusion sociale des personnes avec une surdité au Québec. Le nombre élevé de répondants a autorisé les tests statistiques requis, notamment sur les facteurs qui facilitent le plus l'inclusion sociale, la réussite scolaire ou la réussite professionnelle. La richesse de cette base de données va donc bien au-delà du portrait socioéconomique anecdotique de la population avec une surdité. Le CQDA présente donc des données chiffrées dont la fiabilité, la représentativité et la validité scientifique sont avérées; la technique d'échantillonnage par « boule de neige »

était indéniablement le moyen le plus légitime pour minimiser les effets de biais et assurer la pertinence scientifique de l'étude.

### **Caractéristiques générales des répondants**

Quelle représentation de la surdité ces données nous procurent-elles ? Pour un individu à audition réduite, voire nulle, étudier, chercher du travail, occuper un emploi et mener une carrière sont des défis de taille, car la communication est l'un des aspects les plus importants de la vie en société. Lorsque cette communication est altérée en raison d'une audition imparfaite, apprendre, comprendre et se faire comprendre exigent de nombreux efforts, mais aussi une grande dose de ténacité car les difficultés réelles vécues par les personnes qui ont une surdité peuvent être considérables dans plusieurs situations de vie. Or, malgré tous ces défis à relever au quotidien, tant sur le plan scolaire que sur le plan de l'emploi, les résultats de l'enquête démontrent que les personnes sourdes et malentendantes s'inscrivent activement dans la société québécoise : elles sont majoritairement actives au sein de la société dans 82 % des cas en étant impliquées sur le marché du travail (48 %), en étant aux études (18 %) ou en étant à la fois en emploi et aux études (16 %).

Parmi les difficultés et les barrières à franchir, la plus importante et la plus récurrente est celle qui implique les relations humaines car elle se perpétue de la vie scolaire à la vie professionnelle. Quoique les avancées technologiques et les moyens de communication soient de plus en plus sophistiqués, les préjugés face à la personne qui a une surdité, eux, demeurent encore nombreux et tenaces, et ils représentent un défi à l'intégration scolaire et professionnelle.

### **Scolarisation des répondants**

Toutefois, et malgré ces barrières, nous avons observé une augmentation récente de la scolarité des personnes qui ont une surdité. Cette amélioration s'observe surtout chez les plus jeunes (15–30 ans), les femmes, les personnes qui ont fréquenté l'école régulière et celles qui utilisent le mode oral comme mode de communication. Selon des données s'échelonnant entre 1996 et 2003, on note que, parmi la population d'étudiants ayant des limitations fonctionnelles et qui ont été inscrits dans les cégeps du Québec, 47 % d'entre eux étaient des personnes qui ont une surdité et, dans les universités francophones, pour l'année scolaire 2002–2003, elles représentaient 19 %. De plus, il en ressort que les deux tiers des étudiants sourds et malentendants inscrits au niveau collégial optent surtout pour des études techniques. Concernant la qualité de l'apprentissage et la qualité de vie des étudiants dans les établissements, une distinction importante est à faire entre les difficultés inhérentes à la surdité qui doivent être assumées et surmontées par la personne sourde ou malentendante (ex. : difficultés d'apprentissage de la langue de l'environnement et de son code), et celles qui doivent être prises en charge et résolues par la société avec l'aide de moyens d'accommodement déjà disponibles (ex. : services d'interprétation visuelle, sous-titrage des documents audiovisuels, transcription écrite des bandes sonores, sensibilisation du corps professoral, etc.). Nous croyons que les obstacles vécus par les jeunes lors de leurs études, et qui sont en lien direct avec la surdité, sont suffisamment importants pour retenir l'attention des pouvoirs publics ; les solutions qui devront être apportées pour contrer ces obstacles sont essentielles à l'amélioration des apprentissages des jeunes.

### **Les femmes et les jeunes avec une surdité**

Cette étude nous a aussi permis de faire ressortir la similitude entre certains sous-groupes de la société québécoise et ces mêmes sous-groupes chez les personnes sourdes et malentendantes : les femmes et les jeunes. En ce qui concerne les femmes, elles sont, comparativement aux hommes, proportionnellement plus nombreuses à être ni en emploi ni aux études, et à occuper des postes plus précaires. Elles se situent

majoritairement dans les tranches salariales les plus faibles alors qu'elles atteignent des niveaux scolaires plus élevés. Ceci est d'autant plus étonnant lorsque nous constatons que les femmes sourdes et malentendantes sont, en proportion, plus nombreuses à atteindre un niveau de scolarité postsecondaire comparativement aux hommes et aux femmes sans incapacité.

Pour ce qui est des jeunes (15–34 ans), ils sont, eux aussi, plus largement représentés dans les tranches salariales plus faibles et ils occupent des emplois plus précaires tout en ayant une scolarité plus élevée (taux de diplômation et plus haut niveau de scolarité atteint) comparativement au groupe d'âge plus âgé (35–46 ans). Cependant, si l'on met en parallèle les personnes avec incapacité et les personnes sourdes et malentendantes, l'on observe alors que ces dernières sont à la fois moins riches et moins pauvres. C'est-à-dire qu'elles sont moins nombreuses à avoir un revenu d'emploi inférieur, mais aussi moins nombreuses à avoir un revenu d'emploi qui soit plus élevé. On compte ainsi 73 % des répondants qui ont un salaire entre 12 000 \$ et 29 999 \$ alors que pour ces mêmes tranches salariales, la proportion est de 38 % pour les personnes avec incapacité et de 32 % pour les personnes sans incapacité.

### **Difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi**

Le saut de la formation à l'emploi est jonché d'embûches significatives, les principales étant les grandes difficultés reliées à l'entrevue (ex : accès limité aux services d'interprétation visuelle) et la réticence des employeurs, syndicats et autres employés à embaucher des personnes vivant avec une surdité. Cette réaction, face à l'embauche de celles-ci, s'explique par des raisons, entre autres, de sécurité, de méconnaissance de la surdité ou de méconnaissance des technologies et des outils qui favorisent les échanges téléphoniques (service de relais téléphonique, ATS, Internet) ou verbaux (services d'interprétation visuelle, langue des signes) sans pour autant diminuer la productivité de l'entreprise.

### **Occupation des répondants**

L'examen des données statistiques nous a également révélé que la durée de vie professionnelle des personnes sourdes et malentendantes est similaire à celle de la population en général et ce, malgré le constat que le taux d'occupation des répondants sourds et malentendants est nettement inférieur à celui des personnes sans incapacité (53 % c. 74 %). La présence des personnes sourdes et malentendantes sur le marché du travail s'échelonne en effet sur une période de temps comparable à celle de la population québécoise qui n'a pas de limitations – contrairement aux personnes qui ont des limitations autres et dont la vie active sur le marché du travail est beaucoup plus courte.

Même si les données actuelles exposent une forte participation des personnes avec surdité au marché du travail, nous avons cependant noté que non seulement 49 % d'entre elles ne travaillent pas dans un milieu d'emploi qui correspond à leur domaine d'études, mais que 44 % occupe des postes qui nécessitent des compétences élémentaires ou aucune compétence et que uniquement 29 % détient un diplôme qui répond aux compétences exigées. En d'autres termes 15 % des répondants occupent des postes qui sont en deçà de leur niveau de compétences.

Le parcours scolaire des répondants (spécialisé, régulier ou varié) fait ressortir des disparités quant au taux et niveau de diplômation ainsi qu'au taux d'emploi. Les individus issus du parcours régulier se distinguent significativement de ceux du spécialisé dans la mesure où 50 % des élèves ayant fréquenté les écoles régulières sont détenteurs d'un diplôme alors que le pourcentage baisse à moins de 30 % pour le parcours spécialisé. Il en est de même pour le niveau de diplômation et le niveau de scolarité atteint. Les individus du parcours régulier sont en tête de liste, suivi par ceux issus du parcours varié en se terminant par ceux du parcours spécialisé. Par contre, aucune différence ne ressort quant au taux d'emploi : autant les personnes du parcours spécialisé que celles du parcours régulier sont en emploi dans des pourcentages presque identiques.



## **Formation continue**

De plus, quoique la durée de vie professionnelle des personnes sourdes et malentendantes soit équivalente à celle de la population sans incapacité, les données nous indiquent qu'un nombre infime d'entre elles ont participé à des formations hors du cadre scolaire, comme, par exemple, la formation continue qui permet une mise à niveau des connaissances de tout travailleur actif au sein de la société. Chose certaine, la sous-représentation des répondants à la formation des adultes ne favorise en rien l'actualisation des connaissances et des compétences essentielles en tant que travailleur au sein d'une société où l'économie du savoir est primordiale.

## **Difficultés en emploi**

Hormis les données statistiques, les commentaires des répondants nous éclairent sur les difficultés vécues en emploi. Il s'agit, entre autres, de difficulté à l'accès aux promotions, d'iniquité salariale, de non-reconnaissance et non-utilisation des compétences ni du plein potentiel, de non-considération de l'expérience réelle, d'absence de confiance de la part des supérieurs dans les capacités des personnes sourdes et malentendantes, des difficultés à pouvoir s'accomplir dans l'emploi, d'absence d'élargissement et d'enrichissement des tâches, etc.

## **Prestataires de la sécurité du revenu**

Malgré le faible taux de répondants qui sont prestataires de la sécurité du revenu, l'on observe qu'à ce sujet, ce sont les personnes qui sont issues du parcours spécialisé qui y sont les plus nettement représentées (60 %) comparativement aux personnes du parcours régulier (22,5 %) et du parcours varié (17,5 %). Les prestataires de la sécurité du revenu sont aussi caractérisées par le fait d'avoir un faible niveau de scolarité, de faire partie du second groupe d'âge (35–46 ans) et d'habiter dans les régions éloignées.

## **Habilités communicationnelles**

En ce qui concerne les habiletés de communication et les besoins en interprétation visuelle ce sont les personnes qui ont une scolarité plus faible, celles qui utilisent la langue des signes comme moyen de communication ainsi que celles qui ont fréquenté les écoles spécialisées qui ont des besoins plus nombreux et des habiletés en lecture et en écriture plus faibles. Aucun lien n'a cependant pu être établi entre ces besoins et ces habiletés et le fait d'être ou non en emploi.

## **Services spécialisés de main-d'œuvre**

Douze des seize SSMO contactés lors de l'enquête accueillent des clients vivant avec une surdité et offrent, directement ou indirectement, des services adaptés à ces personnes. Sont plus spécialement consultés ceux qui offrent des services en langue des signes et qui se situent dans les régions du Grand Montréal (Montréal, Laval, Montérégie) et de Québec. Hormis ceux-ci, les SSMO proposant des services spécialisés doivent utiliser des services d'interprétation visuelle à l'externe pour desservir les personnes utilisatrices de la langue des signes. En outre, le facteur éloignement ne facilite pas l'accessibilité aux services d'interprétation visuelle pour les personnes sourdes et malentendantes des régions éloignées, d'autant plus que leur nombre ne semble pas justifier que des services en langue des signes soient mis sur pied à l'intérieur de ces SSMO.

## **Entreprises adaptées**

Nous avons constaté que les entreprises adaptées ne sont pas des entreprises dans lesquelles un nombre important de personnes sourdes et malentendantes travaillent. Cependant, parmi celles qui emploient des personnes avec une surdité, 96, % se disent satisfaites de leur rendement. Les adaptations qui ont été opérées par les entreprises ne sont ni reliées au nombre de travailleurs qui ont ces caractéristiques ni à l'ampleur des conséquences de la surdité sur l'emploi. Le facteur influent est plutôt le soutien extérieur qui a été offert à l'entreprise par l'intermédiaire, entre autres, d'un SSMO. Un autre moyen, permanent celui-là, que ces entreprises ont utilisé pour pallier les conséquences qu'implique une communication qui s'établit quelquefois difficilement, fut de former quelques membres de leur personnel en langue des signes.

## **Les régions**

Finalement, il ressort que c'est dans les grands centres, plus spécialement Montréal et Québec, que l'on observe des taux de scolarité et d'occupation plus élevés, ainsi qu'un accès à des services spécialisés de main-d'œuvre qui offrent des services directs en langue des signes. Ces pourcentages plus élevés sont possiblement attribuables au fait que les services adaptés et les organismes communautaires, plus nombreux dans ces deux régions, attirent un nombre important de personnes sourdes et malentendantes car ils facilitent à la fois l'intégration et l'expression des différences socioculturelles.

## **Portrait général**

Le portrait général qui se dessine à la suite de l'*Enquête sur la formation et l'emploi en déficience auditive au Québec* n'est, somme toute, pas si sombre. Les personnes sourdes et malentendantes travaillent dans une proportion comparable et sur une échelle de temps tout aussi comparable à la population québécoise; ils ne sont ni riches ni pauvres, ils obtiennent des diplômes, bref, ils sont présents et actifs dans la société québécoise. Il ne faut cependant pas perdre de vue la persévérance, la ténacité et les efforts déployés – tant par les personnes elles-mêmes que par leur entourage – ni les mesures qui leur ont permis d'atteindre ces résultats. La communication est et demeurera la pierre angulaire de l'intégration des personnes sourdes et malentendantes dans la société québécoise; la poursuite, voire l'augmentation, des mesures concrètes d'accessibilité est essentielle et demeure vitale. La société a tout à gagner de la participation active d'un nombre maximal des membres qui la composent, et les personnes sourdes et malentendantes en font résolument partie.

## **Recommandations**

Pour abolir les barrières et faciliter leur intégration, le CQDA reprend les pistes de solution proposées par les répondants de l'EFEDA et formule des recommandations sur les thèmes suivants : démystifier la surdité, préparer au marché du travail, faire connaître et rendre accessible les services d'aide à l'emploi et assurer l'accès aux services d'interprétation visuelle. Thèmes et recommandations qui, nous l'espérons, deviendront des chantiers où seront impliqués les partenaires. Le lecteur intéressé peut consulter, dans le document synthèse de l'EFEDA, ces recommandations qui sont exposées en détail.

# Bibliographie

## Agence nationale d'accréditation et d'évaluation des technologies en santé

- 1999** *Évaluation clinique et économique : Dépistage néonatal de la surdité permanente par les otoémissions acoustiques*, Paris, 89 p.

## Association québécoise inter-universitaire des conseillers aux étudiants ayant des besoins spéciaux

- 2002–03** *Statistiques concernant les étudiants ayant des besoins spéciaux dans les universités québécoises 2002–2003*, 80 p.

## Camirand, J. et coll.

- 2001** *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 516 p.

## Camirand, J., R. Tremblay, R. Courtemanche, L. Caouette et N. Audet

- 2001** « Chapitre 1 : Méthodes » dans *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Camirand, J. et coll., Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 47–55.

## Cégep de Sainte-Foy

- 2003** Données non publiées, Services aux étudiants handicapés [Communication personnelle, Sainte-Foy, 2004].

## Cégep du Vieux Montréal

- 2003** Données non publiées, Service d'aide à l'intégration des élèves [Communication personnelle, Montréal, 2004].

## Conseil du Patronat du Québec

- 1989** *Les malentendants et le marché du travail : Recherche auprès de 960 employeurs québécois en juin 1989*, Montréal, 32 p.

**Conseil québécois des entreprises adaptées**

**2001** *Une mission sociale, une force économique*, Amqui, Impressions Alliance 9000 inc., 30 p.

**Dagenais, B.**

**1994** « Difficultés vécues au travail par les personnes ayant un problème d'audition et d'expression bilingue (oralité au travail; langue des signes dans la vie privée) », mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, École d'orthophonie et d'audiologie, 181 p.

**Daveluy, C., L. Pica, N. Audet, R. Courtemanche, F. Lapointe et autres**

**2000** *Enquête sociale et de santé 1998*, 2<sup>e</sup> édition, Québec, Institut de la statistique du Québec, 642 p.

**Davis, A. C.**

**1995** *Hearing in Adults : The Prevalence and Distribution of Hearing Impairment and Reported Hearing Disability in the MRC Institute of Hearing Research's National Study of Hearing*, London, Whurr, 1011 p.

**1987** « Epidemiology of Permanent Hearing Loss », in D. Stephens, *Handbook of Adult Audiology, Scott Brown's Otolaryngology*, Vol. 2, 5<sup>th</sup> ed., London, Butterworths, p. 90–126.

**Downs, M. P. et G. M. Steritt**

**1964** « Identification Audiometry for Neonates : A Preliminary Report », *Journal of Auditory Research*, vol. 4, p. 69–80.

**Emploi-Québec**

**2003** *Les chiffres clés de l'emploi*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Québec, 40 p.

**Fawcett, G.**

**1996** *Vivre avec une incapacité au Canada : Un portrait économique*, Bureau de la condition des personnes handicapées, Catalogue n°MP78-2/8-1996F, Ottawa, Ministère des Approvisionnement et Services, 231 p.

**Fortnum H. M., A. Q. Summerfield, D. H. Marshall, A. C. Davis et J. M. Bamford**

**2001** « Prevalence of Permanent Childhood Hearing Impairment in the United Kingdom and Implications for Universal Neonatal Hearing Screening : Questionnaire Based Ascertainment Study », *British Medical Journal*, vol. 323, p. 1–6.

### **Gallaudet Research Institute**

- 2003 a** « Regional and National Summary Report of Data from the 2002-2003 Annual Survey of Deaf and Hard of Hearing Children and Youth », Washington D.C., Gallaudet University.
- 2003 b** « Regional and National Summary Report of Data from the 2001-2002 Annual Survey of Deaf and Hard of Hearing Children and Youth », Washington D.C., Gallaudet University.
- 2002** « Regional and National Summary Report of Data from the 2000-2001 Annual Survey of Deaf and Hard of Hearing Children and Youth », Washington D.C., Gallaudet University.

### **Gosselin, C., P. Patry et R. Allie**

- 2001** « Chapitre 3 : Nature et autres caractéristiques des incapacités » dans *Enquête québécoise sur les limitations d'activités 1998*, Camirand, J. et coll., Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 89–118.

### **Hermès information stratégique**

- 1999** *De l'exclusion à l'intégration : Un parcours rempli de défis – État de la situation des jeunes et des jeunes adultes handicapés en matière de formation et d'emploi*, rapport final présenté au Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, Montréal, 240 p.

### **Institut de la statistique du Québec**

- 2004** *Naissances et taux de natalité, Québec, 1900–2003*, Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn\\_deces/naissance/401.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_deces/naissance/401.htm) [consulté en 2004].
- 2002 a** *Population et occupation du territoire, régions administratives du Québec, 2001*, Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/regions/lequebec/population\\_que/occupter20.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/lequebec/population_que/occupter20.htm) [consulté en 2004].
- 2002 b** *Indicateurs de la population active de 15 ans selon le sexe, l'âge et les régions administratives, Québec, 2001*, Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march\\_travl\\_remnr/paint\\_etudn\\_march\\_travl/pop\\_activ\\_e/tab\\_1100reg08.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/paint_etudn_march_travl/pop_activ_e/tab_1100reg08.htm) [consulté en 2004].

### **Jacques, J. et D. Paquette**

- 1994** « La motivation », in N. Côté, L. Bélanger et J. Jacques, *La dimension humaine des organisations*, Boucherville, Gaëtan Morin, 396 p.

### **Lacroix, É.**

- 2003** *Sondage NETendances 2000 : Utilisation d'Internet au Québec (version abrégée)*, CEFRIO et Léger Marketing. [www.cefrio.qc.ca/rapports/Rapport\\_abrege\\_NETendances2002.pdf](http://www.cefrio.qc.ca/rapports/Rapport_abrege_NETendances2002.pdf) [consulté en 2004].

**Léger et Léger**

**1998–99** *Quatre rapports sur les entreprises du Québec pour le compte du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées 1998–1999*, Dossier n°1780-009, Montréal, 100 p.

**1997** *Le portrait des entreprises qui embauchent des personnes handicapées et des personnes handicapées au travail : Rapport d'analyse pour le compte de l'Office des personnes handicapées du Québec*, Montréal, 80 p.

**Liben, L.**

**1978** « The Development of Deaf Children : An Overview of the Issues », in Liben ed., *Deaf Children Developmental Perspectives*, New York, Academic Press, p.3-18.

**MacDougall, J. C.**

**1990** « The McGill Study of Deaf Children in Canada » in A. Weisel, *Demographic and Large Scale Research with Hearing Impaired Populations : An International Perspective*, Washington D.C., Gallaudet Research Institute.

**Marcil, A.**

**1994** « Difficultés vécues au travail par les personnes ayant un problème auditif et communiquant en mode oraliste », mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, École d'orthophonie et d'audiologie, 168 p.

**Mausner J. S., S. Kramer et A. K. Bahn.**

**1985** *Epidemiology: An Introductory Text*, Philadelphia, Saunders, 361 p.

**Mencher G. T.**

**2000** « Challenge of Epidemiological Research in the Developing World : Overview », *Audiology*, vol. 39, p. 178–183.

**Ministère de la Justice**

**2000** *Family Violence and the Deaf*, préparé par J. C. MacDougall, Ottawa.  
[http://www.justice.gc.ca/en/ps/fm/reports/fv\\_deaf.html](http://www.justice.gc.ca/en/ps/fm/reports/fv_deaf.html) [consulté en 2004].

### **Ministère de la Santé et des Services Sociaux**

- 2002** *État de situation et orientations au regard des services régionaux d'interprétation pour les personnes présentant une déficience auditive*, Groupe de travail sur les services d'interprétariat, Québec, 58 p.

### **Ministre des Approvisionnements et Services Canada**

- 1993** *Classification nationale des professions : Descriptions des professions*, Catalogue n°MP53-25/1-1993F, Ottawa, Édition Groupe communication Canada.

### **Ministry of Education and Training**

- 1998** *Literacy Profile of Ontario's Deaf and Hard of Hearing Adults*, Toronto, Queen's Printer of Ontario, 87 p.

### **Newton V.**

- 2001** « Special Senses : Vision and Hearing; Introduction to the Hearing Section », *Seminars in Neonatology*, vol. 6, p. 499.

### **Office des personnes handicapées du Québec**

- 2003** *Portrait statistique de la population avec incapacité, région de Montréal–Centre*, Drummondville, 142 p.
- 1997** *Estimation de la population ayant des incapacités – mise à jour 1997*, Drummondville, 42 p.
- 1994–95** *Les adultes ayant une contrainte sévère à l'emploi inscrits au programme Soutien financier de la sécurité du revenu, 1992*, Drummondville, Collection Statistiques, n°4, 64 p.

### **Paré, L. et M. Levasseur**

- 2000** « Chapitre 14 : Problèmes auditifs et problèmes visuels » dans *Enquête sociale et de santé 1998*, 2<sup>e</sup> édition, Daveluy, C. et coll., Québec, p. 297–314.

### **Picard, M.**

- 2004** « Children with Permanent Hearing Loss and Associated Disabilities : Revisiting Current Epidemiological Data and Causes of Deafness », *The Volta Review*, vol. 104, n° 4, p. 221-236.

**Picard, M. et J. P. Gagné**

**1994** *Rôles des intervenants de l'audiologie et de l'audioprothèse en réadaptation auprès des personnes avec problème auditif*, Montréal, Institut Raymond-Dewar, 132 p.

**Pires, A. P.**

**1997** « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique » dans *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Poupart, J. et coll., Montréal, Gaëtan Morin, p. 113–169.

**Ries, P. W.**

**1982** « Hearing Ability of Persons by Socioeconomic and Health Characteristics, United States », *Vital and Health Statistics*, série 10 (Data from the National Survey), n° 140, 60 p.

**Service d'interprétation visuelle et tactile**

**2003** *Rapport annuel 2002–2003*, Montréal, 30 p.

**Shewan, C. M.**

**1990** « The Prevalence of Hearing Impairment », *American Speech & Hearing Association* (ASHA), vol. 32, p. 62.

*Technical Report : Cochlear Implants*, Working Group on Cochlear Implants, American Speech & Hearing Association (ASHA), supplément 24, sous presse.

**Statistique Canada**

**2003 a** *Éducation, emploi et revenu des adultes handicapés et non handicapés : Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001* (EPLA), Division de la statistique sociale, du logement et des familles, Catalogue n°89-587-XIF, Ottawa, Ministère de l'Industrie, 109 p.

**2003 b** *Décès 1991-2002*, Catalogue n°84-F0211-XIF, Ottawa.  
[www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=84F0211XIF](http://www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=84F0211XIF) [consulté en 2004].

**1980** *Classification type des industries 1980*, Division des normes Catalogue n°12-501F, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 546 p.

**1991** *Enquête sur la santé et les limitations d'activités 1991*. Division des statistiques sociales, du logement et des familles, Ottawa.



Annexe 1

# Questionnaire destiné aux répondants

## A – Renseignements généraux

---

1. Date de naissance : \_\_\_\_\_
2. Sexe :      H    F
3. Adresse actuelle (ville seulement) : \_\_\_\_\_
4. Lieu de naissance (ville) : \_\_\_\_\_
5. Êtes-vous :                    sourd / malentendant de naissance  
    devenu sourd (à quel âge ? \_\_\_\_\_ )
6. Degré de surdité :            léger            modéré            profond / sévère
7.  tes-vous :                    gestuel            oraliste            les deux (gestuel et oraliste)
8. Votre statut civil :            marié            divorcé            célibataire  
    séparé            j'ai un conjoint    veuf
9. Avez-vous des enfants ?    non            oui (*combien* : \_\_\_\_\_ )
10. Quels domaines **de la vie en général** sont importants pour vous ? :

	<i>Important</i>	<i>Moyen</i>	<i>Pas important</i>
La famille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les amis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les sports et loisirs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les associations de personnes sourdes et malentendantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'�ducation (l'�cole et les études)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La formation professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La culture des Sourds	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Langue des Signes Québécoise (LSQ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## B – Communication

1. Ma communication personnelle est :

	Bonne	Moyenne	Faible	Ne connais pas
LSQ (Langue des Signes Québécoise)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Français parlé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Français écrit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Français lu (lire)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ASL (American Sign Language)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anglais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Ma langue maternelle est :

- La LSQ                       L'ASL  
 Le français                       L'anglais                       Autre : \_\_\_\_\_

3. En général, ma communication avec les personnes entendant est:

- bonne                       moyenne                       faible

4. Avez-vous besoin d'un interprète pour... :

	Oui	Non
Aller voir le docteur ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aller à l'école, au cégep ou à l'université ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aller aux réunions (à votre travail, réunion de parents, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Savez-vous utiliser un ordinateur?

- oui                       non                       un peu

6. Savez-vous utiliser l'internet ?

- oui                       non                       un peu

## C – Votre occupation actuelle

1. Êtes-vous aux études maintenant ?  oui  non ► *allez à la QUESTION 5*
2. Vous êtes aux études :  à temps plein  à temps partiel
3. Où étudiez-vous maintenant ?
- école secondaire général
  - école secondaire professionnel
  - cégep général
  - cégep professionnel et technique
  - école du soir pour adultes
  - université
  - école ou collège professionnel
  - autre, précisez : \_\_\_\_\_
4. Recevez-vous un prêt/bourse étudiant ?  oui  non
5. Travaillez-vous maintenant ?  oui  non ► *allez à la QUESTION 9*
6. Vous travaillez :  à temps plein  à temps partiel
7. Votre travail est :
- sur appel  permanent
  - contractuel [ combien de temps \_\_\_\_\_ (mois ou année) ]
  - saisonnier [ de \_\_\_\_\_ (mois) à \_\_\_\_\_ (mois) ]
8. Quel est votre salaire moyen ?

<i>PAR ANNÉE, avant impôts</i>
<input type="checkbox"/> 5,000 \$ et moins
<input type="checkbox"/> 6,000 – 10,000 \$
<input type="checkbox"/> 11,000 – 15,000 \$
<input type="checkbox"/> 16,000 – 20,000 \$
<input type="checkbox"/> 21,000 – 25,000 \$
<input type="checkbox"/> 26,000 – 30,000 \$
<input type="checkbox"/> 31,000 \$ et plus

→OU←

<i>PAR MOIS, après impôts</i>
<input type="checkbox"/> 500 \$ et moins
<input type="checkbox"/> 600 – 1,000 \$
<input type="checkbox"/> 1,100 – 1,500 \$
<input type="checkbox"/> 1,600 – 2,000 \$
<input type="checkbox"/> 2,100 – 2,500 \$
<input type="checkbox"/> 2,500 \$ et plus

9. Faites-vous du bénévolat maintenant ? :  oui (où : \_\_\_\_\_ )  
 non

10. Faites-vous un stage maintenant ? :  oui (où : \_\_\_\_\_ )  
 non

**Si vous TRAVAILLEZ ou vous êtes aux ÉTUDES : sautez maintenant à la section D, page 5**

11. Je ne travaille pas et je n'étudie pas, **parce que** :

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> j'ai perdu mon travail      | <input type="checkbox"/> mon contrat est fini           |
| <input type="checkbox"/> je suis en congé de maladie | <input type="checkbox"/> je suis en accident de travail |
| <input type="checkbox"/> j'ai laissé mon travail     | <input type="checkbox"/> autre, précisez : _____        |

12. Je ne travaille pas depuis \_\_\_\_\_ (mois ou années)

13. Je cherche maintenant un emploi :  oui  non

14. Je reçois mon argent de :

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> assurance emploi                      | <input type="checkbox"/> sécurité du revenu (= bien-être social) |
| <input type="checkbox"/> santé et sécurité du travail (= CSST) | <input type="checkbox"/> autre, précisez : _____                 |
| <input type="checkbox"/> famille                               |  |

## D – Sclolarité : École primaire

---

1. Nom de l'école primaire où vous êtes allé :

1) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_ niveaux : \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_ niveaux : \_\_\_\_\_

2. Avez-vous reçu les services d'interprètes à l'école primaire ?

oui

non

3. Avez-vous reçu les services d'un audiologiste à l'école primaire ?

oui

non

4. Avez-vous reçu les services d'un orthophoniste à l'école primaire ?

oui

non

5. Avez-vous reçu l'aide d'un professeur spécialisé pour les sourds et malentendants à l'école primaire ?

oui

non

## E – Scolarité : École secondaire

---

1. Nom de l'école secondaire où vous êtes allé :

1) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_ niveaux : \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_ niveaux : \_\_\_\_\_

2. Avez-vous reçu les services d'interprètes à l'école secondaire ?

oui

non

3. Avez-vous reçu les services d'un audiologiste à l'école secondaire ?

oui

non

4. Avez-vous reçu les services d'un orthophoniste à l'école secondaire ?

oui

non

5. Avez-vous reçu l'aide d'un professeur spécialisé pour les sourds et malentendants à l'école secondaire ?

oui

non

6. Avez-vous réussi votre Diplôme d'études secondaires ( secondaire V ) ?

oui

non

## F – Scolarité : École secondaire professionnelle (DEP)

---

1. Avez-vous fait, **ou** faites-vous des études secondaires professionnelles ?

oui

non ► *allez à la section G, page 7*

2. Nom de l'école secondaire professionnelle :

1) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_

3. Quel était le domaine de vos études secondaires professionnelles ?

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

4. Avez-vous reçu les services d'interprètes aux études secondaires professionnelles ?

oui

non

5. Avez-vous reçu des services d'aide aux études (tutorat) à l'école secondaire professionnelle ?

oui

non

6. Avez-vous réussi votre Diplôme d'études professionnelles (DEP) ?

oui ► *précisez :* \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

non ► combien de cours d'études secondaires professionnelles avez-vous  
finis ? \_\_\_\_\_



## G – Scolarité : Éducation aux adultes

---

1. Êtes-vous allé, **ou** êtes-vous maintenant inscrit dans une école pour adultes (ex : cours du soir) ?:

oui

non ► *allez à la section H, page 8*

2. Nom de l'école pour adultes:

1) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_

3. Quels cours ou programmes avez-vous suivis à l'école pour adultes ?

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

4. Avez-vous reçu les services d'interprètes à l'école pour adultes ?

oui

non

5. Avez-vous reçu des services d'aide aux études (tutorat) à l'école pour adultes ?

oui

non

6. Avez-vous réussi vos cours à l'école pour adultes ?

oui ► *lesquels* :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## H – Scolarité : Cégep

---

Êtes-vous allé, **ou** êtes-vous maintenant au cégep ?

oui

non ► *allez à la section I, page 9*

Nom du (des) cégep(s) :

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

Quel était le(s) domaine(s) de vos études collégiales ?

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

Avez-vous reçu les services d'interprètes au cégep ?

oui

non

Avez-vous reçu des services d'aide aux études (tutorat) au cégep?

oui

non

Avez-vous réussi votre (vos) diplôme(s) d'études collégiales ?

oui, ► *précisez :*

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

non ► combien de cours ou de sessions d'études collégiales avez-vous  
finies ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## I – Scolarité : Formation dans une école / collège professionnel

---

1. Avez-vous suivi, **ou** suivez-vous des cours de formation dans une école ou un collège professionnel ?

oui

non ► *allez à la section J, page 10*

2. Nom de l'école ou du collège de formation professionnelle :

1) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_

3. Quels cours ou programmes avez-vous suivis à l'école ou au collège de formation professionnelle ?

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

4. Avez-vous reçu les services d'interprètes à l'école ou au collège de formation professionnelle ?

oui

non

5. Avez-vous reçu des services d'aide aux études (tutorat) ?

oui

non

6. Avez-vous réussi votre diplôme ou un certificat à l'école ou au collège de formation professionnelle ?

oui ► *précisez :* 1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

non ► combien de **cours ou d'heures** avez-vous complétés à l'école ou au collège de formation professionnelle ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## J – Sclarité : Études universitaires

---

1. Avez-vous fait, **ou** poursuivez-vous actuellement des études universitaires ?

oui

non ► *allez à la section K, page 11*

2. Nom de(s) l'université(s):

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3. Quel était le(s) domaine(s) de vos études universitaires ?

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

4. Avez-vous reçu les services d'interprètes à l'université ?

oui

non

5. Avez-vous reçu des services d'aide aux études (tutorat) à l'université ?

oui

non

6. Avez-vous un (des) diplôme(s) ou certificat(s) d'études universitaires (ex : Certificat, Baccalauréat, Maîtrise, Doctorat, etc.) ?

oui, ► *précisez :* 1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

non ► combien de cours ou de crédits avez-vous complétés ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## K – Travail

1. Est-ce que toutes vos études (école primaire, secondaire, cégep, formation professionnelle, etc.) vous ont bien préparé au marché du travail ?

oui                       non                       moyen

2. Est-ce qu'un conseiller en orientation (dans votre école) vous a aidé à choisir un travail ?

oui                       non                       moyen

3. Avez-vous trouvé du travail dans votre domaine ?

oui                       non ► précisez le domaine : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Écrivez vos emplois depuis les **5 années passées** seulement

Date	Nom de la compagnie	Poste occupé (titre)	Ville	Très satisfait	Satisfait	Pas satisfait	Nombre d'heures/semaine	Salaire (\$)
De : À :				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
De : À :				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
De : À :				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
De : À :				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
De : À :				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
De : À :				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
De : À :				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
De : À :				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

5. Avez-vous déjà fait des **stages** ?

oui ► *remplissez le tableau ci-après*

non ► *allez à la section L, ci-bas*

➤ *Écrivez vos stages depuis les 5 années passées*

Date	Nom de la compagnie	Poste occupé (titre)	Ville	Nombre d'heures par semaine	Très satisfait	Satisfait	Pas satisfait
De : À :					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De : À :					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De : À :					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De : À :					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## L – Recherche d’emploi et Services d’aide à l’emploi

---

1. Connaissez-vous les Centres Locaux d’Emplois (CLE), comme Emploi-Québec ou Développement des ressources humaines Canada ?

oui       non ► *allez à la question 5, page 13*

2. Êtes-vous déjà allé dans un Centre Local d’Emploi (CLE), comme Emploi-Québec ou Développement des ressources humaines Canada ?

oui       non ► *allez à la question 5, page 13*

3. Est-ce que la personne a été capable de vous répondre et de vous comprendre ?

oui       non       moyen

4. Êtes-vous satisfait des services offerts au Centre Local d’Emploi (CLE) et au Développement des ressources humaines Canada ?

	Satisfait	Moyen	Insatisfait	Aucun service
Information	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accueil (gens souriants, compréhensifs, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service d’interprète	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication en LSQ des employés du CLÉ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication orale des employés du CLÉ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétence des employés du CLÉ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATS sur place	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suivi de votre dossier (efficacité, rappel, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Connaissez-vous les **Services spécialisés (SEMO)** pour aider les personnes handicapées à chercher et à trouver du travail (ex : L'Étape, Option Travail, Aim Croit, La Croisée, etc.) ?

oui       non ► *allez à la question 9, page 14*

6. Êtes-vous déjà allé voir ces services spécialisés (SEMO) pour les personnes handicapées ?

oui ► *lequel* : \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ ville : \_\_\_\_\_

non ► *allez à la question 9, page 14*

7. Est-ce que la personne a été capable de vous répondre et de vous comprendre ?

oui       non       moyen

8. Êtes-vous satisfait des services offerts par les Services spécialisés (SEMO) ?

	Satisfait	Moyen	Insatisfait	Aucun service
Information	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accueil (gens souriants, compréhensifs, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service d'interprète	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication en LSQ des employés du SEMO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication orale des employés du SEMO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétence des employés du SEMO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATS sur place	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suivi de votre dossier (efficacité, rappel, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Savez-vous qu'il y a un réseau de plus de **40 entreprises adaptées** qui embauchent des personnes handicapées ?

oui       non

10. Avez-vous déjà demandé du travail aux entreprises adaptées qui embauchent des personnes handicapées ?

oui       non





## N – Recherche d'emploi : expériences personnelles

---

Quand vous cherchez du travail, quels sont les principaux obstacles que vous avez rencontrés ? Quels éléments vous découragent le plus dans votre recherche d'emploi ? (Cochez les cases qui reflètent le mieux vos frustrations et défis)

- |   |   |
|---|---|
| a) <input type="checkbox"/> Contacter l'employeur                                   | m) <input type="checkbox"/> Devoir toujours répéter la même chose             |
| b) <input type="checkbox"/> Passer une entrevue                                     | n) <input type="checkbox"/> Ecrire un curriculum vitae                        |
| c) <input type="checkbox"/> Remplir un formulaire                                   | o) <input type="checkbox"/> Ecrire une lettre de présentation                 |
| d) <input type="checkbox"/> Ne pas savoir où chercher du travail                    | p) <input type="checkbox"/> Obtenir des lettres de référence                  |
| e) <input type="checkbox"/> Ne pas savoir à qui demander du travail                 | q) <input type="checkbox"/> Devoir passer des tests écrits                    |
| f) <input type="checkbox"/> Ne pas me faire comprendre seul                         | r) <input type="checkbox"/> Répondre à une annonce dans le journal            |
| g) <input type="checkbox"/> Devoir être accompagné d'une interprète pour l'entrevue | s) <input type="checkbox"/> Les employeurs préfèrent embaucher des entendants |
| h) <input type="checkbox"/> La peur de ne pas comprendre ce que l'employeur dit     | t) <input type="checkbox"/> Ma formation n'est pas suffisante                 |
| i) <input type="checkbox"/> Devoir convaincre l'employeur que je suis compétent     | u) <input type="checkbox"/> Pas assez d'expérience de travail                 |
| j) <input type="checkbox"/> Devoir vendre mes qualités et aptitudes                 |   |

v) Autre : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## P – Travail : vos expériences personnelles

---

Quels sont les problèmes les plus frustrants (et fréquents) que vous rencontrez (ou aviez rencontré) dans votre milieu de travail ? (Cochez les cases qui reflètent le mieux vos frustrations et défis)

- |  |   |
|--|---|
| a) <input type="checkbox"/> Je n'ai pas accès aux promotions/avancements       | g) <input type="checkbox"/> Communication avec mes collègues  |
| b) <input type="checkbox"/> Je n'ai pas de travail stable et permanent         | h) <input type="checkbox"/> Ne pas me faire comprendre seul   |
| c) <input type="checkbox"/> Le salaire n'est pas intéressant                   | i) <input type="checkbox"/> Devoir toujours répéter la même chose   |
| d) <input type="checkbox"/> On peut me congédier n'importe quand               | j) <input type="checkbox"/> Je ne peux pas aller aux réunions car il n'est pas possible d'avoir un interprète |
| e) <input type="checkbox"/> On m'embauche pour de courtes périodes             | k) <input type="checkbox"/> Je n'ai pas accès à l'information   |
| f) <input type="checkbox"/> Communication avec les superviseurs et les patrons | l) <input type="checkbox"/> Me sentir isolé   |

m) Autre : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## Q – Informations personnelles

---

En finissant, nous aimerons avoir votre nom et adresse pour vous informer des résultats de l'étude sur la formation et le travail pour les personnes sourdes et malentendantes. **Vous êtes libre d'accepter ou de refuser de donner ces informations.**

Votre nom et adresse seront gardés **confidentiels**. Les autres informations du questionnaire seront aussi gardées confidentielles.

Votre nom : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
Ville : \_\_\_\_\_  
Code postal : \_\_\_\_\_  
Téléphone : \_\_\_\_\_  ATS  Voix

Si vous avez des questions à nous poser ou des informations à nous demander, communiquez avec nous au Centre québécois de la déficience auditive. Il nous fera un très grand plaisir de vous répondre.

Centre québécois de la déficience auditive (CQDA)  
Projet Suivi de l'Après-Sommet  
65, rue de Castelnau Ouest, bureau 101  
Montréal (Québec)  
H2R 2W3

Tél : (514) 271-6292  
ATS : (514) 271-6427  
Fax : (514) 271-6422

Courriel : suivi.sommet@qc.aira.com

Nous vous remercions beaucoup pour votre collaboration.

---

Dominique Pinsonneault  
Coordonnatrice du projet

---

Martin Bergevin  
Coordonnateur adjoint du projet

Annexe 2

**Questionnaire destiné  
aux services spécialisés  
de main-d'œuvre**

---

## INTRODUCTION

---

Les objectifs principaux de ce sondage sont d'une part, la collecte de données justes et actuelles quant aux services offerts par les *Services spécialisés de main-d'œuvre* (SSMO) pour les personnes vivant avec une déficience auditive dans chaque région du Québec et d'autre part, l'identification des besoins de formation et d'information en déficience auditive par les SSMO eux-mêmes. Par la suite, les données obtenues serviront à compléter celles recueillies lors de sondages effectués auprès des personnes vivant avec une déficience auditive, auprès des organismes membres du Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA) et auprès de quelques entreprises privées.

Ces sondages ont pour but commun de mieux cerner la situation réelle des personnes vivant avec une déficience auditive en matière de préparation, d'intégration et de maintien en emploi à l'échelle provinciale. De plus, ils permettront de définir des pistes de solution possibles aux entraves récurrentes d'insertion au marché du travail des personnes vivant avec une déficience auditive qui ressortiraient de notre étude.

Tous ces sondages sont effectués dans le cadre du *projet suivi de l'après-sommet*. La qualité des ressources et des services offerts par les centres de services au Québec, tels que les centres de réadaptation, les écoles de formation professionnelle, les centres locaux d'emploi et les SSMO, entre autres, n'est pas un sujet traité dans ce projet de sondages provinciaux.

---

## DÉFINITION DES TERMES UTILISÉS

---

### *Personnes ayant une déficience auditive :*

Toute personne qui a une déficience auditive peu importe le degré de sévérité. Ce terme englobe les déficients auditifs de naissance et prélinguaux, les devenus sourds, les implantés cochléaires, les malentendants, etc. Il regroupe autant les personnes qui communiquent oralement que celles qui communiquent en langage signé.

### *Personnes sourdes gestuelles :*

Toute personne qui communique principalement en langue des signes québécoises (LSQ) ou en American Sign Language (ASL). Afin d'avoir accès à une communication efficace, ces personnes doivent communiquer avec des interlocuteurs qui maîtrisent bien une de ces langues.



## A – INFORMATIONS GÉNÉRALES

---

1. **Nom de l'organisme :** \_\_\_\_\_
2. **Adresse :** \_\_\_\_\_
3. **Ville :** \_\_\_\_\_
4. **Téléphone (voix) :** (        ) \_\_\_\_\_
5. **Téléphone (ATS) :** (        ) \_\_\_\_\_
6. **Télécopieur :** (        ) \_\_\_\_\_
7. **Adresse électronique :** \_\_\_\_\_
8. **Site Internet (s'il y a lieu) :** \_\_\_\_\_
9. **Nom du/de la directeur/directrice :** \_\_\_\_\_
10. **Nombre d'employés :** à temps plein : \_\_\_\_\_  
à temps partiel : \_\_\_\_\_
11. **Année de la mise sur pied du SSMO :** \_\_\_\_\_
12. **Points de services desservis par le SSMO :**
  - a) \_\_\_\_\_
  - b) \_\_\_\_\_
  - c) \_\_\_\_\_
  - d) \_\_\_\_\_
  - e) \_\_\_\_\_
  - f) \_\_\_\_\_

## B – CLIENTÈLE DESSERVIE

---

1. Votre SSMO se concentre-t-il sur une clientèle avec une déficience particulière (ex : déficience intellectuelle) ?

Oui :  → *Spécifiez :* \_\_\_\_\_

Non :

2. Votre SSMO accueille-t-il des personnes ayant une déficience auditive ?

Oui :

Non :  → *Passez à la question 4 ci-dessous*

3. Vos services sont-ils adaptés pour les personnes ayant une déficience auditive (ex : ATS, LSQ, interprétariat, français simplifié) ?

Oui :  → *Passez à la section C, à la page 4*

Non :  → *Passez à la section D, à la page 6*

4. Est-ce que vous desservez tout de même les personnes ayant une déficience auditive ?

Oui :  → *Passez à la section F, à la page 9*

Non :  → *Passez à la section F, à la page 9*

## C – SERVICES ADAPTÉS À LA DÉFICIENCE AUDITIVE

---

1. Offrez-vous des services adaptés pour les personnes ayant une déficience auditive ET qui communiquent par le mode oral (ex : interprète oral, service de sensibilisation aux employeurs, etc.) ?

Oui :

Non :

2. Offrez-vous des services adaptés en langue des signes québécoises (LSQ) pour les personnes sourdes gestuelles ?

Oui :

Non :  → *Passez à la section D, à la page 6*

3. Offrez-vous des services d'un conseiller qui sait communiquer en LSQ pour les personnes sourdes gestuelles ?

Oui :

Non :  → *Passez à la question 5, à la page suivante*

4. Indiquez les employés du SSMO qui sont habilités à communiquer avec les personnes sourdes gestuelles (*Veillez compléter un tableau par employé. Vous trouverez des copies additionnelles à l'annexe I.*)

A) Fonction de l'employé no.1 : \_\_\_\_\_

B) Habiletés en LSQ  : débutant  : intermédiaire  : avancé

C) Organisme de formation en LSQ : \_\_\_\_\_

D) Années de formation en LSQ : \_\_\_\_\_

E) Plus haut niveau atteint en LSQ : \_\_\_\_\_

5. Faites-vous appel à des services d'un interprète en LSQ pour vos clients sourds gestuels ?

Oui :  → Les coûts sont défrayés par : \_\_\_\_\_

Non :  → Pourquoi ? : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## D – SERVICES OFFERTS

**1. Type de services offerts** (Si possible, veuillez compléter un tableau par *points de service*. Vous trouverez des copies additionnelles à l'annexe II.)

Ville / région desservie par le point de service (no.1) : _____	Services offerts		Services adaptés aux personnes vivant avec une déficience auditive		
	Oui	Non	Oui	Non	N / A
A) Évaluation des aptitudes professionnelles :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Connaissance de soi :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Counseling d'orientation :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Counseling d'emploi :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Méthodes de recherche d'emploi :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Recherche d'emploi assistée :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Rédaction de curriculum vitae :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) Stage d'immersion :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I) Rattrapage scolaire :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J) Programme de formation professionnelle :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K) Placement dans des entreprises adaptées :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L) Placement dans des entreprises régulières :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M) Suivi en milieu de travail :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

N) Autres services \_\_\_\_\_  
(spécifiez) : \_\_\_\_\_

2. Si vous offrez des services de placement dans les entreprises régulières, indiquez leur taux de rétention (pour l'année 2000) :

	<i>Toutes déficiences confondues</i>	<i>Déficiences auditives (si disponible)</i>
A) Placement dans une entreprise adaptée :	_____	_____
B) Placement dans une entreprise régulière :	_____	_____

## E – RÈGLES DE FINANCEMENT

1. À titre indicatif, êtes-vous assujettis à des règles de sources de revenu dans l'acceptation de la clientèle ?

Oui :  → Remplissez le tableau ci-dessous

Non :  → Passez à la question 2

( % ou nombre selon la disponibilité de vos données)	Prévue en l'an 2000 <i>Toutes déficiences confondues</i>	Réel en l'an 2000 <i>Toutes déficiences confondues</i>	Réel en l'an 2000 <i>Déficiences auditives ( si disponible )</i>
A) Assurance-emploi :	_____	_____	_____
B) Assistance-emploi :	_____	_____	_____
C) Sans revenu :	_____	_____	_____
D) Autre :	_____	_____	_____

**2. Avez-vous déjà été contraint de refuser des services à cause de cette règle ?**

Oui :  → Veuillez répondre aux deux questions ci-dessous

Non :  → Passez à la **section F**, à la page 8

A) Veuillez nous indiquer le nombre que vous avez été contraint de refuser (*toute déficience confondue*) :

\_\_\_\_\_

B) De ce nombre, combien sont-ils des personnes ayant une déficience auditive (*si disponible*) ?

\_\_\_\_\_

---

**F– INFORMATIONS ADDITIONNELLES**

---

**1. Les membres de votre personnel sont-ils familiers avec la problématique de la surdité et...**

	Un peu	Moyenne- ment	Suffisam- ment	Très bien
A) l'analphabétisme fonctionnel :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) le décrochage scolaire :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) l'identité culturelle :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) les obstacles en recherche d'emploi :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) les préjugés reliés avec la déficience intellectuelle :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) les appréhensions des employeurs :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) les limitations communicationnelles :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2. Comment les membres de votre personnel ont-ils été sensibilisés à la problématique de la déficience auditive ?**

	Quelques uns	Plusieurs	Tous
A) Famille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) À l'intérieur de leur formation professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Organisme communautaire local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Formation dispensée par le SSMO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Centre de réadaptation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) OPHQ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) CAMO et autres services spécialisés de main-d'œuvre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) Formation en LSQ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I) Clients du SSMO vivant avec une déficience auditive	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J) Table régionale de concertation sur l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K) Regroupement des organismes de promotion (ROP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L) Autre : _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3. Seriez- vous intéressé à ce que le personnel de votre SSMO reçoive de l'information sur la déficience auditive ?**

Oui :

Non :

**4. Seriez-vous intéressé à ce que le personnel de votre SSMO reçoive une formation, générale et/ou particulière, sur la déficience auditive, plus particulièrement sur...**

	Oui	Non
A) les stratégies de communication :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) la langue des signes québécoise (LSQ) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) les programmes de formation professionnelle disponibles pour la déficience auditive :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





## COORDONNÉES DU PROJET

---

Si vous avez des questions à nous poser ou des informations à nous demander, communiquez avec nous au Centre québécois de la déficience auditive. Il nous fera un très grand plaisir de vous répondre.

### Centre québécois de la déficience auditive (CQDA)

*Projet suivi de l'après-sommet*  
65, rue de Castelnau Ouest  
bureau 101  
Montréal (Québec)  
H2R 2W3

Téléphone : (514) 278-8703  
ATS : (514) 271-6427  
Télécopieur : (514) 278-8704  
Courriel : suivi.sommet@qc.aira.com

Nous vous remercions beaucoup de votre participation et intérêt à ce sondage.

---

Martin Bergevin  
Coordonnateur du projet  
Centre québécois de la déficience auditive, Montréal

### L'ébauche de ce questionnaire a été réalisée avec la collaboration de

*Louis Adam*  
Directeur général  
Service de développement d'employabilité  
de la Montérégie / SEMO Montérégie, Longueuil

*Daniel Ouellet*  
Directeur général  
La Bourgade / L'Étape, Montréal

### et la participation de

*Marylyn Laurier*  
Directrice générale  
Association des personnes avec problèmes  
auditifs des Laurentides, Ste-Thérèse

*Lynda Tessier et Thérèse Champagne*  
Conseillère en emploi et directrice adjointe  
Option Travail, Laval

*Dominique Pinsonneault*  
Coordonnatrice de projets  
Centre de communication adaptée, Montréal

*Monique Therrien*  
Adjointe au coordonnateur du projet  
Production mot à mot, Oka

Annexe 3

**Questionnaire destiné  
aux entreprises  
adaptées**

### Coordonnées de votre entreprise :

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

1. Parmi votre personnel, avez-vous actuellement ou avez-vous déjà eu du personnel ayant une déficience auditive ?

oui       non      ⇨ si non, passez à la question 10

2. Combien de personnes ayant une déficience auditive avez-vous eu à votre emploi depuis les quatre dernières années ?

\_\_\_\_\_ 1999-2000  
\_\_\_\_\_ 1998  
\_\_\_\_\_ 1997  
\_\_\_\_\_ 1996

3. Fonctions des employés ayant une déficience auditive et durée de leur embauche

Employés	Fonctions	Date d'entrée en fonction	Date de fin
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			

4. Quels organismes vous ont référé ces employés ayant une déficience auditive ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Avez-vous eu un soutien de la part de l'organisme de référence dans l'intégration des personnes ayant une déficience auditive à leur emploi ?

- oui       non

⇒ si **oui**, décrivez le soutien que vous avez reçu et votre degré de satisfaction :

---

---

---

⇒ si **non**, est-ce que cela a été un obstacle à l'intégration de la personne à son emploi ?

---

---

---

6. Cochez les cases correspondantes aux obstacles vécus en lien avec la surdité et décrivez les conséquences dans votre milieu de travail.

- difficulté à se faire comprendre de la part de la personne sourde  
 difficulté à comprendre la personne sourde lorsqu'elle s'exprime  
 connaissances limitées en français écrit de la part de la personne sourde  
 qualifications insuffisantes  
 \_\_\_\_\_

⇒ Les conséquences :

---

---

7. Votre entreprise a-t-elle eu à faire des adaptations pour l'intégration de la personne avec une déficience auditive ?

⇒ si oui, lesquelles :

- appareil de télécommunication pour sourds  
 alarme visuelle  
 service d'interprétation  
 autre, lesquels \_\_\_\_\_

8 Êtes-vous satisfaits en général du travail des personnes ayant une déficience auditive ?

oui       non       plus ou moins

⇒ Expliquez pourquoi :

---

---

---

---

9. Suite à votre expérience auprès des personnes ayant une déficience auditive, êtes-vous prêt à poursuivre l'embauche de ces personnes dans votre entreprise ?

oui       non       indécis

⇒ Expliquez pourquoi :

---

---

---

---

### **Aux entreprises n'ayant jamais eu de personnel avec une déficience auditive**

10. Un organisme vous a-t-il déjà abordé pour l'embauche d'une personne ayant une déficience auditive ?

oui       non

11. Une personne ayant une déficience auditive s'est-elle déjà présentée chez vous pour chercher de l'emploi ?

oui       non

Annexe 4

# Découpage des régions

Tout en tenant compte du découpage habituel des régions administratives du Québec, l'enquête de l'EFEDA recourt à un second découpage qui prend en compte la proximité ou l'éloignement des municipalités par rapport aux trois grandes métropoles du Québec – Montréal, Québec et Hull – où sont dispensés des services spécialisés. Ce deuxième découpage a été effectué sur la base des définitions des régions administratives et des centres métropolitains de la direction de l'infrastructure municipale et de la géomatique du ministère des Affaires municipales (années de référence 2002–2003). Étaient donc considérées dans le traitement statistique des données de l'EFEDA huit unités : les trois métropoles du Québec, les quatre régions périphériques et, en une seule unité, les six régions éloignées. Notons qu'aucun résidant de la région de l'Outaouais, à l'exception de ceux de la région métropolitaine de Hull, n'a participé à l'enquête.

**1. Les grands centres sont :**

- **Montréal** (îles de Montréal et de Laval, MRC des Laurentides, de Lanaudière et de la Montérégie faisant partie de la communauté urbaine de Montréal hormis les MRC de la vallée du Richelieu et de Rouville)
- **Québec** (MRC de Québec et de l'Île d'Orléans ainsi que celle de Lévis) ;
- **Hull** (MRC des Collines-de-l'Outaouais et de Gatineau).

**2. Les régions périphériques** sont celles qui côtoient les grands centres et qui sont à moins de deux heures de route de ceux-ci. Elles sont :

- le **Sud-Ouest** (les moitiés sud des régions des Laurentides et de Lanaudière et la moitié ouest de la MRC de Vaudreuil-Soulanges qui ne font pas partie de la communauté urbaine de Montréal, ainsi que celle du Haut-Saint-Laurent en Montérégie)
- le **Centre** (la moitié sud de la région de la Mauricie et la totalité de la région administrative du Centre-du-Québec)
- la **Beauce-Appalaches** (la totalité de la région administrative de Chaudière–Appalaches)
- le **Sud-Est** (la totalité de la région administrative de l'Estrie et les MRC montérégiennes qui ne font pas partie de la communauté urbaine de Montréal, ni de la région du Sud-Ouest)

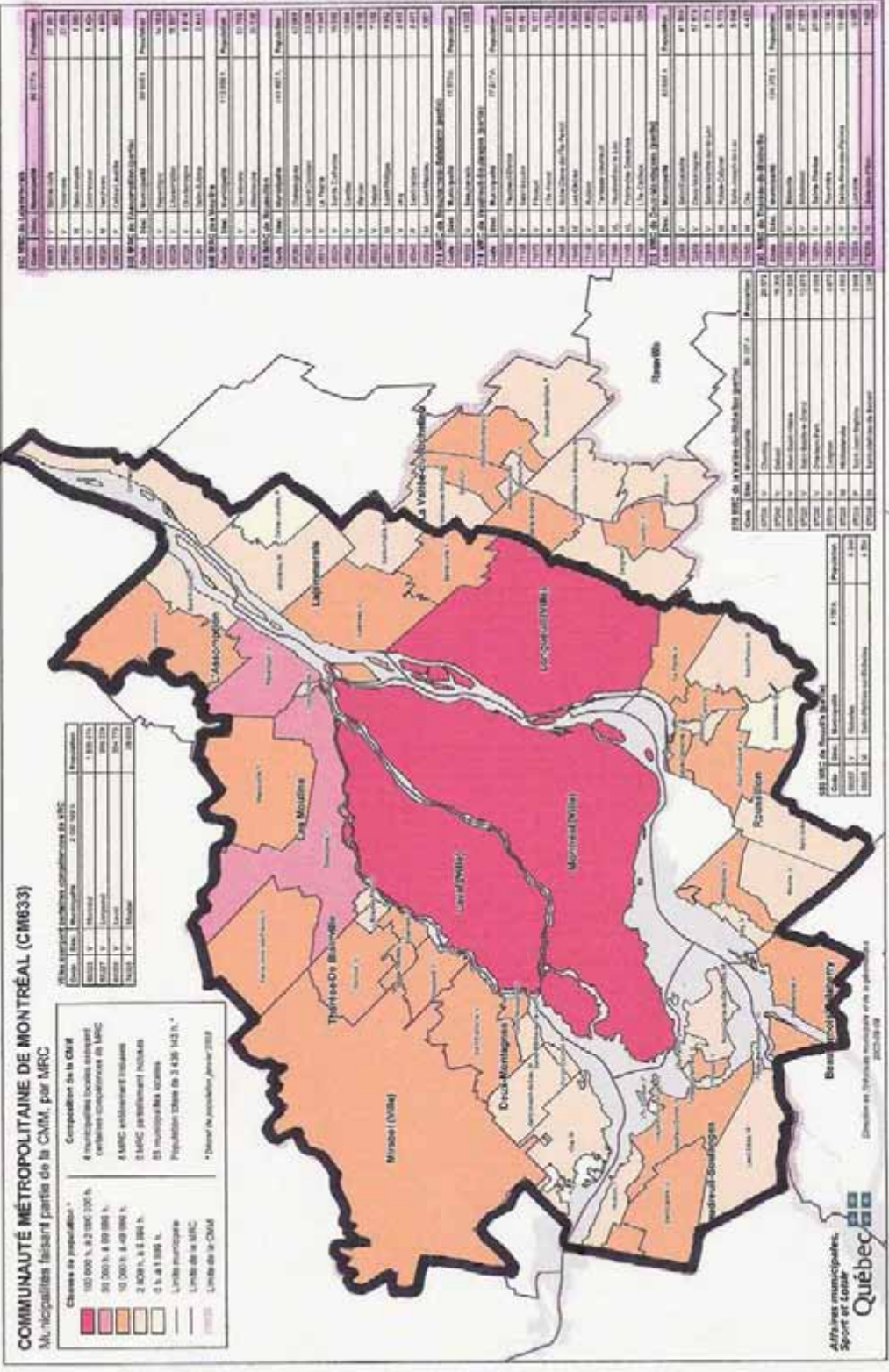
**3. Les régions éloignées** sont les régions administratives situées à plus de deux heures de route de l'un ou l'autre des grands centres. Elles sont le Bas-Saint-Laurent, le Saguenay–Lac-Saint-Jean, la Côte-Nord, la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, l'Abitibi–Témiscamingue et le Nord-du-Québec.

Des cartes municipales et régionales à partir desquelles les régions de l'EFEDA ont été définies sont insérées dans les pages qui suivent pour consultation.





MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN



(in) SUD-EST DU QUEBEC.

